

## KALLELSE

### Kommunstyrelsens verksamhetsutskott kallas till sammanträde

Dag Tisdagen den 2 december 2014  
Tid Kl. 09.00  
Plats Nacka stadshus, sammanträdesrummet Jelgava  
Ordförande Mats Gerdau  
Nämndsekreterare Görel Petersson

#### Föredragningslista

Nr	Ärende	Noteringar
1.	Val av justeringsman	
2.	Adjungering	
3.	Anmälningar	
4.	Delegationsbeslut	
5.	Förändring av organisationen inom Valfärd samhällsservice KFKS 2014/980-001	
6.	Uppsägning av avtal om kommunalt anställd personal inom föräldrakooperativ KFKS 2014/951-718	
7.	Budget för produktionsområdet Valfärd skola KFKS 2014/082-040	
8.	Mål och budget för produktionsområde Valfärd samhällsservice KFKS 2014/240-041	
9.	Månadsbokslut oktober, Valfärd samhällsservice KFKS 2013/082-040	
10.	Månadsbokslut oktober, Valfärd skola KFKS 2013/082-040	
11.	Övriga frågor	

2014-11-19

TJÄNSTESKRIVELSE  
KFKS 2104/980-001

Kommunstyrelsens verksamhetsutskott

## Förändring av organisationen inom Valfärd samhällsservice

### Förslag till beslut

Kommunens verksamhetsutskott beslutar att inom Valfärd samhällsservice inrätta de två nya delarna Arbets- och fritidsverksamheten samt Kulturverksamheten.

Kommunens verksamhetsutskott noterar informationen att en biträdande produktionsdirektör för Valfärd samhällsservice tillsätts.

### Sammanfattning

I samband med att Valfärd samhällsservice skapades i början av 2014 initierades en översyn av ledning och styrning inom hela produktionsområdet.

Utifrån denna översyn föreslås en ny indelning i Arbets- och fritidsverksamheten och Kulturverksamheten. I Arbets- och fritidsverksamheten ingår enheterna Arbetscentrum, fritidsgårdarna och idrottsdriftsenheten. Kulturverksamheten omfattar enheterna Nacka kulturcentrum, biblioteken (Fisksåtra, Orminge och Forum) och Nacka musikskola.

Valet av denna indelning grundar sig på att få verksamheter med lagom omfattning, gemensamma utvecklingsfrågor och vissa kopplingar.

Förslaget innebär inga ökade kostnader.

För att kunna driva ett framgångsrikt utvecklingsarbete är det viktigt att organisationen kring ledning och styrning är enkel och tydlig. Ett mycket viktigt utvecklingsområde är att anpassa verksamheterna efter barns och ungas behov och att hitta metoder för att öka barns möjligheter till inflytande över innehåll och utformning.

## Ärendet

Produktionsområdet Valfärd samhällsservice bildades den 1 januari 2014. De olika verksamheterna inom området hade stora olikheter när det gäller organisation av ledning och styrning. Det förekom otydligheter gällande ansvar och delegation för de olika chefsnivåerna. En översyn av ledning och styrning initierades.

Under våren 2014 gjordes en kartläggning genom att belysa vad varje chef faktiskt ansvarade för och hur det uppfattades i organisationen. På fritidsgårdarna och biblioteken fanns många chefer som hade chefsuppdraget på deltid. Det skapade en viss otydlighet kring roller och mandat. En beskrivning av varje chefs ansvarsområde togs fram, t ex gällande hur stor omsättning, hur många direkt underställda medarbetare, vilken delegation och beslutsmandat chefen hade formellt och hur det praktiskt utövades. Utifrån denna översyn togs ett förslag fram på en ny indelning av vissa verksamheter inom Valfärd samhällsservice. Valet av förslag grundar sig på att skapa en indelning som fungerar utifrån uppdragets omfattning, omsättning och att det finns gemensamma utvecklingsområden och kopplingar mellan delarna.

Enligt delegationsordning kan verksamhetschef tillsättas för särskilt angiven del av produktionsområdet. Verksamhetschefen kan i sin tur organisera verksamheten i flera enheter med ansvarig enhetschef om det medför en ändamålsenlig organisation för personal och arbetsmiljö.

Förslaget innebär en indelning i två tillkommande nya verksamheter med varsin ansvarig verksamhetschef. Inom Arbets- och fritidsverksamheten organiseras Arbetscentrum, fritidsgårdar och, under förutsättning att beslut fattas om att lägga ned den som enhet inom myndighets- och huvudmannorganisationen, även idrottsdriftsenheten. Arbets- och fritidsverksamheten delas in i fyra enheter med en enhetschef för Arbetscentrum, två enhetschefer med ansvar för tre fritidsgårdar vardera och en enhetschef för idrottsdriften.

Inom Kulturverksamheten organiseras Nacka kulturcentrum, Nacka musikskola och biblioteken i Fisksätra, Forum och Orminge. Den verksamheten indelas inledningsvis i dessa tre enheter med varsin enhetschef.

Hela produktionsområdet står inför fortsatta utmaningar och en tydlig ledningsstruktur med enkla beslutsvägar och effektiva beslutsprocesser är av stor vikt. Förutom ovanstående förändring har produktionsdirektören i samråd med stadsdirektören fattat beslut om att tillsätta en biträdande produktionsdirektör med uppdrag att leda och utveckla verksamhetsstödet till en effektiv stödfunktion för verksamheterna med särskild inriktning på ekonomi, effektivt resursutnyttjande och affärsmässighet.

## **Ekonomiska konsekvenser**

En viktig aspekt för organisationsöversynen och det framtagna förslaget var att det inte på något sätt skulle skapa ökade kostnader. Det totala antalet chefer är oförändrat då deltidstjänster omvandlas och vakanser inte tillsätts.

## **Konsekvenser för barn**

De flesta verksamheter inom Valfärd samhällsservice har kontakt med barn direkt eller indirekt genom deras föräldrar. För att driva en kvalitativ verksamhet som gör rätt saker och som gynnar barn och ungas villkor i enlighet med barnkonventionen så är en tydlighet i ledning och styrning av verksamheten viktig. Verksamheterna lägger stor vikt vid att de som deltar i våra verksamheter har stort inflytande över innehåll och utformning.

Vi jobbar därför aktivt med att utveckla former för att fånga upp barns åsikter och också ta fram nya arbetsmetoder för att föra in barnperspektivet även i de verksamheter som vänder sig främst till vuxna. En enkel och tydlig ledningsorganisation underlättar alla former av utvecklingsarbete.

Anette Böe  
Produktionsdirektör

Kommunstyrelsen

## Uppsägning av avtal om kommunalt anställd personal inom föräldrakooperativ

### Förslag till beslut

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.

### Sammanfattning

I syfte att möta en ökad efterfrågan av barnomsorg och för att främja föräldrasamverkan ingick kommunen under 1980- och 1990-talen avtal med fristående föräldrakooperativ om att bemanna kooperativen med kommunalt anställd personal. Idag har kommunen avtal om arbetsgivaransvar för sju kooperativ.

Dagens förutsättningar ser något annorlunda ut. Med den nya skollagen är det i princip en förutsättning för att förskolechefen och kooperativet som huvudman ska kunna ta sitt ansvar för verksamheten, att den har arbetsgivaransvaret för personalen. Valfärd skola föreslår att kommunen ska sätta upp avtalen om bemanning. Föräldrakooperativens styrelser får därmed arbetsgivaransvar för sin personal.

## Ärendet

### Bakgrund

I syfte att möta en ökad efterfrågan av barnomsorg samt för att främja föräldrasamverkan ingick kommunen under 1980-och 1990-talet avtal med fristående föräldrakooperativ om bemanning med kommunalt anställd personal. Genom att tillhandahålla personal för föräldrakooperativen möjliggjorde kommunen etableringar av fler alternativ till barnomsorg då efterfrågan ökade stort. Antalet föräldrakooperativ med kommunalt anställd personal har skiftat en del under årens lopp då en del kooperativ har tillkommit och en del lagt ned sin verksamhet. I dagsläget har kommunen avtal om arbetsgivaransvar för sju kooperativ; Barkbåten, Blåbäret, Duvan, Humlan, Lyckolunden, Ormingesnoken samt Ättiksfabriken (Regnbågen). Avtalen har ingåtts mellan Förskola, Fritids och Skola (Välfärd skola) och ordförande i respektive styrelse. Avtalen har en uppsägningstid på sex månader.

### Generellt om föräldrakooperativ som driftsform

Föräldrakooperativ är bildade som ekonomiska föreningar eller ideella föreningar. I en förening är styrelsen i föreningen ansvarig för den verksamhet som föreningen bedriver. Föräldrakooperativens styrelse är huvudman enligt 2 kap. 8 § skollagen. Som huvudman enligt skollagen ansvarar styrelsen bland annat för att utbildningen genomförs i enlighet med bestämmelserna i skollagen. Styrelsen har ansvar för den totala driften av verksamheten, det vill säga bland annat ansvar för att verksamhetens mål och inriktning överensstämmer med gällande lagar och föreskrifter för förskoleverksamheten och att reglerna för förskolescheck följs, ansvar för verksamhetens ekonomi, arbetsgivaransvar och ansvar för att verksamhetens lokaler uppfyller krav på underhåll, säkerhet och arbetsmiljö enligt gällande normer, lagar och föreskrifter.

### Välfärds skolas arbetsgivaransvar enligt avtal

Genom att kommunen och föräldrakooperativen ingått avtal om att kommunen har arbetsgivaransvar för personalen inom kooperativet har kommunen bland annat ansvar för rekrytering, tillsättning, lönesättning, kompetensutveckling, arbetsmiljö, rehabilitering, omplacering och övriga arbetsrättsliga frågor.

Vid den månatliga utbetalningen av kommunens bidrag (checkbelopp) till föräldrakooperativen görs avdrag för personalkostnaderna samt avdrag på 3,5 % av checkbeloppet. Föräldrakooperativets kostnader för personalen omfattar bruttolön, semesterlönetillägg och arbetsgivaravgifter. Kommunen tillhandahåller personal i enlighet med den dimensionering som föräldrakooperativet angett.



full rådighet över den personal som arbetar under skollagen och enligt läroplanen för förskolan.

Det är också svårt att få kommunens styrmodell med en genom kundval konkurrensutsatt kommunal produktion att fungera ihop med att kommunen har arbetsgivaransvar för personal hos en annan huvudman. Valfärd skola har en tydlig organisation som driver skolor och förskolor i en kommunal koncernform med ett delegerat ansvar till rektorer och förskolechefer. Detta sker i enlighet med en kommunens styrprincip om ett delegerat ansvar och befogenheter. Styrprincipen innebär att de kommunala verksamheterna har stort utrymme att själva besluta hur verksamheten ska utformas.

### **Föräldrakooperativens framtida förutsättningar**

Om kommunen säger upp avtalen med föräldrakooperativen tar styrelsen, efter att uppsägningstiden om sex månader löpt ut, över arbetsgivaransvaret för personal inom kooperativen. Den personal som redan arbetar på föräldrakooperativen kan av kooperativens styrelser erbjudas fortsatt anställning. Medarbetarna kan också välja att kvarstå i anställning inom kommunen. Uppsägningen av avtalen bör anpassas efter föräldrakooperativens individuella behov så att dessa har möjlighet att göra de omställningar som en uppsägning av avtal medför. Senast den 1 juli 2015 ska det kommunala arbetsgivaransvaret övergått till respektive kooperativ.

### **Kommunikationsplan**

Valfärd skola har upprättat en kommunikationsplan i relation till berörda grupper det vill säga styrelseordförande i föräldrakooperativen, förskolechefer, medarbetare, och fackliga företrädare. I den framtagna kommunikationsplanen finns beslutad tidplan enligt följande:

1. **2 oktober 2015** Information till förskolecheferna för föräldrakooperativen
2. **7 oktober** Information till fackliga organisationer på kommunstyrelsens samverkanskommitté (SAMK)
3. **13 oktober** Möte med samtliga förskolechefer.
4. **vecka 43** Enskilda samtal med samtliga förskolechefer.
5. **11 november** Information ges till fackliga organisationer på SAMK.
6. **25 november** Facklig förhandling.
7. **1 december** Informationsmöte med ordförandena i respektive styrelse.
8. **2 december** Informationsmöte för medarbetare. Fackliga företrädare medverkar.
9. **2 december** Ärendet behandlas på kommunstyrelsens verksamhetsutskott.
10. **5 december** Avstämningsmöte med förskolechefer.
11. **15 december** Kommunstyrelsen fattar beslut i ärendet.
12. Formell uppsägning av avtalet skickas till respektive styrelse
13. **16 mars 2015** Sista dag för medarbetare att lämna in blankett om val av fortsatt arbetsgivare.





## Ekonomiska konsekvenser

Om berörd personal beslutar att stanna kvar inom kommunens organisation kan omställningskostnader uppstå. I dagsläget går det inte att göra några beräkningar på omställningskostnaderna då antalet personal som eventuellt kvarstår inom kommunen inte är känt.

## Barnperspektivet

Förslaget medför att föräldrakooperativens driftsform renodlas, vilket medför att styrelsen för de berörda kooperativen får ett helhetsansvar som huvudman enligt skollagen. Föräldrarna och indirekt barnen på kooperativen får ett samlat inflytande över verksamheten, vilket kan antas påverka barnens vardag, lärande och utveckling inom förskolan positivt.

## Bilagor

1. Avtal mellan Nacka kommun och föräldrakooperativet Barkbåten den 2 december 2005
2. Avtal mellan Nacka kommun och föräldrakooperativet Blåbäret den 2 december 2005
3. Avtal mellan Nacka kommun och föräldrakooperativet Duvan den 2 december 2005
4. Avtal mellan Nacka kommun och föräldrakooperativet Humlan den 2 december 2005
5. Avtal mellan Nacka kommun och föräldrakooperativet Lyckolunden den 2 december 2005
6. Avtal mellan Nacka kommun och föräldrakooperativet Ormingesnoken den 6 december 2005
7. Avtal mellan Nacka kommun och föräldrakooperativet Regnbågen (benämns idag Ättiksfabriken) den 2 december 2005

Einar Fransson  
Produktionsdirektör  
Välfärd skola

Gunilla Schött  
Biträdande produktionsdirektör  
Välfärd skola

2005-12-02

## AVTAL

Mellan Nacka kommun och verksamhet Förskola Fritid & Skola, nedan kallad *Kommunen*, och Föräldrakooperativet Barkbåten, nedan kallad *Föräldrakooperativet*, har följande avtal träffats om den förskoleverksamhet som Föräldrakooperativet bedriver. Utöver detta avtal gäller kommunens regler inom checksystemet för barnomsorgen.

### § 1 Avtalets ändamål

De kommunala föräldrakooperativen utgör ett av flera driftalternativ för barnomsorg. I denna driftsform ges föräldrarna möjlighet att få inflytande i och ta ansvar för sina barns barnomsorg. Föräldrarnas ansvar omfattar samtliga av verksamhetens frågor med undantag för att man inte har arbetsgivaransvar för personalen. Detta ansvar ligger på kommunen, som tillhandahåller personal till Föräldrakooperativet.

Genom detta avtal tydliggörs Föräldrakooperativets respektive Kommunens ansvar.

### § 2 Former

Föräldrakooperativet skall ha stadgar och en styrelse. Stadgarna bifogas avtalet.

### § 3 Föräldrakooperativets ansvar

Styrelsen är ansvarig för barnomsorgsverksamheten vid Föräldrakooperativet. I detta ansvar ligger särskilt

- a) att tillse att verksamhetens mål och inriktning överensstämmer med gällande lagar och föreskrifter för barnomsorgsverksamhet och att reglerna för barnomsorgschecken följs
  - b) verksamhetens ekonomi
  - c) personaldimensionering
  - d) att de lokaler där verksamheten bedrivs uppfyller krav på underhåll, säkerhet och arbetsmiljö enligt gällande normer, lagar och föreskrifter.
- Kommunen godkänner lokalerna vid avtalets ingång

För att kunna upprätthålla sitt ansvar som arbetsgivare har kommunen rätt till tillträde till de lokaler där Föräldrakooperativet bedriver sin verksamhet. Skulle Föräldrakooperativet motsätta sig detta eller på något sätt förhindra detta äger Kommunen rätt att häva avtalet med omedelbar verkan.

**§ 4 Kommunens ansvar**

Kommunen har arbetsgivaransvar för den personal som tillhandahålls till Föräldrakooperativet. Med detta avses annonsering, tillsättning, lönesättning, kompetensutveckling, arbetsmiljö, rehabilitering, omplacering samt övriga arbetsrättsliga frågor.

**§ 5 Personalfrågor**

Kommunen tillhandahåller personal i enlighet med den dimensionering som Föräldrakooperativet angivit. Föräldrakooperativet kan ändra dimensioneringen med två månaders varsel.

Vid placering av personal på Föräldrakooperativet ska kommunen samråda med Föräldrakooperativet. Därvid ska verksamhetens behov samt den enskilda personens kompetens och intresseinriktning tas i beaktande. Det faktum att den föräldrakooperativa driftsformen är unik i sig tillmäts även betydelse vid placeringen.

**§ 6 Kostnader för personal och gemensamma kostnader**

Föräldrakooperativets kostnader för personalen omfattar bruttolön och semesterlönetillägg. Till detta kommer kostnader för arbetsgivaravgifter samt kostnader kopplat till kommunens arbetsgivaransvar i enlighet med § 4. De senare täcks genom ett procentuellt avdrag på de månatliga checkbeloppen som betalas ut. I detta ingår även drifts- och supportkostnader för att personalen ska ha tillgång till kommunens Intranät. Kostnader för åtgärder kopplat till den fysiska arbetsmiljön täcks inte av det procentuella avdraget. För dessa har Föräldrakooperativet kostnadsansvaret. Jämför § 3, fjärde punkten.

Kommunen äger rätt att justera avtalsenliga lönekostnadsökningar samt gemensamma kostnader (personalutvecklingskostnader, strategiska IT-kostnader, ekonomiadministration, personalsociala kostnader, drifts- och supportkostnader för kommunens intranät samt ledningskostnader) med hänvisning till dokumenterade kostnadsökningar. Justeringar av kostnader kopplade till avtalsenliga lönekostnadsökningar tas ut samma månad som lönerna höjs. Justeringar för andra kostnadsökningar, dvs. gemensamma kostnader, får ske vid kalenderårsskiften och skall aviseras i samband med eventuell förlängning av avtalet. I de fall överskott uppstår när det gäller kostnader kopplade till kommunens arbetsgivaransvar kan detta efter samråd med kooperativen överföras till nästa kalenderår eller utbetalas till kooperativen.



För 2006 motsvarar arbetsgivaravgifterna ett påslag med 42,02 %.  
Det procentuella avdraget på de månatliga checkintäkterna är 3,5 %.

### **§ 7 Särskilda åtaganden för Föräldrakooperativet**

Föräldrakooperativet får inte påta sig arbetsgivaransvar.

Om Föräldrakooperativet beslutar att bli en helt enskild/privat verksamhet med fullt arbetsgivaransvar skall personalen som arbetar vid Föräldrakooperativet erbjudas anställning.

### **§ 8 Ansvar och försäkringar**

Respektive part ansvarar för att hålla sin egendom och verksamhet försäkrad på erforderligt sätt.

I de fall föräldrar, eller annan för vilken Föräldrakooperativet ansvarar, deltar eller utför arbetsuppgifter i verksamheten påtar sig Föräldrakooperativet ansvaret för dessa och de uppgifter de utför. Föräldrakooperativet förbinder sig att teckna och vidmakthålla erforderligt försäkringsskydd för sitt åtagande enligt detta avtal.

Barn som är inskrivna vid Föräldrakooperativet och föräldrar som tjänstgör i Föräldrakooperativets verksamhet omfattas av kommunens olycksfallsförsäkring.

### **§ 9 Ekonomiska frågor**

Vid den månatliga utbetalningen av kommunens bidrag till verksamheten, det så kallade checkbeloppet, görs avdrag för personalkostnaderna samt avdrag på 3,5 % av checkbeloppet enligt §6 ovan.

De månatliga utbetalningarna är preliminära. I januari månad görs en slutlig avräkning av föregående års utbetalningar.

I samband med den månatliga utbetalningen får Föräldrakooperativet en ekonomisk rapport innehållande de kostnader som Kommunen drar från Föräldrakooperativets bidrag. Rapporten ska vara Föräldrakooperativet tillhanda senast den 25:e i efterföljande månad.

På begäran kan Föräldrakooperativet kvartalsvis få rapport över inestående kostnader för personalen i form av löneskulder, semester, mertid, övertid m m. Rapporterna redovisas i timmar resp. kronor, per person samt totalt.

**§ 10 Informations- och samrådsplikt**

Parterna ska kontinuerligt hålla varandra informerade och samråda i frågor som på olika sätt kan påverka detta avtal.

Några exempel på områden där informations- och samrådsplikten åvilar Föräldrakooperativet är:

- a) Förändringar i stadgarna.
- b) Löpande informera om vilka som sitter i styrelsen och vilka som tecknar Föräldrakooperativets firma.
- c) Bokslut och verksamhetsberättelse
- d) I de fall Föräldrakooperativet kommer i den situationen att kostnaderna överstiger intäkterna samt vilka åtgärder som Föräldrakooperativet vidtar med tanke på detta.
- e) Förslag från föreningens sida att lägga ner eller privatisera verksamheten.

Kommunen är skyldig att informera och samråda med Föräldrakooperativet innan beslut fattas i bla följande frågor:

- a) Rekrytering och placering av personal.
- b) Föräldrakooperativets kostnader för anställd personal

**§ 11 Avtalstid**

Detta avtal gäller tillsvidare.

**§ 12 Uppsägning**

Uppsägningstiden av detta avtal är 6 månader.

Föräldrakooperativet äger rätt att säga upp avtalet med två månaders varsel om kommunens checkbelopp förändras så att verksamheten inte längre kan bedrivas.

Kommunen äger rätt att säga upp avtalet med två månaders varsel om inte kommunen får täckning för föräldrakooperativets personalkostnader.

Vidare äger kommunen rätt att med två månaders varsel säga upp avtalet om situationen vid Föräldrakooperativet är sådan att kommunen inte kan uppfylla det ansvar kommunen som arbetsgivare har för arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen. Uppsägningen skall vara utan verkan om Föräldrakooperativet inom en månad från kommunens uppsägning, vidtagit rättelse.

Uppsägning skall vara skriftlig.

**§ 13 Avtalsbrott**

Om part i väsentlig mån bryter mot detta avtal och rättelse inte sker inom en månad efter tillsägelse har den andra parten rätt att häva avtalet med omedelbar verkan. Det ska ske skriftligt.

Parterna är medvetna om att avtalsbrott kan föranleda skadeståndsskyldighet.

**§ 14 Överlåtelse av avtal**

Detta avtal får inte överlätas.

**§ 15 Tvist**

Tvist om detta avtal skall prövas av allmän domstol.

**§ 16**

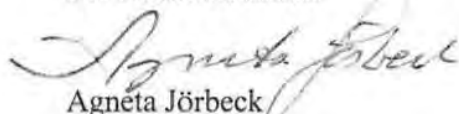
Detta avtal har upprättats i två exemplar, av vilka parterna har tagit var sitt.


Nacka december 2005

Nacka december 2005

För Nacka kommun

För Föräldrakooperativet Barkbåten

  
Agneta Jörbeck  
Verksamhetschef

  
Radmila Dulic  
Ordförande



2005-12-02

## AVTAL

Mellan Nacka kommun och verksamhet Förskola Fritid & Skola, nedan kallad *Kommunen*, och Föräldrakooperativet Blåbäret, nedan kallad *Föräldrakooperativet*, har följande avtal träffats om den förskoleverksamhet som Föräldrakooperativet bedriver. Utöver detta avtal gäller kommunens regler inom checksystemet för barnomsorgen.

### § 1 Avtalets ändamål

De kommunala föräldrakooperativen utgör ett av flera driftalternativ för barnomsorg. I denna driftsform ges föräldrarna möjlighet att få inflytande i och ta ansvar för sina barns barnomsorg. Föräldrarnas ansvar omfattar samtliga av verksamhetens frågor med undantag för att man inte har arbetsgivaransvar för personalen. Detta ansvar ligger på kommunen, som tillhandahåller personal till Föräldrakooperativet.

Genom detta avtal tydliggörs Föräldrakooperativets respektive Kommunens ansvar.

### § 2 Former

Föräldrakooperativet skall ha stadgar och en styrelse. Stadgarna bifogas avtalet.

### § 3 Föräldrakooperativets ansvar

Styrelsen är ansvarig för barnomsorgsverksamheten vid Föräldrakooperativet. I detta ansvar ligger särskilt

- a) att tillse att verksamhetens mål och inriktning överensstämmer med gällande lagar och föreskrifter för barnomsorgsverksamhet och att reglerna för barnomsorgschecken följs
  - b) verksamhetens ekonomi
  - c) personaldimensionering
  - d) att de lokaler där verksamheten bedrivs uppfyller krav på underhåll, säkerhet och arbetsmiljö enligt gällande normer, lagar och föreskrifter.
- Kommunen godkänner lokalerna vid avtalets ingång

För att kunna upprätthålla sitt ansvar som arbetsgivare har kommunen rätt till tillträde till de lokaler där Föräldrakooperativet bedriver sin verksamhet. Skulle Föräldrakooperativet motsätta sig detta eller på något sätt förhindra detta äger Kommunen rätt att häva avtalet med omedelbar verkan.

**§ 4 Kommunens ansvar**

Kommunen har arbetsgivaransvar för den personal som tillhandahålls till Föräldrakooperativet. Med detta avses annonsering, tillsättning, lönesättning, kompetensutveckling, arbetsmiljö, rehabilitering, omplacering samt övriga arbetsrättsliga frågor.

**§ 5 Personalfrågor**

Kommunen tillhandahåller personal i enlighet med den dimensionering som Föräldrakooperativet angivit. Föräldrakooperativet kan ändra dimensioneringen med två månaders varsel.

Vid placering av personal på Föräldrakooperativet ska kommunen samråda med Föräldrakooperativet. Därvid ska verksamhetens behov samt den enskilda personens kompetens och intresseinriktning tas i beaktande. Det faktum att den föräldrakooperativa driftsformen är unik i sig tillmäts även betydelse vid placeringen.

**§ 6 Kostnader för personal och gemensamma kostnader**

Föräldrakooperativets kostnader för personalen omfattar bruttolön och semesterlönetillägg. Till detta kommer kostnader för arbetsgivaravgifter samt kostnader kopplat till kommunens arbetsgivaransvar i enlighet med § 4. De senare täcks genom ett procentuellt avdrag på de månatliga checkbeloppen som betalas ut. I detta ingår även drifts- och supportkostnader för att personalen ska ha tillgång till kommunens Intranät. Kostnader för åtgärder kopplat till den fysiska arbetsmiljön täcks inte av det procentuella avdraget. För dessa har Föräldrakooperativet kostnadsansvaret. Jämför § 3, fjärde punkten.

Kommunen äger rätt att justera avtalsenliga lönekostnadsökningar samt gemensamma kostnader (personalutvecklingskostnader, strategiska IT-kostnader, ekonomiadministration, personalsociala kostnader, drifts- och supportkostnader för kommunens intranät samt ledningskostnader) med hänvisning till dokumenterade kostnadsökningar. Justeringar av kostnader kopplade till avtalsenliga lönekostnadsökningar tas ut samma månad som lönerna höjs. Justeringar för andra kostnadsökningar, dvs. gemensamma kostnader, får ske vid kalenderårsskiftet och skall aviseras i samband med eventuell förlängning av avtalet. I de fall överskott uppstår när det gäller kostnader kopplade till kommunens arbetsgivaransvar kan detta efter samråd med kooperativen överföras till nästa kalenderår eller utbetalas till kooperativen.



För 2006 motsvarar arbetsgivaravgifterna ett påslag med 42,02 %.  
Det procentuella avdraget på de månatliga checkintäkterna är 3,5 %.

### **§ 7 Särskilda åtaganden för Föräldrakooperativet**

Föräldrakooperativet får inte påta sig arbetsgivaransvar.

Om Föräldrakooperativet beslutar att bli en helt enskild/privat verksamhet med fullt arbetsgivaransvar skall personalen som arbetar vid Föräldrakooperativet erbjudas anställning.

### **§ 8 Ansvar och försäkringar**

Respektive part ansvarar för att hålla sin egendom och verksamhet försäkrad på erforderligt sätt.

I de fall föräldrar, eller annan för vilken Föräldrakooperativet ansvarar, deltar eller utför arbetsuppgifter i verksamheten påtar sig Föräldrakooperativet ansvaret för dessa och de uppgifter de utför. Föräldrakooperativet förbinder sig att teckna och vidmakthålla erforderligt försäkringsskydd för sitt åtagande enligt detta avtal.

Barn som är inskrivna vid Föräldrakooperativet och föräldrar som tjänstgör i Föräldrakooperativets verksamhet omfattas av kommunens olycksfallsförsäkring.

### **§ 9 Ekonomiska frågor**

Vid den månatliga utbetalningen av kommunens bidrag till verksamheten, det så kallade checkbeloppet, görs avdrag för personalkostnaderna samt avdrag på 3,5 % av checkbeloppet enligt §6 ovan.

De månatliga utbetalningarna är preliminära. I januari månad görs en slutlig avräkning av föregående års utbetalningar.

I samband med den månatliga utbetalningen får Föräldrakooperativet en ekonomisk rapport innehållande de kostnader som Kommunen drar från Föräldrakooperativets bidrag. Rapporten ska vara Föräldrakooperativet tillhanda senast den 25:e i efterföljande månad.

På begäran kan Föräldrakooperativet kvartalsvis få rapport över inestående kostnader för personalen i form av löneskulder, semester, mertid, övertid m m. Rapporterna redovisas i timmar resp. kronor, per person samt totalt.

**§ 10 Informations- och samrådsplikt**

Parterna ska kontinuerligt hålla varandra informerade och samråda i frågor som på olika sätt kan påverka detta avtal.

Några exempel på områden där informations- och samrådsplikten åvilar Föräldrakooperativet är:

- a) Förändringar i stadgarna.
- b) Löpande informera om vilka som sitter i styrelsen och vilka som tecknar Föräldrakooperativets firma.
- c) Bokslut och verksamhetsberättelse
- d) I de fall Föräldrakooperativet kommer i den situationen att kostnaderna överstiger intäkterna samt vilka åtgärder som Föräldrakooperativet vidtar med tanke på detta.
- e) Förslag från föreningens sida att lägga ner eller privatisera verksamheten.

Kommunen är skyldig att informera och samråda med Föräldrakooperativet innan beslut fattas i bla följande frågor:

- a) Rekrytering och placering av personal.
- b) Föräldrakooperativets kostnader för anställd personal

**§ 11 Avtalstid**

Detta avtal gäller tillsvidare.

**§ 12 Uppsägning**

Uppsägningstiden av detta avtal är 6 månader.

Föräldrakooperativet äger rätt att säga upp avtalet med två månaders varsel om kommunens checkbelopp förändras så att verksamheten inte längre kan bedrivas.

Kommunen äger rätt att säga upp avtalet med två månaders varsel om inte kommunen får täckning för föräldrakooperativets personalkostnader.

Vidare äger kommunen rätt att med två månaders varsel säga upp avtalet om situationen vid Föräldrakooperativet är sådan att kommunen inte kan uppfylla det ansvar kommunen som arbetsgivare har för arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen. Uppsägningen skall vara utan verkan om Föräldrakooperativet inom en månad från kommunens uppsägning, vidtagit rättelse.

Uppsägning skall vara skriftlig.

**§ 13 Avtalsbrott**

Om part i väsentlig mån bryter mot detta avtal och rättelse inte sker inom en månad efter tillsägelse har den andra parten rätt att häva avtalet med omedelbar verkan. Det ska ske skriftligt.

Parterna är medvetna om att avtalsbrott kan föranleda skadeståndsskyldighet.

**§ 14 Överlåtelse av avtal**

Detta avtal får inte överlåtas.

**§ 15 Tvist**

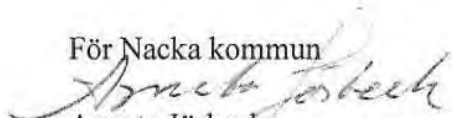
Tvist om detta avtal skall prövas av allmän domstol.

**§ 16**

Detta avtal har upprättats i två exemplar, av vilka parterna har tagit var sitt.

Nacka december 2005


För Nacka kommun



Agneta Jörbeck  
Verksamhetschef

Nacka december 2005

För Föräldrakooperativet Blåbäret



Ordförande SYLVIA OLDIN



2005-12- 02

## AVTAL

Mellan Nacka kommun och verksamhet Förskola Fritid & Skola, nedan kallad *Kommunen*, och Föräldrakooperativet Duvan, nedan kallad *Föräldrakooperativet*, har följande avtal träffats om den förskoleverksamhet som Föräldrakooperativet bedriver. Utöver detta avtal gäller kommunens regler inom checksystemet för barnomsorgen.

### § 1 Avtalets ändamål

De kommunala föräldrakooperativen utgör ett av flera driftalternativ för barnomsorg. I denna driftsform ges föräldrarna möjlighet att få inflytande i och ta ansvar för sina barns barnomsorg. Föräldrarnas ansvar omfattar samtliga av verksamhetens frågor med undantag för att man inte har arbetsgivaransvar för personalen. Detta ansvar ligger på kommunen, som tillhandahåller personal till Föräldrakooperativet.

Genom detta avtal tydliggörs Föräldrakooperativets respektive Kommunens ansvar.

### § 2 Former

Föräldrakooperativet skall ha stadgar och en styrelse. Stadgarna bifogas avtalet.

### § 3 Föräldrakooperativets ansvar

Styrelsen är ansvarig för barnomsorgsverksamheten vid Föräldrakooperativet. I detta ansvar ligger särskilt

- a) att tillse att verksamhetens mål och inriktning överensstämmer med gällande lagar och föreskrifter för barnomsorgsverksamhet och att reglerna för barnomsorgschecken följs
  - b) verksamhetens ekonomi
  - c) personaldimensionering
  - d) att de lokaler där verksamheten bedrivs uppfyller krav på underhåll, säkerhet och arbetsmiljö enligt gällande normer, lagar och föreskrifter.
- Kommunen godkänner lokalerna vid avtalets ingång

För att kunna upprätthålla sitt ansvar som arbetsgivare har kommunen rätt till tillträde till de lokaler där Föräldrakooperativet bedriver sin verksamhet. Skulle Föräldrakooperativet motsätta sig detta eller på något sätt förhindra detta äger Kommunen rätt att häva avtalet med omedelbar verkan.

**§ 4 Kommunens ansvar**

Kommunen har arbetsgivaransvar för den personal som tillhandahålls till Föräldrakooperativet. Med detta avses annonsering, tillsättning, lönesättning, kompetensutveckling, arbetsmiljö, rehabilitering, omplacering samt övriga arbetsrättsliga frågor.

**§ 5 Personalfrågor**

Kommunen tillhandahåller personal i enlighet med den dimensionering som Föräldrakooperativet angivit. Föräldrakooperativet kan ändra dimensioneringen med två månaders varsel.

Vid placering av personal på Föräldrakooperativet ska kommunen samråda med Föräldrakooperativet. Därvid ska verksamhetens behov samt den enskilda personens kompetens och intresseinriktning tas i beaktande. Det faktum att den föräldrakooperativa driftsformen är unik i sig tillmäts även betydelse vid placeringen.

**§ 6 Kostnader för personal och gemensamma kostnader**

Föräldrakooperativets kostnader för personalen omfattar bruttolön och semesterlönetillägg. Till detta kommer kostnader för arbetsgivaravgifter samt kostnader kopplat till kommunens arbetsgivaransvar i enlighet med § 4. De senare täcks genom ett procentuellt avdrag på de månatliga checkbeloppen som betalas ut. I detta ingår även drifts- och supportkostnader för att personalen ska ha tillgång till kommunens Intranät. Kostnader för åtgärder kopplat till den fysiska arbetsmiljön täcks inte av det procentuella avdraget. För dessa har Föräldrakooperativet kostnadsansvaret. Jämför § 3, fjärde punkten.

Kommunen äger rätt att justera avtalsenliga lönekostnadsökningar samt gemensamma kostnader (personalutvecklingskostnader, strategiska IT-kostnader, ekonomiadministration, personalsociala kostnader, drifts- och supportkostnader för kommunens intranät samt ledningskostnader) med hänvisning till dokumenterade kostnadsökningar. Justeringar av kostnader kopplade till avtalsenliga lönekostnadsökningar tas ut samma månad som lönerna höjs. Justeringar för andra kostnadsökningar, dvs. gemensamma kostnader, får ske vid kalenderårsskiftet och skall aviseras i samband med eventuell förlängning av avtalet. I de fall överskott uppstår när det gäller kostnader kopplade till kommunens arbetsgivaransvar kan detta efter samråd med kooperativen överföras till nästa kalenderår eller utbetalas till kooperativen.



För 2006 motsvarar arbetsgivaravgifterna ett påslag med 42,02 %.  
Det procentuella avdraget på de månatliga checkintäkterna är 3,5 %.

### **§ 7 Särskilda åtaganden för Föräldrakooperativet**

Föräldrakooperativet får inte påta sig arbetsgivaransvar.

Om Föräldrakooperativet beslutar att bli en helt enskild/privat verksamhet med fullt arbetsgivaransvar skall personalen som arbetar vid Föräldrakooperativet erbjudas anställning.

### **§ 8 Ansvar och försäkringar**

Respektive part ansvarar för att hålla sin egendom och verksamhet försäkrad på erforderligt sätt.

I de fall föräldrar, eller annan för vilken Föräldrakooperativet ansvarar, deltar eller utför arbetsuppgifter i verksamheten påtar sig Föräldrakooperativet ansvaret för dessa och de uppgifter de utför. Föräldrakooperativet förbinder sig att teckna och vidmakthålla erforderligt försäkringsskydd för sitt åtagande enligt detta avtal.

Barn som är inskrivna vid Föräldrakooperativet och föräldrar som tjänstgör i Föräldrakooperativets verksamhet omfattas av kommunens olycksfallsförsäkring.

### **§ 9 Ekonomiska frågor**

Vid den månatliga utbetalningen av kommunens bidrag till verksamheten, det så kallade checkbeloppet, görs avdrag för personalkostnaderna samt avdrag på 3,5 % av checkbeloppet enligt §6 ovan.

De månatliga utbetalningarna är preliminära. I januari månad görs en slutlig avräkning av föregående års utbetalningar.

I samband med den månatliga utbetalningen får Föräldrakooperativet en ekonomisk rapport innehållande de kostnader som Kommunen drar från Föräldrakooperativets bidrag. Rapporten ska vara Föräldrakooperativet tillhanda senast den 25:e i efterföljande månad.

På begäran kan Föräldrakooperativet kvartalsvis få rapport över inestående kostnader för personalen i form av löneskulder, semester, mertid, övertid m m. Rapporterna redovisas i timmar resp. kronor, per person samt totalt.

**§ 10 Informations- och samrådsplikt**

Parterna ska kontinuerligt hålla varandra informerade och samråda i frågor som på olika sätt kan påverka detta avtal.

Några exempel på områden där informations- och samrådsplikten åvilar Föräldrakooperativet är:

- a) Förändringar i stadgarna.
- b) Löpande informera om vilka som sitter i styrelsen och vilka som tecknar Föräldrakooperativets firma.
- c) Bokslut och verksamhetsberättelse
- d) I de fall Föräldrakooperativet kommer i den situationen att kostnaderna överstiger intäkterna samt vilka åtgärder som Föräldrakooperativet vidtar med tanke på detta.
- e) Förslag från föreningens sida att lägga ner eller privatisera verksamheten.

Kommunen är skyldig att informera och samråda med Föräldrakooperativet innan beslut fattas i bla följande frågor:

- a) Rekrytering och placering av personal.
- b) Föräldrakooperativets kostnader för anställd personal

**§ 11 Avtalstid**

Detta avtal gäller tillsvidare.

**§ 12 Uppsägning**

Uppsägningstiden av detta avtal är 6 månader.

Föräldrakooperativet äger rätt att säga upp avtalet med två månaders varsel om kommunens checkbelopp förändras så att verksamheten inte längre kan bedrivas.

Kommunen äger rätt att säga upp avtalet med två månaders varsel om inte kommunen får täckning för föräldrakooperativets personalkostnader.

Vidare äger kommunen rätt att med två månaders varsel säga upp avtalet om situationen vid Föräldrakooperativet är sådan att kommunen inte kan uppfylla det ansvar kommunen som arbetsgivare har för arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen. Uppsägningen skall vara utan verkan om Föräldrakooperativet inom en månad från kommunens uppsägning, vidtagit rättelse.

Uppsägning skall vara skriftlig.

**§ 13 Avtalsbrott**

Om part i väsentlig mån bryter mot detta avtal och rättelse inte sker inom en månad efter tillsägelse har den andra parten rätt att häva avtalet med omedelbar verkan. Det ska ske skriftligt.

Parterna är medvetna om att avtalsbrott kan föranleda skadeståndsskyldighet.

**§ 14 Överlåtelse av avtal**

Detta avtal får inte överlåtas.

**§ 15 Tvist**

Tvist om detta avtal skall prövas av allmän domstol.

**§ 16**

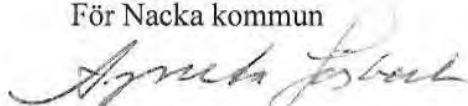
Detta avtal har upprättats i två exemplar, av vilka parterna har tagit var sitt.

Nacka december 2005

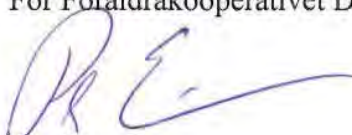
Nacka december 2005

För Nacka kommun

För Föräldrakooperativet Duvan



Agneta Jörbeck  
Verksamhetschef



Ordförande



2005-12- 02

**AVTAL**

Mellan Nacka kommun och verksamhet Förskola Fritid & Skola, nedan kallad *Kommunen*, och Föräldrakooperativet Humlan, nedan kallad *Föräldrakooperativet*, har följande avtal träffats om den förskoleverksamhet som Föräldrakooperativet bedriver. Utöver detta avtal gäller kommunens regler inom checksystemet för barnomsorgen.

**§ 1 Avtalets ändamål**

De kommunala föräldrakooperativen utgör ett av flera driftalternativ för barnomsorg. I denna driftsform ges föräldrarna möjlighet att få inflytande i och ta ansvar för sina barns barnomsorg. Föräldrarnas ansvar omfattar samtliga av verksamhetens frågor med undantag för att man inte har arbetsgivaransvar för personalen. Detta ansvar ligger på kommunen, som tillhandahåller personal till Föräldrakooperativet.

Genom detta avtal tydliggörs Föräldrakooperativets respektive Kommunens ansvar.

**§ 2 Former**

Föräldrakooperativet skall ha stadgar och en styrelse. Stadgarna bifogas avtalet.

**§ 3 Föräldrakooperativets ansvar**

Styrelsen är ansvarig för barnomsorgsverksamheten vid Föräldrakooperativet. I detta ansvar ligger särskilt

- a) att tillse att verksamhetens mål och inriktning överensstämmer med gällande lagar och föreskrifter för barnomsorgsverksamhet och att reglerna för barnomsorgschecken följs
  - b) verksamhetens ekonomi
  - c) personaldimensionering
  - d) att de lokaler där verksamheten bedrivs uppfyller krav på underhåll, säkerhet och arbetsmiljö enligt gällande normer, lagar och föreskrifter.
- Kommunen godkänner lokalerna vid avtalets ingång

För att kunna upprätthålla sitt ansvar som arbetsgivare har kommunen rätt till tillträde till de lokaler där Föräldrakooperativet bedriver sin verksamhet. Skulle Föräldrakooperativet motsätta sig detta eller på något sätt förhindra detta äger Kommunen rätt att häva avtalet med omedelbar verkan.

**§ 4 Kommunens ansvar**

Kommunen har arbetsgivaransvar för den personal som tillhandahålls till Föräldrakooperativet. Med detta avses annonsering, tillsättning, lönesättning, kompetensutveckling, arbetsmiljö, rehabilitering, omplacering samt övriga arbetsrättsliga frågor.

**§ 5 Personalfrågor**

Kommunen tillhandahåller personal i enlighet med den dimensionering som Föräldrakooperativet angivit. Föräldrakooperativet kan ändra dimensioneringen med två månaders varsel.

Vid placering av personal på Föräldrakooperativet ska kommunen samråda med Föräldrakooperativet. Därvid ska verksamhetens behov samt den enskilda personens kompetens och intresseinriktning tas i beaktande. Det faktum att den föräldrakooperativa driftsformen är unik i sig tillmäts även betydelse vid placeringen.

**§ 6 Kostnader för personal och gemensamma kostnader**

Föräldrakooperativets kostnader för personalen omfattar bruttolön och semesterlönetillägg. Till detta kommer kostnader för arbetsgivaravgifter samt kostnader kopplat till kommunens arbetsgivaransvar i enlighet med § 4. De senare täcks genom ett procentuellt avdrag på de månatliga checkbeloppen som betalas ut. I detta ingår även drifts- och supportkostnader för att personalen ska ha tillgång till kommunens Intranät. Kostnader för åtgärder kopplat till den fysiska arbetsmiljön täcks inte av det procentuella avdraget. För dessa har Föräldrakooperativet kostnadsansvaret. Jämför § 3, fjärde punkten.

Kommunen äger rätt att justera avtalsenliga lönekostnadsökningar samt gemensamma kostnader (personalutvecklingskostnader, strategiska IT-kostnader, ekonomiadministration, personalsociala kostnader, drifts- och supportkostnader för kommunens intranät samt ledningskostnader) med hänvisning till dokumenterade kostnadsökningar. Justeringar av kostnader kopplade till avtalsenliga lönekostnadsökningar tas ut samma månad som lönerna höjs. Justeringar för andra kostnadsökningar, dvs. gemensamma kostnader, får ske vid kalenderårsskiftet och skall aviseras i samband med eventuell förlängning av avtalet. I de fall överskott uppstår när det gäller kostnader kopplade till kommunens arbetsgivaransvar kan detta efter samråd med kooperativen överföras till nästa kalenderår eller utbetalas till kooperativen.



För 2006 motsvarar arbetsgivaravgifterna ett påslag med 42,02 %.  
Det procentuella avdraget på de månatliga checkintäkterna är 3,5 %.

### **§ 7 Särskilda åtaganden för Föräldrakooperativet**

Föräldrakooperativet får inte påta sig arbetsgivaransvar.

Om Föräldrakooperativet beslutar att bli en helt enskild/privat verksamhet med fullt arbetsgivaransvar skall personalen som arbetar vid Föräldrakooperativet erbjudas anställning.

### **§ 8 Ansvar och försäkringar**

Respektive part ansvarar för att hålla sin egendom och verksamhet försäkrad på erforderligt sätt.

I de fall föräldrar, eller annan för vilken Föräldrakooperativet ansvarar, deltar eller utför arbetsuppgifter i verksamheten påtar sig Föräldrakooperativet ansvaret för dessa och de uppgifter de utför. Föräldrakooperativet förbinder sig att teckna och vidmakthålla erforderligt försäkringsskydd för sitt åtagande enligt detta avtal.

Barn som är inskrivna vid Föräldrakooperativet och föräldrar som tjänstgör i Föräldrakooperativets verksamhet omfattas av kommunens olycksfallsförsäkring.

### **§ 9 Ekonomiska frågor**

Vid den månatliga utbetalningen av kommunens bidrag till verksamheten, det så kallade checkbeloppet, görs avdrag för personalkostnaderna samt avdrag på 3,5 % av checkbeloppet enligt §6 ovan.

De månatliga utbetalningarna är preliminära. I januari månad görs en slutlig avräkning av föregående års utbetalningar.

I samband med den månatliga utbetalningen får Föräldrakooperativet en ekonomisk rapport innehållande de kostnader som Kommunen drar från Föräldrakooperativets bidrag. Rapporten ska vara Föräldrakooperativet tillhanda senast den 25:e i efterföljande månad.

På begäran kan Föräldrakooperativet kvartalsvis få rapport över inestående kostnader för personalen i form av löneskulder, semester, mertid, övertid m m. Rapporterna redovisas i timmar resp. kronor, per person samt totalt.

**§ 10 Informations- och samrådsplikt**

Parterna ska kontinuerligt hålla varandra informerade och samråda i frågor som på olika sätt kan påverka detta avtal.

Några exempel på områden där informations- och samrådsplikten åvilar Föräldrakooperativet är:

- a) Förändringar i stadgarna.
- b) Löpande informera om vilka som sitter i styrelsen och vilka som tecknar Föräldrakooperativets firma.
- c) Bokslut och verksamhetsberättelse
- d) I de fall Föräldrakooperativet kommer i den situationen att kostnaderna överstiger intäkterna samt vilka åtgärder som Föräldrakooperativet vidtar med tanke på detta.
- e) Förslag från föreningens sida att lägga ner eller privatisera verksamheten.

Kommunen är skyldig att informera och samråda med Föräldrakooperativet innan beslut fattas i bla följande frågor:

- a) Rekrytering och placering av personal.
- b) Föräldrakooperativets kostnader för anställd personal

**§ 11 Avtalstid**

Detta avtal gäller tillsvidare.

**§ 12 Uppsägning**

Uppsägningstiden av detta avtal är 6 månader.

Föräldrakooperativet äger rätt att säga upp avtalet med två månaders varsel om kommunens checkbelopp förändras så att verksamheten inte längre kan bedrivas.

Kommunen äger rätt att säga upp avtalet med två månaders varsel om inte kommunen får täckning för föräldrakooperativets personalkostnader.

Vidare äger kommunen rätt att med två månaders varsel säga upp avtalet om situationen vid Föräldrakooperativet är sådan att kommunen inte kan uppfylla det ansvar kommunen som arbetsgivare har för arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen. Uppsägningen skall vara utan verkan om Föräldrakooperativet inom en månad från kommunens uppsägning, vidtagit rättelse.

Uppsägning skall vara skriftlig.

**§ 13 Avtalsbrott**

Om part i väsentlig mån bryter mot detta avtal och rättelse inte sker inom en månad efter tillsägelse har den andra parten rätt att häva avtalet med omedelbar verkan. Det ska ske skriftligt.

Parterna är medvetna om att avtalsbrott kan föranleda skadeståndsskyldighet.

**§ 14 Överlåtelse av avtal**

Detta avtal får inte överlåtas.

**§ 15 Tvist**

Tvist om detta avtal skall prövas av allmän domstol.

**§ 16**

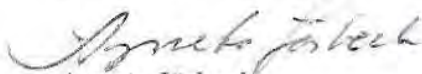
Detta avtal har upprättats i två exemplar, av vilka parterna har tagit var sitt.

Nacka december 2005

Nacka december 2005

För Nacka kommun

För Föräldrakooperativet Humlan

  
Agneta Jörbeck  
Verksamhetschef

  
Ordförande



2005-12-02

## AVTAL

Mellan Nacka kommun och verksamhet Förskola Fritid & Skola, nedan kallad *Kommunen*, och Föräldrakooperativet Lyckolunden, nedan kallad *Föräldrakooperativet*, har följande avtal träffats om den förskoleverksamhet som Föräldrakooperativet bedriver. Utöver detta avtal gäller kommunens regler inom checksystemet för barnomsorgen.

### § 1 Avtalets ändamål

De kommunala föräldrakooperativen utgör ett av flera driftalternativ för barnomsorg. I denna driftsform ges föräldrarna möjlighet att få inflytande i och ta ansvar för sina barns barnomsorg. Föräldrarnas ansvar omfattar samtliga av verksamhetens frågor med undantag för att man inte har arbetsgivaransvar för personalen. Detta ansvar ligger på kommunen, som tillhandahåller personal till Föräldrakooperativet.

Genom detta avtal tydliggörs Föräldrakooperativets respektive Kommunens ansvar.

### § 2 Former

Föräldrakooperativet skall ha stadgar och en styrelse. Stadgarna bifogas avtalet.

### § 3 Föräldrakooperativets ansvar

Styrelsen är ansvarig för barnomsorgsverksamheten vid Föräldrakooperativet. I detta ansvar ligger särskilt

- a) att tillse att verksamhetens mål och inriktning överensstämmer med gällande lagar och föreskrifter för barnomsorgsverksamhet och att reglerna för barnomsorgschecken följs
- b) verksamhetens ekonomi
- c) personaldimensionering
- d) att de lokaler där verksamheten bedrivs uppfyller krav på underhåll, säkerhet och arbetsmiljö enligt gällande normer, lagar och föreskrifter.  
Kommunen godkänner lokalerna vid avtalets ingång

För att kunna upprätthålla sitt ansvar som arbetsgivare har kommunen rätt till tillträde till de lokaler där Föräldrakooperativet bedriver sin verksamhet. Skulle Föräldrakooperativet motsätta sig detta eller på något sätt förhindra detta äger Kommunen rätt att häva avtalet med omedelbar verkan.

#### **§ 4 Kommunens ansvar**

Kommunen har arbetsgivaransvar för den personal som tillhandahålls till Föräldrakooperativet. Med detta avses annonsering, tillsättning, lönesättning, kompetensutveckling, arbetsmiljö, rehabilitering, omplacering samt övriga arbetsrättsliga frågor.

#### **§ 5 Personalfrågor**

Kommunen tillhandahåller personal i enlighet med den dimensionering som Föräldrakooperativet angivit. Föräldrakooperativet kan ändra dimensioneringen med två månaders varsel.

Vid placering av personal på Föräldrakooperativet ska kommunen samråda med Föräldrakooperativet. Därvid ska verksamhetens behov samt den enskilda personens kompetens och intresseinriktning tas i beaktande. Det faktum att den föräldrakooperativa driftsformen är unik i sig tillmäts även betydelse vid placeringen.

#### **§ 6 Kostnader för personal och gemensamma kostnader**

Föräldrakooperativets kostnader för personalen omfattar bruttolön och semesterlönetillägg. Till detta kommer kostnader för arbetsgivaravgifter samt kostnader kopplat till kommunens arbetsgivaransvar i enlighet med § 4. De senare täcks genom ett procentuellt avdrag på de månatliga checkbeloppen som betalas ut. I detta ingår även drifts- och supportkostnader för att personalen ska ha tillgång till kommunens Intranät. Kostnader för åtgärder kopplat till den fysiska arbetsmiljön täcks inte av det procentuella avdraget. För dessa har Föräldrakooperativet kostnadsansvaret. Jämför § 3, fjärde punkten.

Kommunen äger rätt att justera avtalsenliga lönekostnadsökningar samt gemensamma kostnader (personalutvecklingskostnader, strategiska IT-kostnader, ekonomiadministration, personalsociala kostnader, drifts- och supportkostnader för kommunens intranät samt ledningskostnader) med hänvisning till dokumenterade kostnadsökningar. Justeringar av kostnader kopplade till avtalsenliga lönekostnadsökningar tas ut samma månad som lönerna höjs. Justeringar för andra kostnadsökningar, dvs. gemensamma kostnader, får ske vid kalenderårsskiftet och skall aviseras i samband med eventuell förlängning av avtalet. I de fall överskott uppstår när det gäller kostnader kopplade till kommunens arbetsgivaransvar kan detta efter samråd med kooperativen överföras till nästa kalenderår eller utbetalas till kooperativen.



För 2006 motsvarar arbetsgivaravgifterna ett påslag med 42,02 %.  
Det procentuella avdraget på de månatliga checkintäkterna är 3,5 %.

### **§ 7 Särskilda åtaganden för Föräldrakooperativet**

Föräldrakooperativet får inte påta sig arbetsgivaransvar.

Om Föräldrakooperativet beslutar att bli en helt enskild/privat verksamhet med fullt arbetsgivaransvar skall personalen som arbetar vid Föräldrakooperativet erbjudas anställning.

### **§ 8 Ansvar och försäkringar**

Respektive part ansvarar för att hålla sin egendom och verksamhet försäkrad på erforderligt sätt.

I de fall föräldrar, eller annan för vilken Föräldrakooperativet ansvarar, deltar eller utför arbetsuppgifter i verksamheten påtar sig Föräldrakooperativet ansvaret för dessa och de uppgifter de utför. Föräldrakooperativet förbinder sig att teckna och vidmakthålla erforderligt försäkringsskydd för sitt åtagande enligt detta avtal.

Barn som är inskrivna vid Föräldrakooperativet och föräldrar som tjänstgör i Föräldrakooperativets verksamhet omfattas av kommunens olycksfallsförsäkring.

### **§ 9 Ekonomiska frågor**

Vid den månatliga utbetalningen av kommunens bidrag till verksamheten, det så kallade checkbeloppet, görs avdrag för personalkostnaderna samt avdrag på 3,5 % av checkbeloppet enligt §6 ovan.

De månatliga utbetalningarna är preliminära. I januari månad görs en slutlig avräkning av föregående års utbetalningar.

I samband med den månatliga utbetalningen får Föräldrakooperativet en ekonomisk rapport innehållande de kostnader som Kommunen drar från Föräldrakooperativets bidrag. Rapporten ska vara Föräldrakooperativet tillhanda senast den 25:e i efterföljande månad.

På begäran kan Föräldrakooperativet kvartalsvis få rapport över inestående kostnader för personalen i form av löneskulder, semester, mertid, övertid m m. Rapporterna redovisas i timmar resp. kronor, per person samt totalt.



**§ 10 Informations- och samrådsplikt**

Parterna ska kontinuerligt hålla varandra informerade och samråda i frågor som på olika sätt kan påverka detta avtal.

Några exempel på områden där informations- och samrådsplikten åvilar Föräldrakooperativet är:

- a) Förändringar i stadgarna.
- b) Löpande informera om vilka som sitter i styrelsen och vilka som tecknar Föräldrakooperativets firma.
- c) Bokslut och verksamhetsberättelse
- d) I de fall Föräldrakooperativet kommer i den situationen att kostnaderna överstiger intäkterna samt vilka åtgärder som Föräldrakooperativet vidtar med tanke på detta.
- e) Förslag från föreningens sida att lägga ner eller privatisera verksamheten.

Kommunen är skyldig att informera och samråda med Föräldrakooperativet innan beslut fattas i bla följande frågor:

- a) Rekrytering och placering av personal.
- b) Föräldrakooperativets kostnader för anställd personal

**§ 11 Avtalstid**

Detta avtal gäller tillsvidare.

**§ 12 Uppsägning**

Uppsägningstiden av detta avtal är 6 månader.

Föräldrakooperativet äger rätt att säga upp avtalet med två månaders varsel om kommunens checkbelopp förändras så att verksamheten inte längre kan bedrivas.

Kommunen äger rätt att säga upp avtalet med två månaders varsel om inte kommunen får täckning för föräldrakooperativets personalkostnader.

Vidare äger kommunen rätt att med två månaders varsel säga upp avtalet om situationen vid Föräldrakooperativet är sådan att kommunen inte kan uppfylla det ansvar kommunen som arbetsgivare har för arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen. Uppsägningen skall vara utan verkan om Föräldrakooperativet inom en månad från kommunens uppsägning, vidtagit rättelse.

Uppsägning skall vara skriftlig.

**§ 13 Avtalsbrott**

Om part i väsentlig mån bryter mot detta avtal och rättelse inte sker inom en månad efter tillsägelse har den andra parten rätt att häva avtalet med omedelbar verkan. Det ska ske skriftligt.

Parterna är medvetna om att avtalsbrott kan föranleda skadeståndsskyldighet.

**§ 14 Överlåtelse av avtal**

Detta avtal får inte överlätas.

**§ 15 Tvist**

Tvist om detta avtal skall prövas av allmän domstol.

**§ 16**

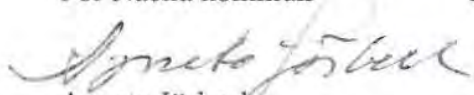
Detta avtal har upprättats i två exemplar, av vilka parterna har tagit var sitt.

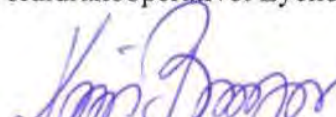
Nacka december 2005

Nacka december 2005

För Nacka kommun

För Föräldrakooperativet Lyckolunden

  
Agneta Jörbeck  
Verksamhetschef

  
Ordförande

## AVTAL

Mellan Nacka kommun och verksamhet Förskola Fritid & Skola, nedan kallad *Kommunen*, och Ormingesnokens ekonomiska förening, som driver Föräldrakooperativet Ormingesnoken (org.nr 769611-7840), nedan kallad *Föräldrakooperativet*, har följande avtal träffats om den förskoleverksamhet som Föräldrakooperativet bedriver. Utöver detta avtal gäller kommunens regler inom checksystemet för barnomsorgen.

### § 1 Avtalets ändamål

De kommunala föräldrakooperativen utgör ett av flera driftalternativ för barnomsorg. I denna driftsform ges föräldrarna möjlighet att få inflytande i och ta ansvar för sina barns barnomsorg. Föräldrarnas ansvar omfattar samtliga av verksamhetens frågor med undantag för att man inte har arbetsgivaransvar för personalen. Detta ansvar ligger på kommunen, som tillhandahåller personal till Föräldrakooperativet.

Genom detta avtal tydliggörs Föräldrakooperativets respektive Kommunens ansvar.

### § 2 Former

Föräldrakooperativet skall ha stadgar och en styrelse. Stadgarna bifogas avtalet.

### § 3 Föräldrakooperativets ansvar

Styrelsen är ansvarig för barnomsorgsverksamheten vid Föräldrakooperativet. I detta ansvar ligger särskilt

- a) att tillse att verksamhetens mål och inriktning överensstämmer med gällande lagar och föreskrifter för barnomsorgsverksamhet och att reglerna för barnomsorgschecken följs
- b) verksamhetens ekonomi
- c) personaldimensionering
- d) att de lokaler där verksamheten bedrivs uppfyller krav på underhåll, säkerhet och arbetsmiljö enligt gällande normer, lagar och föreskrifter.  
Kommunen godkänner lokalerna vid avtalets ingång

För att kunna upprätthålla sitt ansvar som arbetsgivare har kommunen rätt till tillträde till de lokaler där Föräldrakooperativet bedriver sin verksamhet.



Skulle Föräldrakooperativet motsätta sig detta eller på något sätt förhindra detta äger Kommunen rätt att häva avtalet med omedelbar verkan.

#### **§ 4 Kommunens ansvar**

Kommunen har arbetsgivaransvar för den personal som tillhandahålls till Föräldrakooperativet. Med detta avses annonsering, tillsättning, lönesättning, kompetensutveckling, arbetsmiljö, rehabilitering, omplacering samt övriga arbetsrättsliga frågor.

#### **§ 5 Personalfrågor**

Kommunen tillhandahåller personal i enlighet med den dimensionering som Föräldrakooperativet angivit. Föräldrakooperativet kan ändra dimensioneringen med två månaders varsel.

Vid placering av personal på Föräldrakooperativet ska kommunen samråda med Föräldrakooperativet. Därvid ska verksamhetens behov samt den enskilda personens kompetens och intresseinriktning tas i beaktande. Det faktum att den föräldrakooperativa driftsformen är unik i sig tillmäts även betydelse vid placeringen.

#### **§ 6 Kostnader för personal och gemensamma kostnader**

Föräldrakooperativets kostnader för personalen omfattar bruttolön och semesterlönetillägg. Till detta kommer kostnader för arbetsgivaravgifter samt kostnader kopplat till kommunens arbetsgivaransvar i enlighet med § 4. De senare täcks genom ett procentuellt avdrag på de månatliga checkbeloppen som betalas ut. I detta ingår även drifts- och supportkostnader för att personalen ska ha tillgång till kommunens Intranät. Kostnader för åtgärder kopplat till den fysiska arbetsmiljön täcks inte av det procentuella avdraget. För dessa har Föräldrakooperativet kostnadsansvaret. Jämför § 3, fjärde punkten.

Kommunen äger rätt att justera avtalsenliga lönekostnadsökningar samt gemensamma kostnader (personalutvecklingskostnader, strategiska IT-kostnader, ekonomiadministration, personalsociala kostnader, drifts- och supportkostnader för kommunens intranät samt ledningskostnader) med hänvisning till dokumenterade kostnadsökningar. Justeringar av kostnader kopplade till avtalsenliga lönekostnadsökningar tas ut samma månad som lönerna höjs. Justeringar för andra kostnadsökningar, dvs. gemensamma kostnader, får ske vid kalenderårsskiftet och skall aviseras i samband med eventuell förlängning av avtalet. I de fall överskott uppstår när det gäller kostnader kopplade till kommunens arbetsgivaransvar kan detta efter samråd

med kooperativen överförs till nästa kalenderår eller utbetalas till kooperativen.

För 2006 motsvarar arbetsgivaravgifterna ett påslag med 42,02 %.  
Det procentuella avdraget på de månatliga checkintäkterna är 3,5 %.

#### **§ 7 Särskilda åtaganden för Föräldrakooperativet**

Föräldrakooperativet får inte påta sig arbetsgivaransvar.

Om Föräldrakooperativet beslutar att bli en helt enskild/privat verksamhet med fullt arbetsgivaransvar skall personalen som arbetar vid Föräldrakooperativet erbjudas anställning.

#### **§ 8 Ansvar och försäkringar**

Respektive part ansvarar för att hålla sin egendom och verksamhet försäkrad på erforderligt sätt.

I de fall föräldrar, eller annan för vilken Föräldrakooperativet ansvarar, deltar eller utför arbetsuppgifter i verksamheten påtar sig Föräldrakooperativet ansvaret för dessa och de uppgifter de utför. Föräldrakooperativet förbinder sig att teckna och vidmakthålla erforderligt försäkringsskydd för sitt åtagande enligt detta avtal.

Barn som är inskrivna vid Föräldrakooperativet och föräldrar som tjänstgör i Föräldrakooperativets verksamhet omfattas av kommunens olycksfallsförsäkring.

#### **§ 9 Ekonomiska frågor**

Vid den månatliga utbetalningen av kommunens bidrag till verksamheten, det så kallade checkbeloppet, görs avdrag för personalkostnaderna samt avdrag på 3,5 % av checkbeloppet enligt §6 ovan.

De månatliga utbetalningarna är preliminära. I januari månad görs en slutlig avräkning av föregående års utbetalningar.

I samband med den månatliga utbetalningen får Föräldrakooperativet en ekonomisk rapport innehållande de kostnader som Kommunen drar från Föräldrakooperativets bidrag. Rapporten ska vara Föräldrakooperativet tillhanda senast den 25:e i efterföljande månad.

På begäran kan Föräldrakooperativet kvartalsvis få rapport över inestående kostnader för personalen i form av löneskulder, semester, mertid, övertid m m. Rapporterna redovisas i timmar resp. kronor, per person samt totalt.

#### **§ 10 Informations- och samrådspplikt**

Parterna ska kontinuerligt hålla varandra informerade och samråda i frågor som på olika sätt kan påverka detta avtal.

Några exempel på områden där informations- och samrådspplikten åvilar Föräldrakooperativet är:

- a) Förändringar i stadgarna.
- b) Löpande informera om vilka som sitter i styrelsen och vilka som tecknar Föräldrakooperativets firma.
- c) Bokslut och verksamhetsberättelse
- d) I de fall Föräldrakooperativet kommer i den situationen att kostnaderna överstiger intäkterna samt vilka åtgärder som Föräldrakooperativet vidtar med tanke på detta.
- e) Förslag från föreningens sida att lägga ner eller privatisera verksamheten.

Kommunen är skyldig att informera och samråda med Föräldrakooperativet innan beslut fattas i bla följande frågor:

- a) Rekrytering och placering av personal.
- b) Föräldrakooperativets kostnader för anställd personal

#### **§ 11 Avtalstid**

Detta avtal gäller tillsvidare.

#### **§ 12 Uppsägning**

Uppsägningstiden av detta avtal är 6 månader.

Föräldrakooperativet äger rätt att säga upp avtalet med två månaders varsel om kommunens checkbelopp förändras så att verksamheten inte längre kan bedrivas.

Kommunen äger rätt att säga upp avtalet med två månaders varsel om inte kommunen får täckning för föräldrakooperativets personalkostnader.

Vidare äger kommunen rätt att med två månaders varsel säga upp avtalet om situationen vid Föräldrakooperativet är sådan att kommunen inte kan uppfyl-



la det ansvar kommunen som arbetsgivare har för arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen. Uppsägningen skall vara utan verkan om Föräldrakooperativet inom en månad från kommunens uppsägning, vidtagit rättelse.

Uppsägning skall vara skriftlig.

### § 13 Avtalsbrott

Om part i väsentlig mån bryter mot detta avtal och rättelse inte sker inom en månad efter tillsägelse har den andra parten rätt att häva avtalet med omedelbar verkan. Det ska ske skriftligt.

Parterna är medvetna om att avtalsbrott kan föranleda skadeståndsskyldighet.

### § 14 Överlåtelse av avtal

Detta avtal får inte överlätas.

### § 15 Tvist

Tvist om detta avtal skall prövas av allmän domstol.

### § 16

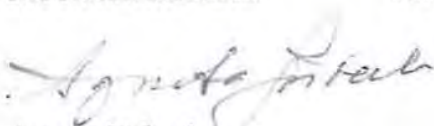
Detta avtal har upprättats i två exemplar, av vilka parterna har tagit var sitt.

Nacka december 2005

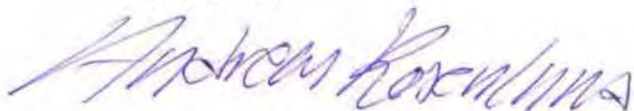
Nacka december 2005

För Nacka kommun

För Ormingesnokens ekonomiska förening

  
Agneta Jörbeck  
Verksamhetschef

  
Ordförande



2005-12-02

## AVTAL

Mellan Nacka kommun och verksamhet Förskola Fritid & Skola, nedan kallad *Kommunen*, och Föräldrakooperativet Regnbågen, nedan kallad *Föräldrakooperativet*, har följande avtal träffats om den förskoleverksamhet som Föräldrakooperativet bedriver. Utöver detta avtal gäller kommunens regler inom checksystemet för barnomsorgen.

### § 1 Avtalets ändamål

De kommunala föräldrakooperativen utgör ett av flera driftalternativ för barnomsorg. I denna driftsform ges föräldrarna möjlighet att få inflytande i och ta ansvar för sina barns barnomsorg. Föräldrarnas ansvar omfattar samtliga av verksamhetens frågor med undantag för att man inte har arbetsgivaransvar för personalen. Detta ansvar ligger på kommunen, som tillhandahåller personal till Föräldrakooperativet.

Genom detta avtal tydliggörs Föräldrakooperativets respektive Kommunens ansvar.

### § 2 Former

Föräldrakooperativet skall ha stadgar och en styrelse. Stadgarna bifogas avtalet.

### § 3 Föräldrakooperativets ansvar

Styrelsen är ansvarig för barnomsorgsverksamheten vid Föräldrakooperativet. I detta ansvar ligger särskilt

- a) att tillse att verksamhetens mål och inriktning överensstämmer med gällande lagar och föreskrifter för barnomsorgsverksamhet och att reglerna för barnomsorgschecken följs
  - b) verksamhetens ekonomi
  - c) personaldimensionering
  - d) att de lokaler där verksamheten bedrivs uppfyller krav på underhåll, säkerhet och arbetsmiljö enligt gällande normer, lagar och föreskrifter.
- Kommunen godkänner lokalerna vid avtalets ingång

För att kunna upprätthålla sitt ansvar som arbetsgivare har kommunen rätt till tillträde till de lokaler där Föräldrakooperativet bedriver sin verksamhet. Skulle Föräldrakooperativet motsätta sig detta eller på något sätt förhindra detta äger Kommunen rätt att häva avtalet med omedelbar verkan.



**§ 4 Kommunens ansvar**

Kommunen har arbetsgivaransvar för den personal som tillhandahålls till Föräldrakooperativet. Med detta avses annonsering, tillsättning, lönesättning, kompetensutveckling, arbetsmiljö, rehabilitering, omplacering samt övriga arbetsrättsliga frågor.

**§ 5 Personalfrågor**

Kommunen tillhandahåller personal i enlighet med den dimensionering som Föräldrakooperativet angivit. Föräldrakooperativet kan ändra dimensioneringen med två månaders varsel.

Vid placering av personal på Föräldrakooperativet ska kommunen samråda med Föräldrakooperativet. Därvid ska verksamhetens behov samt den enskilda personens kompetens och intresseinriktning tas i beaktande. Det faktum att den föräldrakooperativa driftsformen är unik i sig tillmäts även betydelse vid placeringen.

**§ 6 Kostnader för personal och gemensamma kostnader**

Föräldrakooperativets kostnader för personalen omfattar bruttolön och semesterlönetillägg. Till detta kommer kostnader för arbetsgivaravgifter samt kostnader kopplat till kommunens arbetsgivaransvar i enlighet med § 4. De senare täcks genom ett procentuellt avdrag på de månatliga checkbeloppen som betalas ut. I detta ingår även drifts- och supportkostnader för att personalen ska ha tillgång till kommunens Intranät. Kostnader för åtgärder kopplat till den fysiska arbetsmiljön täcks inte av det procentuella avdraget. För dessa har Föräldrakooperativet kostnadsansvaret. Jämför § 3, fjärde punkten.

Kommunen äger rätt att justera avtalsenliga lönekostnadsökningar samt gemensamma kostnader (personalutvecklingskostnader, strategiska IT-kostnader, ekonomiadministration, personalsociala kostnader, drifts- och supportkostnader för kommunens intranät samt ledningskostnader) med hänvisning till dokumenterade kostnadsökningar. Justeringar av kostnader kopplade till avtalsenliga lönekostnadsökningar tas ut samma månad som lönerna höjs. Justeringar för andra kostnadsökningar, dvs. gemensamma kostnader, får ske vid kalenderårsskiftet och skall aviseras i samband med eventuell förlängning av avtalet. I de fall överskott uppstår när det gäller kostnader kopplade till kommunens arbetsgivaransvar kan detta efter samråd med kooperativen överföras till nästa kalenderår eller utbetalas till kooperativen.

För 2006 motsvarar arbetsgivaravgifterna ett påslag med 42,02 %.  
Det procentuella avdraget på de månatliga checkintäkterna är 3,5 %.

#### **§ 7 Särskilda åtaganden för Föräldrakooperativet**

Föräldrakooperativet får inte påta sig arbetsgivaransvar.

Om Föräldrakooperativet beslutar att bli en helt enskild/privat verksamhet med fullt arbetsgivaransvar skall personalen som arbetar vid Föräldrakooperativet erbjudas anställning.

#### **§ 8 Ansvar och försäkringar**

Respektive part ansvarar för att hålla sin egendom och verksamhet försäkrad på erforderligt sätt.

I de fall föräldrar, eller annan för vilken Föräldrakooperativet ansvarar, deltar eller utför arbetsuppgifter i verksamheten påtar sig Föräldrakooperativet ansvaret för dessa och de uppgifter de utför. Föräldrakooperativet förbinder sig att teckna och vidmakthålla erforderligt försäkringsskydd för sitt åtagande enligt detta avtal.

Barn som är inskrivna vid Föräldrakooperativet och föräldrar som tjänstgör i Föräldrakooperativets verksamhet omfattas av kommunens olycksfallsförsäkring.

#### **§ 9 Ekonomiska frågor**

Vid den månatliga utbetalningen av kommunens bidrag till verksamheten, det så kallade checkbeloppet, görs avdrag för personalkostnaderna samt avdrag på 3,5 % av checkbeloppet enligt §6 ovan.

De månatliga utbetalningarna är preliminära. I januari månad görs en slutlig avräkning av föregående års utbetalningar.

I samband med den månatliga utbetalningen får Föräldrakooperativet en ekonomisk rapport innehållande de kostnader som Kommunen drar från Föräldrakooperativets bidrag. Rapporten ska vara Föräldrakooperativet tillhanda senast den 25:e i efterföljande månad.

På begäran kan Föräldrakooperativet kvartalsvis få rapport över inestående kostnader för personalen i form av löneskulder, semester, mertid, övertid m m. Rapporterna redovisas i timmar resp. kronor, per person samt totalt.



**§ 10 Informations- och samrådsplikt**

Parterna ska kontinuerligt hålla varandra informerade och samråda i frågor som på olika sätt kan påverka detta avtal.

Några exempel på områden där informations- och samrådsplikten åvilar Föräldrakooperativet är:

- a) Förändringar i stadgarna.
- b) Löpande informera om vilka som sitter i styrelsen och vilka som tecknar Föräldrakooperativets firma.
- c) Bokslut och verksamhetsberättelse
- d) I de fall Föräldrakooperativet kommer i den situationen att kostnaderna överstiger intäkterna samt vilka åtgärder som Föräldrakooperativet vidtar med tanke på detta.
- e) Förslag från föreningens sida att lägga ner eller privatisera verksamheten.

Kommunen är skyldig att informera och samråda med Föräldrakooperativet innan beslut fattas i bla följande frågor:

- a) Rekrytering och placering av personal.
- b) Föräldrakooperativets kostnader för anställd personal

**§ 11 Avtalstid**

Detta avtal gäller tillsvidare.

**§ 12 Uppsägning**

Uppsägningstiden av detta avtal är 6 månader.

Föräldrakooperativet äger rätt att säga upp avtalet med två månaders varsel om kommunens checkbelopp förändras så att verksamheten inte längre kan bedrivas.

Kommunen äger rätt att säga upp avtalet med två månaders varsel om inte kommunen får täckning för föräldrakooperativets personalkostnader.

Vidare äger kommunen rätt att med två månaders varsel säga upp avtalet om situationen vid Föräldrakooperativet är sådan att kommunen inte kan uppfylla det ansvar kommunen som arbetsgivare har för arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen. Uppsägningen skall vara utan verkan om Föräldrakooperativet inom en månad från kommunens uppsägning, vidtagit rättelse.



Uppsägning skall vara skriftlig.

**§ 13 Avtalsbrott**

Om part i väsentlig mån bryter mot detta avtal och rättelse inte sker inom en månad efter tillsägelse har den andra parten rätt att häva avtalet med omedelbar verkan. Det ska ske skriftligt.

Parterna är medvetna om att avtalsbrott kan föranleda skadeståndsskyldighet.

**§ 14 Överlåtelse av avtal**

Detta avtal får inte överlätas.

**§ 15 Tvist**

Tvist om detta avtal skall prövas av allmän domstol.

**§ 16**

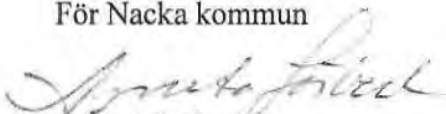
Detta avtal har upprättats i två exemplar, av vilka parterna har tagit var sitt.

Nacka december 2005

Nacka december 2005

För Nacka kommun

För Föräldrakooperativet Regnbågen

  
Agneta Jörbeck  
Verksamhetschef

  
Ordförande

## Budget för produktionsområde Valfärd skola

### Förslag till beslut

Föreslagen internbudget för produktionsområde Valfärd skola för 2015 fastställs.

### Sammanfattning

Valfärd skola består av förskola, förskoleklass, fritidshem, grundskola, gymnasieskola och barn och elevhälsan som drivs i kommunal regi. Antalet medarbetare är ca 2500 och omsättningen är ca 1,8 miljarder kronor.

De väsentliga områden som kommer att prioriteras under 2015 är: barn, elever och föräldrar i fokus, befästa och höja pedagogiska resultat, pedagogiskt ledarskap i alla led, att vara en attraktiv arbetsgivare och en ekonomi i balans.

Valfärd skola har idag goda pedagogiska resultat och arbetar kontinuerligt med att kompetensutveckla lärare och skolledare för att förbättra verksamheten än mer.

Valfärd skola är en attraktiv arbetsgivare men arbetet med att bli ännu bättre fortgår. Vi lär av varandra och skapar en lärande organisation genom olika nätverk, ledarskapsutbildningar och gemensam kompetensutveckling. För att möjliggöra uppföljning och en samlad resultatbild inom den totala verksamheten kommer Valfärd skola under året att sjösätta ett internt webbaserat system.

Valfärd skola prioriterar arbetet med att ha en ekonomi i balans. Kontinuerligt under året kommer analyser av resultat och organisationsöversyn att göras och utbildningar i ekonomisystem genomföras.



## Ärendet

### 1. Ansvar och uppdrag

#### **”Världens bästa utbildning – för alla elever, barn och unga, varje dag”**

Välfärd skola består av förskola, förskoleklass, fritidshem, grundskola, gymnasieskola och barn och elevhälsan som drivs i kommunal regi.

Varje dag möter våra medarbetare tusentals barn, elever och medborgare i hela Nacka kommun.

Välfärd skolas vision är ”Världens bästa utbildning - för alla elever, barn och unga, varje dag” och vårt motto är ”Vi ska vara bäst i klassen” som bägge ska vara en ledstjärna i det dagliga arbetet.

Vi arbetar strategiskt tillsammans för att nå bästa resultat som ger utveckling och förnyelse. Det genomför vi genom att ”våga göra” samt att ha förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga att vilja ta ansvar.

Antalet medarbetare är ca 2500 och omslutningen 1,8 miljarder kronor.

### 2. Väsentliga områden

Välfärd skola vill lyfta fram följande fem prioriterade områden för 2015:

- *Barn, elever och föräldrar i fokus*
- *Befästa och höja pedagogiska resultat*
- *Pedagogiskt ledarskap i alla led*
- *Attraktiv arbetsgivare*
- *Ekonomi i balans*

#### ***Barn, elever och föräldrar i fokus***

Välfärds skolas verksamheter arbetar strukturerat och målmedvetet för att skapa förskolor och skolor med hög kvalitet där barn, elever och föräldrar är nöjda. Våra verksamheter ska ha hög kvalitet genom goda pedagogiska insatser och resultat och på så sätt vara det främsta alternativet inom förskola och skola. Våra förskolor och skolor ska genom tydlig och tillgänglig information vara väl kända hos Nackas medborgare och beslutsfattare.

Den årliga kundundersökningen är ett viktigt verktyg för att ta fram strategier för att skapa ökad nöjdhet och upplevt inflytande.

För att vara synliga och visa vad våra verksamheter erbjuder samt ge information till våra kunder fortsätter Välfärd skola under 2015 att utveckla hemsidan.





### ***Befästa och höja pedagogiska resultat***

Välfärd skola arbetar utifrån visionen att Nacka ska ha världens bästa skola. Det systematiska kvalitetsarbetet är ett viktigt redskap för att följa resultat och utveckling för elever på individnivå och för verksamheterna totalt. Genom noggranna analyser vill vi särskilt definiera och uppmärksamma utvecklingsområden för att våra verksamheter ska arbeta för att befästa och samtidigt förbättra goda pedagogiska resultat.

Pågående utvecklingssatsningar:

SKLs Matematikprojekt PISA 2015 avslutas under hösten 2015, där fokus ligger på styrning och ledning för att förbättra resultaten i matematik. Programsatsningen matematiklyftet går in på sitt sista läsår 2015-2016. Programmet ger möjligheter för matematiklärare till didaktisk kompetensutveckling och utveckling av kollegialt lärande. Skolor som inte har deltagit ännu får möjlighet att anmäla sig.

Välfärd skola kommer att fortsätta sitt deltagande i SKLs PRIO-projekt där effektivisering av skolans möten, lärarnas samarbete samt systematiskt kvalitetsarbete ligger i fokus. Ytterligare två grundskolor och en gymnasieskola kommer att starta i projektet under 2015.

KOLL, ett analysverktyg som kartlägger lärares och förskollärares legitimationer och behörigheter, är implementerat. Välfärd skola kommer under våren 2015 analysera de kvalitetssäkrade rapporter som tagits fram under senare delen av 2014. Där kommer det att framgå vilka utbildningsinsatser vi behöver göra i olika ämnen för att säkerställa behörigheten hos lärare.

Förstelärare kommer att utses utifrån tilldelning av statsbidrag 2015. Välfärd skola kommer att erbjuda våra förstelärare och lektorer föreläsningar, workshops och diskussionsträffar för att stärka dem i deras roll.

En strategi för språk-, läs- och skrivutveckling har utarbetats under 2014. Strategin kommer att implementeras under våren 2015.

Nya utvecklingssatsningar:

- Läslyftet, en satsning som syftar till att uppnå ett språkutvecklande arbetssätt startar under hösten 2015. Läsförståelse och skrivförmåga är avgörande för elevernas lärande i alla skolämnen. För att förbättra elevernas läsförståelse och skrivförmåga startar Läslyftet. En fortbildning för lärare som bygger på kollegialt lärande.
- Gemensam rättning av nationella prov i åk 6 och åk 9. Välfärd skola genomför ett pilotförsök vårterminen 2015. Syftet är att stärka bedömarkompetens och likvärdighet inom och mellan nackas kommunala grundskolor.



- Strategi för internationella samarbeten. Strategin har påbörjats och kommer att implementeras under våren 2015.
- ”Hållbar utmaning”, ett projekt för att stärka undervisningen i teknik och hållbar utveckling kopplad till entreprenöriellt lärande.
- Valfärd skola planerar för matematiklyftet i förskolan.
- En kommunförlagd förskolelyftutbildning i samarbete med Stockholms universitet planeras under 2015.
- Införa ett analysverktyg för resultatuppföljning som ska leda till förbättringsområden

I och med att Nacka bygger stad kommer Valfärd skola att arbeta med ett visionsarbete, ”Valfärd skola bygger förskolor och skolor”. I visionsarbetet inkluderas medarbetare från alla enheter med målet att vara väl rustade inför framtiden.

### ***Pedagogiskt ledarskap i alla led***

Under kommande år fortsätter Valfärd skola att arbeta med att utveckla det systematiska kvalitetsarbetet inom hela verksamheten. Under 2015 kommer Valfärd skola att ta fram ett internt webbaserat system för att ge en samlad resultatbild och för att följa upp det systematiska kvalitetsarbetet på alla enheter.

Valfärd skola kommer att sätta fokus på att analysera pedagogiska resultat i våra skolor.

Olika satsningar görs inom förskolan för att öka antalet förskollärare. Valfärd skola deltar tillsammans med ca sju kommuner i ett samarbete för att definiera kriterier som kännetecknar särskilt yrkesskickliga förskollärare. Valfärd skola förbereder för genomförandet av eventuella karriärtjänster även för förskollärare.

Vi fortsätter att stödja nyexaminerade lärare och förskollärare genom att utbilda mentorer som ger stöd under introduktionsperioden. Dessutom ordnas stöd genom kollegial handledning med hjälp av våra förstelärare.

För att höja kompetensen om förskolans läroplan genomförs en internutbildning med fokus på pedagogisk dokumentation för både förskollärare och barnskötare.

Fritidshemmen kommer under 2015 att fokusera på kvalitén genom en gemensam workshop och ett fritidskonvent. Syftet är att stimulera till verksamhetsutveckling och systematiskt kvalitetsarbete.

Barn och elevhälsan medverkar till att stärka de lokala elevhälsoteamen på skolorna och deltar i att skapa goda studieförutsättningar för eleverna.



### ***Attraktiv arbetsgivare***

Välfärd skola är en attraktiv arbetsgivare. Vi lär av varandra och skapar en lärande organisation genom olika nätverk, ledarskapsutbildningar och gemensam kompetensutveckling.

Välfärd skola kommer under 2015 att arbeta för att våra förskolor och skolor ska fortsätta vara attraktiva arbetsplatser där det arbetar professionella medarbetare som driver utveckling. Våra chefer har ett öppet och tydligt ledarskap och alla verksamheter arbetar aktivt med att skapa bra förutsättningar för medarbetares trivsel och goda hälsa.

För att vara en attraktiv arbetsgivare satsar Välfärd skola under 2015 särskilt på följande områden:

- Stor satsning på ledarskapet genom ett ettårigt ledarutvecklingsprogram för rektorer och förskolechefer samt ett mindre omfattande program för våra biträdande chefer. Utbildningen fokuserar på livs- och karriärsutveckling, samtalsmetodik och handledning.
- Ledarskapsutbildning i England för biträdande chefer.
- Fokus på rekrytering av fler förskollärare till våra förskolor.
- Kvalitetssäkring av rekryteringar på alla nivåer.
- Insatser för att säkerställa att det på alla enheter bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Det påbörjade partsgemensamma arbetet för att utveckla arbetsförutsättningarna i skolan fortsätter.
- Fortsatt tät uppföljning av sjuktal för att sänka sjukfrånvaron.
- KOLL för att säkerställa lärares examen och behörighet samt som underlag för medarbetarsamtal.
- Fortsätta utveckla hemsidan som en kanal för att attrahera potentiella medarbetare.
- Delta som huvudman i den nyskapande föreningen Rebel learners med syfte att attrahera de bästa lärarstudenterna och höja läraryrkets status.
- Delta på SETT-mässan för att visa att Välfärd skola fortsätter att satsa på digitala hjälpmedel.

### ***Ekonomi i balans***

Välfärd skola har arbetat systematiskt och strukturerat de senaste åren för att nå en budget i balans. Nu prioriteras arbetet med att bibehålla en ekonomi i balans. Kontinuerligt kommer analyser av resultat och organisationsöversyn att göras och utbildningar i ekonomisystem att kontinuerligt genomföras. Ett verksamhetsnära samarbete med lokal skolledning ska effektivisera stödet samt möjliggöra en tätare och mer kvalitetssäkrad process.



### 3. Mål och läge



#### Verksamhetsresultat

Bra

#### *Förskola/Grundskola/Gymnasiet*

Det systematiska kvalitetsarbetet behöver förbättras inom Valfärd skolas alla verksamheter. Därför fortsätter Valfärd skola att satsa på att förstärka detta område inom samtliga verksamheter under 2015.

Valfärd skola har redan idag goda resultat inom förskolan. Vi behöver dock fortsätta arbetet med att öka antalet förskollärare. Detta kommer att göras genom att delta och arrangera rekryteringsmässor för att lyfta fram Valfärd skola som en intressant arbetsgivare. Förskolan fortsätter att fokusera på utbildningsinsatser inom språk, matematik, naturvetenskap och teknik.

Våra kommunala grundskolor har höga pedagogiska resultat i jämförelse med övriga kommuner i Sverige. Vi har hög andel elever som är behöriga till gymnasieskolans yrkesprogram. Valfärd skola har en hög andel elever som genomför de nationella proven. Valfärd skola behöver bli bättre på att analysera de pedagogiska resultaten både på central och lokal nivå för att utveckla förbättringsarbetet.

Våra kommunala gymnasieskolor YBC och Nacka gymnasium är båda attraktiva för ungdomar i Stockholmsområdet och eleverna lämnar skolorna med höga betyg och en mycket hög andel som fullgör sin gymnasieutbildning. Båda skolorna har dessutom mycket hög andel elever som går vidare till högskole- och universitetsstudier.

#### *Elevhälsan*

Under 2015 fortsätter barn och elevhälsan att arbeta med ett verksamhetsspecifikt vägledningsdokument framtaget av Skolverket och Socialstyrelsen. Det är ett kunskapsunderlag och ska fungera som ett beslutsunderlag för elevhälsoarbetet. Underlaget är viktigt för rektorer i elevhälsoarbetet.

Barn och elevhälsan arbetar med flera olika projekt under 2015 bland annat kommer tre skolor att vara pilotskolor i ett projekt med en digital elevakt. Syftet är att underlätta administrationen i elevhälsoteamet. Barn och elevhälsans språkpedagog deltar i en projektgrupp som arbetat fram en språk-, läs- och skrivstrategi för Nacka kommunala skolor och ska implementeras under 2015 inom hela Valfärd skola. Samverkan med socialtjänst och med landstinget fortsätter i olika samverkansmöten som BUS, SSP samt möten mellan socialtjänst och skolornas elevhälsopersonal.

### ***Övergripande IT***

Välfärd skola fortsätter satsningen på ökad digital kompetens för elever och medarbetare. Att dela goda erfarenheter av användandet av digitala verktyg i undervisningen kommer att ske kontinuerligt i olika former. Det skoladministrativa systemet Schoolsoft som tidigare implementeras i både grund och gymnasieskolan kommer nu även att införas i alla förskolor under 2015. Nya och förbättrade funktioner i Google Apps for Education som stöttar lärandeprocessen kommer att förevisas dels på gemensamma TeachMeet och men även erbjudas som digitala utvecklingspaket.

Välfärds skolas skolutvecklare med fokus på digital kompetens kommer att erbjuda skolorna ett mentorskap där man aktivt stöttar en eller flera skolor med olika aktiviteter som utbildning, workshops och implementering av skolornas egna IT-planer.

Resultatet av en mätning som skedde 2014 kring skolornas IT-mognad kommer att resultera i en rad åtgärder för att påskynda skolans digitalisering.

Ny leverantör av IT-arbetsplats kommer att medföra dels en mer flexibel produktkatalog där skolornas val av teknik kommer förenklas men även medföra mer kostnadseffektiva köp. Volymen i skolan kommer att öka och variationer av olika verktyg kommer även att öka på respektive enhet. Vikten av god omvärldsspaning innebär att vi fortsätter vårt erfarenhetsbyte med både företag, universitet och organisationer både nationellt och internationellt.



### **Insatta stödresurser      Bra**

#### **Insatta stödresurser**

För att höja kvalitén och kompetensen hos våra medarbetare satsar Välfärd skola på riktad kompetensutbildning inom prioriterade områden. Att utbilda våra chefer inom ekonomianalys och personalfrågor är viktigt för verksamheten.

Välfärd skola kommer att fortsätta arbetet med att öka den ekonomiska medvetenheten och förstärka kunskapen om resursutnyttjande och ekonomisk hållbarhet.

#### **Produktionsdirektörens långsiktiga riskbedömning:**

- Om- och avställningskostnader vid verksamhetsförändringar
- Dyrare att nyanställa förskollärare och lärare
- Kostnader som uppstår vid avtalslut av IT-arbetsplats t.ex. restvärden på datorer
- Ökade IT-kostnader (nät, upphandling)
- Förskolorna har ett minskat barnantal inom vissa områden (Boo och Älta)
- Ökade kostnader vid nyetableringar
- Ökad konkurrens
- Långsam digitalisering

## 4. Resursfördelning

**Tabell Valfärd skola Budget 2015**

Resultatenhet, tkr	Budget 2015		
	Intäkter	Kostnader	Resultat
910 Sigfridsborgs skola med fsk	73 064	-73 064	0
911 Stavsborgsskolan	45 214	-47 194	-1 980
912 Älta skolor med förskolor	73 791	-73 791	0
913 Sjöängen och Strandparkens fsk	16 033	-19 103	-3 070
920 Ektorps skola med förskolor	64 989	-64 989	0
922 Sickla skola med förskolor	78 731	-78 731	0
923 Condorens förskolor	27 720	-27 720	0
924 Skuru skola med förskola	75 948	-75 948	0
925 Vilans skola med förskola	65 956	-65 956	0
926 Järta skola med förskolor	102 831	-103 986	-1 155
927 Eklidens skola	69 365	-69 365	0
928 Nacka gymnasium, Samhälle	102 274	-102 274	0
928 Nacka gymnasium, Natur & teknik	82 515	-82 515	0
929 YBC	33 918	-37 138	-3 220
940 SaltsjöDuvnäs skola med förskola	72 765	-72 765	0
941 Björknässkolan och särskolor och Alphyddeskolan	136 117	-136 117	0
942 Boo Gårds skola med förskola	62 667	-62 667	0
943 Orminge skola med förskolor	74 921	-74 921	0
944 Sågtorp skola med förskolor	80 568	-80 568	0
945 Alabastern och korallens förskola	18 520	-18 519	0
946 Björknäs Eklunda Herrgårns fsk	26 370	-26 370	0
947 Chrysoliten, Källans, Bagarsjöns fsk	28 585	-29 210	-625
948 Myrsjöskolan	112 425	-112 424	0
950 Igelboda skola med förskola	55 817	-55 817	0
951 Fisksåtra skola med förskolor	29 399	-31 299	-1 900
952 Krabban Gläntan Fiskarhöjd fsk	31 325	-31 325	0
953 Neglinge skola med förskolor	47 518	-47 518	0
955 Samskolan	59 392	-62 392	-3 000
970 Föräldrakooperativen	18 221	-18 221	0
983 Elevhälsan	34 839	-34 839	0
990 Verksamhetsstöd	74 893	-59 944	14 949
<b>Total</b>	<b>1 876 689</b>	<b>-1 876 689</b>	<b>0</b>

## Bilagor

*UBN:s Mål och nyckeltalstabell*


Einar Fransson

Produktionsdirektör Valfärd skola

## Strategiska mål och nyckeltal för år 2014

Metod: Kundundersökning, medarbetarenkät, nationell statistik, intern statistik.



Mätfrekvens: En gång om året. Siffror inom parentes avser föregående år.

Verksamhetsresultat					
Övergripande mål	Strategiskt mål	Läge	Nyckeltal	Målvärde	Utfall
Våra verksamheter ska ha hög kvalitet genom goda pedagogiska insatser och resultat och på så sätt vara det främsta alternativet inom förskola och skola.	Elever och föräldrar upplever att de är välinformerade och har inflytande över verksamheten		Förskola	80 %	85% (85%)
			Andel föräldrar som får tydlig information om hur barnet utvecklas		
			Grundskola:	90 %	81% (84%)
			Andel föräldrar som anser att de får tydlig information om hur deras barn ligger till i förhållande till kunskapskraven.		
			Fritidshemmen:	75%	61% (69%)
			Andel föräldrar som anser att deras barn är med och påverkar de gemensamma aktiviteterna på fritids		
			Gymnasiet:	65%	44% (53%)
			Andel		



			elever som får information om hur de ligger till under kursens		
	Fortsatt höga resultat	■	<p><i>Förskola:</i> Andel föräldrar som anser att förskolan arbetar med att få barnet att förstå matematik</p> <p><i>Grundskola:</i> Meritvärde (nytt basvärde)</p> <p>Andel elever i år 3 som uppnår kravnivån i Ämnesprov i Ma</p> <p>Andel pojkar i år 6 som når lägst betyget C i Ämnesprov i Sv</p> <p>Andel pojkar i år 9 som når lägst betyget C i Ämnesprov i Sv</p> <p>Andel behöriga till gymnasiets yrkesprogram</p>	<p>80%</p> <p>240 /320</p> <p>90%</p> <p>55%</p> <p>55%</p> <p>100%</p>	<p>82% (81%)</p> <p>245 /340 (237 /320)</p> <p>80% (80%)</p> <p>68% (ny)</p> <p>54% (ny)</p> <p>93% (95%)</p>

			<i>Gymnasiet:</i> Andel elever i Nackas kommunala skolor som fullföljer gymnasieskolan inom fyra år.	80%	82,7% (84%)
--	--	--	---	-----	----------------

Insatta resurser					
Övergripande mål	Strategiskt mål	Läge	Nyckeltal	Målvärde	Utfall
Våra förskolor och skolor är attraktiva arbetsplatser med professionella medarbetare som driver utveckling	Bibehålla de höga värdena på: Ledarskapsindex Medarbetarindex  Högre andel högskoleutbildade medarbetare (förskollärare, fritidspedagoger, lärare)		Total sjukfrånvaro	4,5%	4,9% (4,82%)
			Svarsfrekvens på medarbetarenkäten	≥85 %	86% 2013
			Medarbetarindex	≥ 70	74 2013
			Ledarskapsindex	≥ 75	75 2013
			Andel utbildade förskollärare ska öka jämfört med föregående år.	45%	37% 2013 (36% 2012)
Våra förskolor och skolor har en väl fungerande ekonomistyrning som bygger på medvetenhet och effektivt resursutnyttjande.	Ekonomi i balans		Avvikelse mot budget, 0	0	0 (-10,1)

2014-11-18

Produktionsverksamhet  
KFKS 2014/240-041

Kommunstyrelsens verksamhetsutskott

## Välfärd samhällsservice mål och budget 2015

### Förslag till beslut

Föreslagen internbudget och föreslagna mål för produktionsområde Välfärd samhällsservice för 2015 fastställs.

### Sammanfattning

Välfärd samhällsservice startade som nytt produktionsområde 2014. Området omfattar fem äldreboenden samt larm och nattpatrull, Individ och familj med Socialpsykiatri och öppna förskolor, Omsorgerna med sex boenden, daglig verksamhet och transporter, Personliga ombuden, Anhörigstöd, Personlig assistans, sex fritidsgårdar, tre bibliotek, Nacka musikskola, Nacka kulturcentrum samt volontärverksamheten.

Från 2015 förväntas idrottsdriften att tillhöra produktionsområdet. Sammantaget erbjuder våra verksamheter en bredd av välfärdstjänster för Nackas medborgare. Antalet anställda är ca 1 100 och omslutningen 536 mnkr, innan idrottsdriften överförs.

De väsentliga områden som kommer att prioriteras under 2015 är, liksom under 2014, kvalitet, kommunikation och resurser. Att verksamheterna bedriver ett systematiskt och strategiskt kvalitetsarbete är högst väsentligt. För att motverka risken för ett vikande kundunderlag blir det alltmer viktigt att, genom anpassad kommunikation, nå våra målgrupper med vårt erbjudande.

En mycket stor utmaning är att fortsätta möta kompetens- och bemanningskrav och att använda personal för bästa kundnytta och så kostnadseffektivt som möjligt då löne-, lokal och övriga kostnadsökningar inte kompenseras genom motsvarande uppräkningscheckar och andra intäkter. De flesta av våra verksamheter har inte fått någon checkuppräkningscheck för 2015, med undantag för särskilda boenden som fått en checkuppräkningscheck på 1,5 procent. Löner, lokalkostnader beräknas stiga med i genomsnitt 2,5 procent 2015.

## Ärendet

I detta ärende beskrivs mål och budget 2015 för Valfärd samhällsservice.

### I. Ansvar och uppdrag

Produktionsområdet Valfärd samhällsservice startade i januari 2014. 2015 förväntas ett nytt uppdrag om idrottsdriften att tillkomma. Produktionsområdet omfattar fem äldreboenden samt larm och nattpatrull, Individ och familj inklusive Socialpsykiatri, två öppna förskolor, Omsorgerna med sex boenden, daglig verksamhet och transporter. Personliga ombuden, Anhörigstöd, Personlig assistans med barnomsorg kväll och natt, sex fritidsgårdar, tre bibliotek, Nacka musikskola, Nacka kulturcentrum samt volontärverksamheten.

Sammantaget erbjuder våra verksamheter en bredd av välfärdstjänster för Nackas medborgare. Vi har ett rikt och omfattande utbud av tjänster bland annat ett flertal främjande verksamheter som fritidsgårdarna, bibliotek, öppna förskolor, familjecentral, kulturaktiviteter, både i form av utbildningar inom flera konstarter och olika former av kulturupplevelser, och ett lokalhistoriskt arkiv. Här tillkommer driften av idrottsanläggningar.

Betydelsefulla öppna verksamheter är våra träfflokaler för medborgare med psykisk funktionsnedsättning och våra seniorcenter som erbjuder en mängd öppna arrangemang. Vi har även verksamheter för medborgare som behöver olika former av stöd och behandling såsom Nacka beroendemottagning, MiniMaria, råd och stöd för ungdomar och familjer, Polarna Nacka, mottagning för alternativ till våld, Karriärgallerian för unga arbetssökande, dagverksamhet för äldre, anhörigstöd mm.

Produktionsområdet erbjuder också insatser som kräver biståndsbeslut som särskilt boende för äldre, natt- och larmpatrull, ett flertal insatser för personer med funktionsnedsättning, arbetsmarknadsinsatser och behandlingsinsatser för individer och familjer.

Ovanstående är en del av den mångfald av verksamheter som ligger under produktionsområdet. I takt med ändrade krav och önskemål från kunder och beställare förändrar vi ständigt vårt utbud.

Antalet anställda är cirka 1 100 och omslutningen 536-560 mnkr för 2015.

### 2. Väsentliga områden

Valfärd samhällsservice kommer de närmaste tre åren att främst prioritera tre väsentliga områden: Kvalitet, kommunikation och resurser.

**Kvalitet:** Alltmer begränsade resurser ställer större krav på ett strukturerat och systematiskt sätt att säkra kvaliteter i verksamheterna. Kundens och medborgarens medverkan i utvecklingsarbetet är en central framgångsfaktor. Genom uppföljning och utvärdering kan



vi följa utvecklingen inom kvalitetsområdet och uppmärksamma konsekvenser av försämrade ekonomiska förutsättningar. Organisation växer och omfattar nu flera nya verksamheter med olika uppdrag, målgrupper och inriktning. En gemensam nämnare är dock tjänstekvalitet. Vi prioriterar följande områden:

- Systematisk uppföljning och utvärdering
- Kund- och medborgarmedverkan

**Kommunikation:** I vår risk och väsentlighetsanalys framkommer risken för ett vikande kundunderlag.

Att vi kan nå våra målgrupper med vårt erbjudande blir därför alltmer viktigt. Att öka genomslaget för vår berättelse är en central framgångsfaktor i detta.

Vi fortsätter därför utveckla våra kommunikationskanaler och lägger nu ökat fokus på lokal media, med hjälp av de systemverktyg som finns tillgängliga.

Följande områden är alltså prioriterade:

- Att vårt erbjudande är känt för våra målgrupper
- Vår kommunikation är anpassad efter målgruppernas förutsättningar och behov. Under året kommer vi att arbeta med på vilket sätt verksamheterna kan arbeta med att nå ut till sina målgrupper; digital information, tryckt information, personliga möten.
- En aktiv medianärvaro

**Resurser:** Det kanske mest väsentliga området vi har att fokusera på är vilka resurser vi har för att genomföra våra uppdrag med den kvalitet som möter nationella krav och enskilda människors behov. Därför måste vi ständigt arbeta med:

- Ekonomiska förutsättningar som ger möjlighet att genomföra våra uppdrag med optimal kvalitet i förhållande till givna resurser
- Fortsätta att belysa resurser i förhållande till kvalitet och säkerhet och beskriva vilka åtgärder som krävs för att nå en budget i balans
- Rätt person med rätt kompetens på rätt plats under rätt tidsperiod.

### 3. Mål och läge

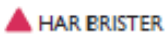
#### Verksamhetsresultat



För att utföra våra uppdrag är det viktigt att insatserna är tydligt kvalitetssäkrade. Om kvalitetsarbetet inte genomförs på ett systematiskt och strukturerat sätt finns en risk att brister i verksamheten inte upptäcks i tid. Att verksamheten bedriver strategiskt kvalitetsarbete utifrån ett ledningssystem är därför högst väsentligt. Genom användning av ett anpassat IT-verktyg har vi byggt upp en systematisk struktur för bland annat riskbedömningar, rutiner och egenkontroll, i syfte att säkerställa att kunder och besökare får insatser av högsta kvalitet.

- Tydlig struktur för uppföljning och utvärdering av insatserna
- Utveckling av metoder för kund- och medborgarmedverkan
- Tydlig och tillgänglig information i syfte att kunder och medborgare ska veta vad de kan förvänta sig av våra verksamheter
- Att våra ledare arbetar i enlighet med vår gemensamma värdegrund och våra gemensamma mål
- Att ha en tydlig ledningsstruktur och effektiva arbetsprocesser

#### Insatta resurser



För att kunna utföra våra uppdrag med den allra bästa kvaliteten för våra kunder och besökare är det av yttersta vikt att vi kan attrahera och behålla kompetenta medarbetare och chefer. Kompetenskraven ökar också för att medarbetarna genom ökad flexibilitet ska kunna arbeta där de bäst behövs för stunden. Utmaningen är fortfarande att använda all personal för bästa kundnytta och så kostnadseffektivt som möjligt då löne- och kostnadsökningen inte håller sig på en nivå som motsvarar uppräknings av checker och andra intäkter. Nationella krav och auktorisationskrav avseende dokumentation, utbildningsnivå hos medarbetare samt kvalitetsuppföljning gör att vi måste hålla oss à jour med utvecklingen och ständigt förbättras.

- Kontinuerlig kompetens- och verksamhetsutveckling, där kundsamverkan är en viktig del
- Att skapa goda arbetsförutsättningar för chefer och medarbetare, så att vi får en god arbetsmiljö och friska medarbetare

- Att skapa förutsättningar för en lärande organisation där vi tar del av varandras lyckade exempel
- Att öka medvetenheten i hela organisationen om effektivt resursutnyttjande, så att vi klarar att ha en ekonomi i balans
- Att se till att vi har bra struktur och verktyg så att vi kan följa upp våra mål och nyckeltal

**Tabell 1) Strategisk mål- och nyckeltalstabell 2015**

<b>Nacka seniorcenter</b>			
Övergripande mål	Strategiskt mål	Nyckeltal	Målnivå 2015
<i>Mål för alla verksamheter</i>			
God kommunal service	Vi erbjuder tjänster med hög kvalitet som våra kunder och besökare är nöjda med.	Nöjda kunder, medelvärde (skala 1-5)	4,5
	Våra verksamheter och dess utbud ska genom tydlig och tillgänglig information vara väl kända hos Nackas medborgare och beslutsfattare.	Antal pressmeddelanden från verksamheten per år (Välfärd samhällsservice >10)	>1
Andel av verksamhetens informationskanaler med aktuell och korrekt information (%)		100 %	
Andel enheter med verksamhetsanpassad kommunikationsplan (%)		100 %	
Starkt medborgarinflytande	Våra kunder och besökare har inflytande över insatser och utbud och vi använder oss av deras synpunkter för att säkerställa och utveckla en hög kvalitet.	Andel kunder/kundombud som upplever sig ha varit delaktiga i utformandet av genomförandeplan (%)  Öka antalet registrerade klagomål	50 %  Jämfört med samma period 2014
Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta och motiverade medarbetare	Våra chefer ska uppnå utmärkta resultat genom ett kommunikativt ledarskap, effektivt samspel och fokus på utveckling.	Ledarskapsindex	80

	Våra medarbetare ska ha rätt kompetens, agera professionellt med tydligt kundfokus och ta ansvar utifrån mål och uppdrag.	Svarsfrekvens på medarbetarenkäten (%)  Medarbetarindex  Andel medarbetare som anser att Nacka kommuns grundläggande värdering genomsyrar arbetsplatsen (%)	80 %  77  75 %	
Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta och motiverade medarbetare	Våra verksamheter ska ha låg sjukfrånvaro.	Total %  Kort % (dag 1-59)  Lång % (>59)	V&O	Övrig
			7 %	4 %
			5 %	3 %
3 %	2 %			
Effektivt resursutnyttjande	Våra verksamheter har en väl fungerande ekonomistyrning som bygger på medvetenhet och effektivt resursutnyttjande där alla avvikelser analyseras.	Ackumulerad avvikelse mot budget, tkr  Öka eller bibehålla avtalstroheten	0  Jämfört med samma period 2014	
<b>Verksamhetsspecifika mål</b>				
God kommunal service	Våra verksamheter har fokus på god omsorg, trygghet och professionellt stöd för våra målgrupper.	Kundens upplevelse av trygghet (skala 1-5)  Svarsfrekvens på kundundersökning (%)	4,5  70 %	
	Resultat gällande bra bemötande ska öka eller bibehållas inom Nacka seniorcenter.	Kundens upplevelse av att personalen visar respekt (skala 1-5)	4,5	



<b>Individ och familj</b>			
Övergripande mål	Strategiskt mål	Nyckeltal	Målnivå 2015
<i>Mål för alla verksamheter</i>			
God kommunal service	Vi erbjuder tjänster med hög kvalitet som våra kunder och besökare är nöjda med.	Nöjda kunder, medelvärde (skala 1-5)	4,5
	Våra verksamheter och dess utbud ska genom tydlig och tillgänglig information vara väl kända hos Nackas medborgare och beslutsfattare.	Antal pressmeddelanden från verksamheten per år (Välfärd samhällsservice >10)  Andel av verksamhetens informationskanaler med aktuell och korrekt information (%)  Andel enheter med verksamhetsanpassad kommunikationsplan (%)	>1  100 %  100 %
Starkt medborgarinflytande	Våra kunder och besökare har inflytande över insatser och utbud och vi använder oss av deras synpunkter för att säkerställa och utveckla en hög kvalitet.	Andel kunder som upplever sig ha varit delaktiga i utformandet av överenskommelse (%)  Öka antalet registrerade klagomål	80 %  Jämfört med samma period 2014
Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta och motiverade medarbetare	Våra chefer ska uppnå utmärkta resultat genom ett kommunikativt ledarskap, effektivt samspel och fokus på utveckling.	Ledarskapsindex	80

Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta och motiverade medarbetare	Våra medarbetare ska ha rätt kompetens, agera professionellt med tydligt kundfokus och ta ansvar utifrån mål och uppdrag.	Svarsfrekvens på medarbetarenkäten (%)  Medarbetarindex  Andel medarbetare som anser att Nacka kommuns grundläggande värdering genomsyrar arbetsplatsen (%)	85 %  77  75 %							
	Våra verksamheter ska ha låg sjukfrånvaro.	Total %  Kort % (dag 1-59)  Lång % (>59)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>V&amp;O</th> <th>Övrig</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7 %</td> <td>4 %</td> </tr> <tr> <td>5 %</td> <td>3 %</td> </tr> <tr> <td>3 %</td> <td>2 %</td> </tr> </tbody> </table>	V&O	Övrig	7 %	4 %	5 %	3 %	3 %
V&O	Övrig									
7 %	4 %									
5 %	3 %									
3 %	2 %									
Effektivt resursutnyttjande	Våra verksamheter har en väl fungerande ekonomistyrning som bygger på medvetenhet och effektivt resursutnyttjande där alla avvikelser analyseras.	Akkumulerad avvikelse mot budget, tkr  Öka eller bibehålla avtalstroheten	0  Jämfört med samma period 2014							
<b>Verksamhetsspecifika mål</b>										
God kommunal service	Våra verksamheter arbetar utifrån beprövad erfarenhet, forskning och brukarens synpunkter och vi följer systematiskt upp våra resultat.	Alla enheter har en plan för införandet av evidensbaserad praktik  Bedömningsinstrument har införts för minst fyra insatstyper (totalt för IoF)  Kundens (18 år och äldre) upplevelse av att kontakten har lett till en positiv förändring (medeltal 1-5)  Kundens (under 18 år) upplevelse av att kontakten lett till en positiv förändring (medeltal 1-5)	100 %  ≥ 4  4,5  4,5							

God kommunal service		Kundens upplevelse av bra bemötande (skala1-5)	4,8
	Våra verksamheter arbetar för jämställdhet genom att erbjuda likvärdiga tjänster till kvinnor och män (flickor och pojkar)	All verksamhetsstatistik ska redovisas utifrån kön  Resultat från kundundersökningar ska analyseras utifrån kön	100 %  100 %

<b>Omsorgen</b>			
Övergripande mål	Strategiskt mål	Nyckeltal	Målnivå 2015
<i>Mål för alla verksamheter</i>			
God kommunal service	Vi erbjuder tjänster med hög kvalitet som våra kunder och besökare är nöjda med.	Nöjda kunder (%)	80 %
		Nöjda anhöriga till kunder på korttidsboendet (medeltal 1-5)	4,5
	Våra verksamheter och dess utbud ska genom tydlig och tillgänglig information vara väl kända hos Nackas medborgare och beslutsfattare.	Antal pressmeddelanden från verksamheten per år (Välfärd samhällsservice >10)	>1
		Andel av verksamhetens informationskanaler med aktuell och korrekt information (%)	100 %
		Andel enheter med verksamhetsanpassad kommunikationsplan (%)	100 %
Starkt medborgarinflytande	Våra kunder och besökare har inflytande över insatser och utbud och vi använder oss av deras synpunkter för att säkerställa och utveckla en hög kvalitet.	Andel kunder med en aktuell genomförandeplan nedbruten till en stöd- och serviceplan (%)  Öka antalet registrerade klagomål	100 %  Jämfört med samma period 2014

Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta och motiverade medarbetare	Våra chefer ska uppnå utmärkta resultat genom ett kommunikativt ledarskap, effektivt samspel och fokus på utveckling.	Ledarskapsindex	80								
	Våra medarbetare ska ha rätt kompetens, agera professionellt med tydligt kundfokus och ta ansvar utifrån mål och uppdrag.	Svarsfrekvens på medarbetarenkäten (%)  Medarbetarindex  Andel medarbetare som anser att Nacka kommuns grundläggande värdering genomsyrar arbetsplatsen (%)	80 %  77  75 %								
	Våra verksamheter ska ha låg sjukfrånvaro.	Total %  Kort % (dag 1-59)  Lång % (>59)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>V&amp;O</th> <th>Övrig</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7 %</td> <td>4 %</td> </tr> <tr> <td>5 %</td> <td>3 %</td> </tr> <tr> <td>3 %</td> <td>2 %</td> </tr> </tbody> </table>		V&O	Övrig	7 %	4 %	5 %	3 %	3 %
V&O	Övrig										
7 %	4 %										
5 %	3 %										
3 %	2 %										
Effektivt resursutnyttjande	Våra verksamheter har en väl fungerande ekonomistyrning som bygger på medvetenhet och effektivt resursutnyttjande där alla avvikelser analyseras.	Akkumulerad avvikelse mot budget, tkr  Öka eller bibehålla avtalstroheten	0  Jämfört med samma period 2014								
<b>Verksamhetsspecifika mål</b>											
God kommunal service	Våra verksamheter har fokus på god omsorg, trygghet och professionellt stöd för våra målgrupper.	Alla enheter ska under 2015 ha genomfört en kompetensinventering (Socialstyrelsens yrkeskrav)	100 %								
	Resultat gällande bra bemötande ska öka eller bibehållas inom Omsorgen.	Kundens upplevelse av bra bemötande (%)	Nytt nyckeltal								



Personlig assistans			
Övergripande mål	Strategiskt mål	Nyckeltal	Målnivå 2015
<i>Mål för alla verksamheter</i>			
God kommunal service	Vi erbjuder tjänster med hög kvalitet som våra kunder och besökare är nöjda med.	Nöjda kunder, medelvärde (skala 1-5)	4,5
	Våra verksamheter och dess utbud ska genom tydlig och tillgänglig information vara väl kända hos Nackas medborgare och beslutsfattare.	Antal pressmeddelanden från verksamheten per år (Välfärd samhällsservice >10)	>1
		Andel av verksamhetens informationskanaler med aktuell och korrekt information (%)	100 %
		Andel enheter med verksamhetsanpassad kommunikationsplan (%)	100 %
Starkt medborgarinflytande	Våra kunder och besökare har inflytande över insatser och utbud och vi använder oss av deras synpunkter för att säkerställa och utveckla en hög kvalitet.	Andel kunder som varit delaktiga i utformandet av genomförandeplan (%)  Öka antalet registrerade klagomål	100 %  Jämfört med samma period 2014
Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta och motiverade medarbetare	Våra chefer ska uppnå utmärkta resultat genom ett kommunikativt ledarskap, effektivt samspel och fokus på utveckling.	Ledarskapsindex	80
	Våra medarbetare ska ha rätt kompetens, agera professionellt med tydligt kundfokus och ta ansvar utifrån mål och uppdrag.	Svarsfrekvens på medarbetarenkäten (%)  Medarbetarindex	80 %  77



Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta och motiverade medarbetare		Andel medarbetare som anser att Nacka kommuns grundläggande värdering genomsyrar arbetsplatsen (%)	75 %	
	Våra verksamheter ska ha låg sjukfrånvaro.	Total %	V&O	Övrig
		Kort % (dag 1-59)	7 %	4 %
	Lång % (>59)	5 %	3 %	
			3 %	2 %
Effektivt resursutnyttjande	Våra verksamheter har en väl fungerande ekonomistyrning som bygger på medvetenhet och effektivt resursutnyttjande där alla avvikelser analyseras.	Ackumulerad avvikelse mot budget, tkr  Öka eller bibehålla avtalstroheten	0  Jämfört med samma period 2014	
<b>Verksamhetsspecifika mål</b>				
God kommunal service	Våra verksamheter har fokus på god omsorg, trygghet och professionellt stöd för våra målgrupper.	Kundens upplevelse av trygghet (skala 1-5)  Svarsfrekvens på kundundersökning (%)	4,5  60 %	
	Resultat gällande bra bemötande ska öka eller bibehållas inom Personlig assistans.	Kundens upplevelse av bra bemötande (skala1-5)	4,8	

<b>Bibliotek</b>			
Övergripande mål	Strategiskt mål	Nyckeltal	Målnivå 2015
<i>Mål för alla verksamheter</i>			
God kommunal service	Vi erbjuder tjänster med hög kvalitet som våra kunder och besökare är nöjda med.	Nöjda besökare (%)	90 %
	Våra verksamheter och dess utbud ska genom tydlig och tillgänglig information vara väl kända hos Nackas medborgare och beslutsfattare.	Antal pressmeddelanden från verksamheten per år (Välfärd samhällsservice >10)  Andel av verksamhetens informationskanaler med aktuell och korrekt information (%)  Andel enheter med verksamhetsanpassad kommunikationsplan (%)	>1  100 %  100 %
Starkt medborgarinflytande	Våra kunder och besökare har inflytande över insatser och utbud och vi använder oss av deras synpunkter för att säkerställa och utveckla en hög kvalitet.	Andel besökare som anser att det finns möjlighet att påverka inköp och verksamhet (%)  Öka antalet registrerade klagomål	50 %  Nytt nyckeltal
Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta och motiverade medarbetare	Våra chefer ska uppnå utmärkta resultat genom ett kommunikativt ledarskap, effektivt samspel och fokus på utveckling.	Ledarskapsindex	80
	Våra medarbetare ska ha rätt kompetens, agera professionellt med tydligt kundfokus och ta ansvar utifrån mål och uppdrag.	Svarsfrekvens på medarbetarenkäten (%)  Medarbetarindex  Andel medarbetare som anser att Nacka kommuns grundläggande värdering genomsyrar arbetsplatsen (%)	80 %  77  75 %

Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta och motiverade medarbetare	Våra verksamheter ska ha låg sjukfrånvaro.	Total %	V&O	Övrig
		Kort % (dag 1-59)	7 %	4 %
		Lång % (>59)	5 %	3 %
Effektivt resursutnyttjande	Våra verksamheter har en väl fungerande ekonomistyrning som bygger på medvetenhet och effektivt resursutnyttjande där alla avvikelser analyseras.	Akkumulerad avvikelse mot budget, tkr  Öka eller bibehålla avtalstroheten	0  Jämfört med samma period 2014	
<b>Verksamhetsspecifika mål</b>				
God kommunal service	Biblioteken präglas av hög tillgänglighet för Nackas medborgare.	Andel besökare som är nöjda med bibliotekens öppettider (%)	95 %	
	Resultat gällande bra bemötande ska öka eller bibehållas inom Biblioteken.	Andel besökare som är nöjda med bemötandet (%)	Nytt nyckeltal	

<b>Fritidsgårdar</b>			
Övergripande mål	Strategiskt mål	Nyckeltal	Målnivå 2015
<b>Mål för alla verksamheter</b>			
God kommunal service	Vi erbjuder tjänster med hög kvalitet som våra kunder och besökare är nöjda med.	Andel besökare som trivs på fritidsgården, medelvärde (1-5)	4,5
	Våra verksamheter och dess utbud ska genom tydlig och tillgänglig information vara väl kända hos Nackas medborgare och beslutsfattare.	Antal pressmeddelanden från verksamheten per år (Välfärd samhällsservice >10)  Andel av verksamhetens informationskanaler med aktuell och korrekt information (%)	>1  100 %



		Andel enheter med verksamhetsanpassad kommunikationsplan (%)	100 %								
Starkt medborgarinflytande	Våra kunder och besökare har inflytande över insatser och utbud och vi använder oss av deras synpunkter för att säkerställa och utveckla en hög kvalitet.	Besökares upplevelse av att kunna påverka vad som händer på fritidsgården, medelvärde (1-5)  Öka antalet registrerade klagomål	4,0  Nytt nyckeltal								
Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta och motiverade medarbetare	Våra chefer ska uppnå utmärkta resultat genom ett kommunikativt ledarskap, effektivt samspel och fokus på utveckling.	Ledarskapsindex	80								
	Våra medarbetare ska ha rätt kompetens, agera professionellt med tydligt kundfokus och ta ansvar utifrån mål och uppdrag.	Svarsfrekvens på medarbetarenkäten (%)  Medarbetarindex  Andel medarbetare som anser att Nacka kommuns grundläggande värdering genomsyrar arbetsplatsen (%)	80 %  77  75 %								
	Våra verksamheter ska ha låg sjukfrånvaro.	Total %  Kort % (dag 1-59)  Lång % (>59)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>V&amp;O</th> <th>Övrig</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7 %</td> <td>4 %</td> </tr> <tr> <td>5 %</td> <td>3 %</td> </tr> <tr> <td>3 %</td> <td>2 %</td> </tr> </tbody> </table>		V&O	Övrig	7 %	4 %	5 %	3 %	3 %
V&O	Övrig										
7 %	4 %										
5 %	3 %										
3 %	2 %										
Effektivt resursutnyttjande	Våra verksamheter har en väl fungerande ekonomistyrning som bygger på medvetenhet och effektivt resursutnyttjande där alla avvikelser analyseras.	Ackumulerad avvikelse mot budget, tkr  Öka eller bibehålla avtalstroheten	0  Jämfört med samma period 2014								

Verksamhetsspecifika mål			
God kommunal service	Besökarna ska känna sig trygga på och i anslutning till fritidsgårdarna.	Besökares upplevelse av trygghet på fritidsgården, medelvärde (1-5)	4,8
	Våra fritidsgårdar är en utvecklande och jämställd plats för såväl flickor som pojkar.	Verksamheten ska ha både flickor och pojkar som besökare och deltagare i aktiviteter och program (%)	40-60 %
	Resultat gällande tillgänglighet och bra bemötande ska öka eller bibehållas inom Fritidsgårdarna.	Besökares upplevelse av ömsesidig respekt mellan ungdomar och personal, medelvärde (1-5)	4,8

Nacka kulturcentrum			
Övergripande mål	Strategiskt mål	Nyckeltal	Målnivå 2015
<i>Mål för alla verksamheter</i>			
God kommunal service	Vi erbjuder tjänster med hög kvalitet som våra kunder och besökare är nöjda med.	Andel nöjda besökare (%)	90 %
	Våra verksamheter och dess utbud ska genom tydlig och tillgänglig information vara väl kända hos Nackas medborgare och beslutsfattare.	Antal pressmeddelanden från verksamheten per år (Välfärd samhällsservice >10)  Andel av verksamhetens informationskanaler med aktuell och korrekt information (%)  Andel enheter med verksamhetsanpassad kommunikationsplan (%)	>1  100 %  100 %
Starkt medborgarinflytande	Våra kunder och besökare har inflytande över insatser och utbud och vi använder oss av synpunkter för att säkerställa och utveckla en hög kvalitet.	Öka antalet registrerade klagomål	Jämfört med samma period 2014

Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta och motiverade medarbetare	Våra chefer ska uppnå utmärkta resultat genom ett kommunikativt ledarskap, effektivt samspel och fokus på utveckling.	Ledarskapsindex	80	
	Våra medarbetare ska ha rätt kompetens, agera professionellt med tydligt kundfokus och ta ansvar utifrån mål och uppdrag.	Svarsfrekvens på medarbetarenkäten (%) Medarbetarindex Andel medarbetare som anser att Nacka kommuns grundläggande värdering genomsyrar arbetsplatsen (%)	80 % 77 75 %	
	Våra verksamheter ska ha låg sjukfrånvaro.	Total % Kort % (dag 1-59) Lång % (>59)	V&O 7 % 5 % 3 %	Övrig 4 % 3 % 2 %
Effektivt resursutnyttjande	Våra verksamheter har en väl fungerande ekonomistyrning som bygger på medvetenhet och effektivt resursutnyttjande där alla avvikelser analyseras.	Ackumulerad avvikelse mot budget, tkr Öka eller bibehålla avtalstroheten	0 Jämfört med samma period 2014	
<b>Verksamhetsspecifika mål</b>				
God kommunal service	Nacka kulturcentrums verksamhetsfokus ska vara riktat till barn och ungdomar upp till 20 år.	Andel besökare som tycker att barnverksamheterna är bra (%)	90 %	
	Resultat gällande tillgänglighet och bra bemötande ska öka eller bibehållas inom Nacka kulturcentrum.	Andel besökare som är nöjda med öppettiderna(%) Andel besökare som anser att personalen i Infodisken ger god service (%)	85 % 80 %	

<b>Nacka musikskola</b>			
Övergripande mål	Strategiskt mål	Nyckeltal	Målnivå 2015
<i>Mål för alla verksamheter</i>			
God kommunal service	Vi erbjuder tjänster med hög kvalitet som våra kunder och besökare är nöjda med.	Elever som är nöjda med musikundervisningen, medelvärde (1-5)	4,0
	Våra verksamheter och dess utbud ska genom tydlig och tillgänglig information vara väl kända hos Nackas medborgare och beslutsfattare.	<p>Antal pressmeddelanden från verksamheten per år (Välfärd samhällsservice &gt;10)</p> <p>Andel av verksamhetens informationskanaler med aktuell och korrekt information (%)</p> <p>Andel enheter med verksamhetsanpassad kommunikationsplan (%)</p>	<p>&gt;1</p> <p>100 %</p> <p>100 %</p>
Starkt medborgarinflytande	Våra kunder och besökare har inflytande över insatser och utbud och vi använder oss av deras synpunkter för att säkerställa och utveckla en hög kvalitet.	<p>Elevernas upplevelse av att få vara med och bestämma vad de ska göra, medeltal (1-5)</p> <p>Öka antalet registrerade klagomål</p>	<p>3,5</p> <p>Nytt nyckeltal</p>
Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta och motiverade medarbetare	Våra chefer ska uppnå utmärkta resultat genom ett kommunikativt ledarskap, effektivt samspel och fokus på utveckling.	Ledarskapsindex	80





Nacka är en attraktiv arbetsgivare med kompetenta, stolta och motiverade medarbetare	Våra medarbetare ska ha rätt kompetens, agera professionellt med tydligt kundfokus och ta ansvar utifrån mål och uppdrag.	Svarsfrekvens på medarbetarenkäten (%)	80 %	
		Medarbetarindex	77	
		Andel medarbetare som anser att Nacka kommuns grundläggande värdering genomsyrar arbetsplatsen (%)	75 %	
Våra verksamheter ska ha låg sjukfrånvaro.			V&O	Övrig
		Total %	7 %	4 %
		Kort % (dag 1-59)	5 %	3 %
	Lång % (>59)	3 %	2 %	
Effektivt resursutnyttjande	Våra verksamheter har en väl fungerande ekonomistyrning som bygger på medvetenhet och effektivt resursutnyttjande där alla avvikelser analyseras.	Akkumulerad avvikelse mot budget, tkr	0	
		Öka eller bibehålla avtalstroheten	Jämfört med samma period 2014	
<b>Verksamhetsspecifika mål</b>				
God kommunal service	Resultat gällande trygghet och bra bemötande ska öka eller bibehållas inom Nacka musikskola.	Elever som känner sig trygga i sin grupp, medelvärde (1-5)	4,0	
		Elevernas upplevelse av att de får uppmuntran av sin lärare, medelvärde (1-5)	4,0	
	Verksamheten är känd för att hålla hög kvalitet och bidra kommunens kulturliv.	Öka antalet konsertbesökande	3000	
		Verksamhetens ämnesutbud ska öka eller bibehållas	Jämfört med samma period 2014	

## 4. Resursfördelning

Tabell 2b) Valfärd samhällsservice resursfördelning, tkr

Enhet, tkr	Budget 2015		
	Intäkter	Kostnader	Resultat
<b>Ledning och gemensamt</b>	27 489	27 489	0
<b>Bemanningsenheten</b>	4 086	4 086	0
<b>Verksamheten Individ o Familj</b> inkl. Ektorps och Fisksätra öppna förskolor	49 965	49 965	0
<b>Omsorgen</b> samt Personliga ombud och Anhörigstöd	82 428	82 428	0
<b>Personlig assistans</b> samt Barnomsorg kväll o natt	44 021	44 021	0
<b>Seniorcenter Ektorps</b>	79 563	79 563	0
<b>Seniorcenter Talliden</b> samt Larm och natt	44 059	44 059	0
<b>Seniorcenter Sofiero</b>	30 329	30 329	0
<b>Seniorcenter Sjöträppan</b>	42 198	42 198	0
<b>Seniorcenter Älta</b>	11 282	11 282	0
<b>Nacka Kulturcentrum</b>	27 960	27 960	0
<b>Biblioteken</b> Forumbiblioteket (8 341) Orminge bibliotek (5 476) Fisksätra bibliotek (4 514)	18 331	18 331	0
<b>Fritidsgårdarna</b>	21 076	21 076	0
<b>Arbetscentrum, arbetsmarknadsåtgärder</b>	28 578	28 578	0
<b>Nacka Musikskola</b>	25 098	25 098	0
<b>Totalt</b>	<b>536 463</b>	<b>536 463</b>	<b>0</b>

Anette Böe  
Produktionsdirektör

Karin Hede  
Controller



TJÄNTESKRIVELSE  
KFKS 2013/082-040

Kommunstyrelsens verksamhetsutskott

## Månadsbokslut Valfärd samhällsservice oktober 2014

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens verksamhetsutskott noterar månadsbokslut oktober för Valfärd samhällsservice till protokollet.

### Sammanfattning

Ekonomiskt resultat för perioden är ett underskott på 5,8 mnkr i förhållande till budget. Pga. av ett systemfel har en intäkt på 1 mnkr ej registrerats inom Valfärd samhällsservice utan inom Äldreenheten. Årsprognosen är försämrad och bedöms bli ett underskott på 4,9 mnkr.

För Individ och familj ändrades förutsättningarna väsentligt efter att budgeten lagts i november och verksamheten bedöms, trots vidtagna och pågående åtgärder, att gå med ett underskott på nära 1 mnkr.

Nacka musikskola som, även tidigare, haft en besvärlig ekonomisk situation, bedöms få ett underskott på 1 mnkr. Ett genomgripande arbete pågår vilket ser ut att ge ett betydligt bättre resultat än föregående år.

För seniorcenter Ektorps är svårigheten att rekrytera sjuksköterskor lett till inhyrning av sjuksköterskor till höga kostnader och där bedöms underskottet bli 1 mnkr. Seniorcenter Talliden har genomfört omfattande insatser i enlighet med handlingsplanen, vilket bedöms orsaka ett underskott på 1,2 mnkr och seniorcenter Sofiero har haft tomplatser som bedöms orsaka underskott på ca 1 mnkr.



Daglig verksamhet har f.n. 17 tomplatser, vilket förorsakar stora underskott. Prognosen för Omsorgen totalt är ett underskott på 0,5 mnkr. Verksamheten arbetar aktivt med att få in nya kunder.

En medveten återhållsamhet med övergripande kostnader bidrar till att hålla underskottet nere.

## Ärendet

I detta ärende beskrivs läget i produktionsområdet Valfärd samhällsservice avseende verksamhetsresultat och insatta resurser.

## Verksamhetsresultat ■

- Ingenting nytt att rapportera sedan T2.

## Insatta resurser ▲

### Utfall och prognos

Ekonomiskt resultat för perioden är ett underskott på 5,8 mnkr i förhållande till budget. Pga. av ett systemfel har en intäkt på 1 mnkr inte registrerats inom Valfärd samhällsservice utan inom Äldreenheten. Årsprognosen är något försämrad och bedöms bli ett underskott på 4,9 mnkr.

Inom Individ och familj är de förändrade förutsättningarna i avtalet med AFE den huvudsakliga orsaken och åtgärder pågår sedan början av året för att lyckas minska förväntat underskott från mer än 3 mnkr. Verksamheten bedöms nu totalt gå med ett underskott på 0,9 mnkr. Driftsinskränkningar med fyra tjänster gjordes direkt och ytterligare två tjänster vakanshålls. Även socialpsykiatri inom Individ och familjeomsorgen bedöms gå med underskott. Ett arbete att se över ersättningen för boendestöd inför 2015 har påbörjats tillsammans med socialtjänsten.

Nacka musikskola ligger kvar på ett beräknat underskott på 1 mnkr. Ett genomgripande arbete pågår med att anpassa både personal och lokalkostnader för att uppnå bästa möjliga ekonomiska resultat, vilket ser ut att bli betydligt bättre än föregående år.

Nacka seniorcenter Ektorp bedömer att det blir ett underskott på 1 mnkr på grund av allt större problemen att rekrytera sjuksköterskor, vilket lett till stora kostnader med bemanning från bemanningsföretag. För SC Sofiero bedöms årsprognosen bli ett underskott på 1 mnkr dels pga. tomplatser som betyder drygt 500 tkr i intäktsbortfall därutöver att verksamheten inte lyckats ställa om resursbehovet tillräckligt i förhållande till kundernas behov, vilket lett till ökade personalkostnader.

För SC Talliden har omfattande insatser behövts under året för att komma på banan igen efter flera års eftersatta behov. Insatserna (där mycket är av engångskaraktär) har totalt



kostat drygt 1 mnkr och följer den handlingsplan som upprättats för SC Talliden efter den utredning som gjordes.

Inom Omsorgen prognostiseras nu ett underskott på 500 tkr. Det är stora problem inom Daglig verksamhet, som har 17 tomplatser f.n. Vissa enheter har haft svårt att få kunder och andra enheter har kö. Daglig verksamhet arbetar aktivt med att få nya kunder och en översyn av verksamheten EKO kultur pågår f.n.

Välfärd samhällsservice har under flera år varit restriktiva med investeringar och detta ger för 2014 en lägre kapitalkostnad än beräknat och att vi avstått från att rekrytera verksamhetsövergripande personal, som var budgeterad, med anledning av vårt 2014 utökade produktionsområde har hittills gjort att det totala underskottet kunnat hållas nere.

### **Åtgärder**

Ett stort antal åtgärder pågår sedan början av 2014 och ytterligare åtgärder har tillkommit. Åtgärdsplan bifogas.



## Välfärd samhällsservice resultatsammanställning och årsprognos oktober 2014

Välfärd samhällsservice	Intäkter			Kostnader			Ack Utfall/resultat			Årsbudget			Prognos oktober	Avvikelse mot årsbudget
	Ack Utfall jan - okt	Ack Budget jan - okt	Avvikelse jan - okt	Ack Utfall jan - okt	Ack Budget jan - okt	Avvikelse jan - okt	Ack Utfall jan - okt	Ack Budget jan - okt	Avvikelse jan - okt	Intäkter	Kostnader	Netto	Netto	Netto
Ledning och verksamhetsstöd	23 828	24 490	-662	-22 036	-24 483	2 447	1 791	7	1 784	29 388	-29 388	0	1 009	1 009
Bemanningsenheten	3 000	2 983	18	-3 623	-2 980	-643	-623	3	-625	3 579	-3 579	0	-309	-308
Nacka kulturcentrum	22 112	21 254	859	-23 044	-22 578	-466	-931	-1 324	393	27 158	-27 158	0	0	0
Fritidsgårdar	18 574	17 163	1 411	-17 770	-17 140	-631	804	24	780	20 596	-20 596	0	0	0
Biblioteken	16 042	15 072	970	-15 952	-15 085	-867	90	-14	104	18 086	-18 086	0	0	0
Nacka Musikskola	19 717	20 912	-1 195	-20 203	-20 909	706	-486	3	-489	25 115	-25 115	0	-1 000	-1 000
Omsorgen (inkl Personl ombud o anhörigstöd)	61 420	58 883	2 537	-61 797	-58 581	-3 217	-377	303	-680	70 345	-70 345	0	-500	-500
Individ & familj (inkl öppna förskolor)	66 878	69 273	-2 394	-68 133	-69 306	1 174	-1 254	-34	-1 220	82 631	-82 714	-83	-900	-817
Personlig assistans (inkl barnomsorg kväll o natt)	35 139	35 757	-618	-35 696	-36 140	444	-557	-384	-174	42 908	-42 908	0	0	0
Seniorcenter Ektorp	65 706	65 890	-185	-67 475	-65 929	-1 546	-1 769	-39	-1 731	79 106	-79 107	0	-1 000	-1 000
Seniorcenter Talliden	37 505	37 259	246	-38 997	-37 243	-1 755	-1 492	17	-1 508	44 608	-44 608	0	-1 200	-1 200
Seniorcenter Sofiero	24 092	23 767	325	-25 320	-24 280	-1 040	-1 228	-513	-715	28 410	-28 411	0	-1 000	-1 000
Seniorcenter Sjötäppan	35 539	33 312	2 228	-36 269	-33 562	-2 707	-730	-250	-480	39 993	-40 319	-326	0	-326
Seniorcenter Älta	9 638	9 270	367	-9 706	-8 998	-708	-69	272	-341	11 130	-10 804	326	0	326
<b>Total</b>	<b>439 191</b>	<b>435 284</b>	<b>3 907</b>	<b>-446 023</b>	<b>-437 214</b>	<b>-8 809</b>	<b>-6 832</b>	<b>-1 930</b>	<b>-4 902</b>	<b>523 054</b>	<b>-523 138</b>	<b>-84</b>	<b>-4 900</b>	<b>-4 816</b>



## ÅTGÄRDSPLAN FÖR EKONOMI I BALANS

Verksamhet: **Välfärd samhällsservice**

Ansvarig:

Datum:

Individ och Familj, Nacka musikskola, Omsorgen, SC Ektorp, Sofiero, Talliden

Lina Blombergsson, Mats Kiesel, Marie Kronosjö, Carin Bokegård, Marika Westerblom

2014-11-25

Åtgärder för kostnadssänkning	År/månad	Besluts-datum	Budgeterad kostnadssänkning eller intäktsökning, Tkr	Varav personal, tkr	Utfall åtgärder, tkr	När i tid åtgärd fått full effekt	Kommentar
IoF Driftsinskränkning, omfattning fyra tjänster på Arbetscentrum	16 tkr/mån 1,3 mkr/år	2014-01-01	1 300	1 300		2014-12-31	Oklart när i tid driftsinskränkningen får full effekt då det ännu inte är löst för var och en av de berörda. Förhandlingen genomfördes den 7 februari.
IoF Driftsinskränkning av receptionisttjänst Beroendeverksamheten	40 tkr/mån 120 tkr/år	2013-12-15	120	120		2014-12-31	Driftsinskränkningen genomfördes den 8 januari men kostnaden kommer att kvarstå t o m sista september då berörde person först då kommer att tas över av annan verksamhet i kommunen.
IoF Vakanshållning av tjänst vid föräldraledighet, Arbetscentrum	46 tkr/mån 229 tkr/år	2014-04-03	229	229		2014-12-31	Föräldraledighet från 1 aug-31 dec. Arbetsuppgifter kommer att fördelas ut på befintlig personal under perioden.
IoF Vakanshållning av tjänst vid tjänstledighet, Arbetscentrum	43 tkr/mån 345 tkr/år	2014-04-03	345	345		2014-12-31	Tjänstledig från 1 maj - 31 dec. Arbetsuppgifter kommer att fördelas ut på befintlig personal under perioden.
IoF Förändrat avtal med Arbetsförmedlingen där kommunen kommer att ta emot färre OSA anställda under 2014 då intäkter inte täcker kostnader.	200 tkr/år	2014-01-01	200	200		2014-12-31	Nacka kommun och Arbetsförmedlingen har ett avtal där vi förbundit oss att årligen ta emot 45 OSA anställda. Avtalet är nu under omförhandling och vi kommer att under 2014 att kunna erbjuda 30 helårsplatser. arbete pågår med att avsluta OSA anställda. Inga nya kommer troligen att tas emot under året.
IoF Flytt till billigare lokal (först effekt från 1 jan 2015 då vi är lösta från kontraktet i Fisksätra)	0 kr 2014	2013-12-01	0	0		2014-12-31	Arbetscentrum kommer att flytta till billigare lokal till årsskiftet.

Nacka musikskola Översyn av lokaler	2,5 tkr/mån	2014-03-31	20	0		2014-09-30	Se över användning av externa lokaler
Nacka musikskola Effektivare intag av elever	5 tkr/mån	2014-03-31	25	0		2014-08-31	Erbjuda "färdiga" val till kund. Ett förnyat arbetssätt vid intagning HT14. Utvärdering pågår och kan redovisas klart i slutet av september vid checkutbetalning. En första prognos pekar på följande utfall 30 st X 753 kr = 22 590 kr
Nacka musikskola Ytterligare översyn av personal		2014-03-31				2014-08-31	Se över bemanningen. Minskad lärartäthet inom centrala orkesterverksamheten (stråk/blås). Utfall 5`/mån. Innebär 4,5 mån X 5` = 22,5`
Nacka musikskola genomför nu en större översyn i samverkan med Valfärd samhällsservice för att identifiera och möjliggöra en budget i balans						Pågår	
Omsorgen Minska antalet tomplatser på daglig verksamhet	sept-dec	2014-08-01	380		380	2014-12-31	Tre nya kunder är på ingående
Omsorgen Sammanslagning av verksamheter under julhelg/mellandagar	dec	2014-08-01	35	35	380	2014-12-31	Verksamheter slås samman under helgerna för att minska vikariekostnader
Omsorgen Anpassa innehållet på EKO daglig verksamhet efter efterfrågan. Därigenom minska antalet tomplatser.			4 000	0	4 000	2015-04-30	Inriktningen på verksamheten håller på att ses över och anpassas till den kundgrupp som i dagsläget är i behov av daglig verksamhet. Nästa steg är att marknadsföra det nya konceptet
Omsorgen Ändrade matleverans	sept-dec	2014-05-01	15	0	15	2015-04-30	Verksamheten kommer inte längre att köpa lunch externt. Istället kommer maten lagas på verksamheten till en mindre kostnad.
Omsorgen Utökat resursbehov på Knarrnäs			50	50	50		Kommer framöver att tillgodoses av ordinarie personal inom daglig verksamhet.
Omsorgen Tjänstledigheter ersätts inte			100	100	100		Vissa tjänstledigheter ersätts inte med vikarier.
SC Ektorp Bevaka checkintäkterna så att de är mer relevanta. Två demensplatser på checknivå 2 ska höjas till checknivå 4. En översyn av samtliga checker har redan påbörjats.		2014-09-11	300			2014-12-31	Demensplatserna är dyrare än övriga platser och bör ligga på minst checknivå 3.
SC Ektorp Effektivare resursfördelning		2014-09-11	100			2014-12-31	Bättre utnyttjande av flyttid och omfördelning av personal.

SC Ektorp Omreglering av personalkostnader		2014-01-01	430	430		2014-12-31	Kostekonom och Procapitasupport ska delas på 5 enheter. Reglering av kostnaderna kommer att ske från och med september 2014.
SC Ektorp Ev. avveckling av verksamheten EKEN		Ej fastställt.	(800)	(550)			Avtal med Socialtjänsten, för detta förebyggande arbete, saknas fortfarande. Om en hållbar finansiell lösning inte kan uppnås måste verksamheten avvecklas och 65% sjukskötersketjänst samt 20% sjukgymnast dras in.
SC Talliden avvecklar korttidsboendet och ställer om till särskilt boende	175	2014-08-31	700	700		2014-12-31	Anpassa personalbehov utifrån ny kundgrupp med annat resursbehov
SC Sofiero ser över det egentliga personalbehovet utifrån resursbehov/ volymdel och påbörja en effektivisering.	125	2014-08-31	500	500		2014-12-31	Bättre utnyttjande av flyttid och omfördelning av personal.
<b>Totalt</b>			<b>8 849</b>	<b>4 009</b>			



## Månadsbokslut oktober, Välfärd skola 2014

### Förslag till beslut

Kommunstyrelsens verksamhetsutskott noterar månadsbokslut för verksamhetsområdet Välfärd skola för oktober 2014.

### Sammanfattning

Välfärd skola visar för perioden ett ackumulerat utfall på 34,0 mkr. I avvikelse mot budget visar Välfärd skola 34,5 mnkr.

Prognosen för året är en budget i balans.

För de enheter som visar underskott ställs tydliga besparingskrav genom åtgärdsplaner. I åtgärdsplanen ingår organisationsöversyn av enheterna tillsammans med controllers, personalstrategier och biträdande produktionsdirektör.

### Ärendet

#### Verksamhetsresultat ■

Inga nya mätningar gjorda denna månad

#### Insatta resurser ■

Välfärd skola visar för perioden ett ackumulerat utfall på 34,0 mkr. I avvikelse mot budget visar Välfärd skola 34,5 mnkr.

Prognosen för året är en budget i balans.



Det behövs ett överskott för att täcka planerade kostnader i slutet av året. Våra chefer är mycket medvetna om att hålla en budget i balans vilket gör att de är återhållsamma med satsningar innan de vet att de har täckning för kostnaderna.

Välfärd skola fortsätter sitt arbete med att kontinuerligt följa upp enheters ekonomi genom verksamhetsbesök, enskilda genomgångar med controllers, utbildningsinsatser och support i analys- och åtgärdsarbete.

Välfärd skolas prognos bygger på chefernas egna bedömningar av sina verksamheter. I prognosen ingår samtliga beslutade åtgärder.

För de enheter som visar underskott ställs tydliga besparingskrav genom åtgärdsplaner. I åtgärdsplanen ingår organisationsöversyn av enheterna tillsammans med controllers, personalstrateger och biträdande produktionsdirektör.

Förskolor inom verksamheten signalerar ett minskat barnantal i förhållande till befolkningsprognosen.

## **Bilagor**

Månadsbokslut oktober 2014 Välfärd skola

Tabell Välfärd skola okt 2014

Tabell Välfärd skola okt 2014 inkl int kostn

Gunilla Schött

Bitr. Produktionsdirektör Välfärd skola

Resultatenhetens namn	Ack Utfall/resultat			Årsbudget	Prognos oktober		Utfall
	Ack Utfall jan - okt	Ack Budget jan - okt	Avvikelse jan - okt	Netto	Resultat Netto	Avvikelse mot budget	2013
910 Sigfridsborgs skola med fsk	-329	-277	-53	0	-78	-78	1 008
911 Stavsborgsskolan	-4 301	-3 615	-686	-4 615	-4 615	0	-8 048
912 Älta skolor med förskolor	686	-16	703	0	1	1	-204
913 Sjöängen och Strandparkens fsk	-1 997	-4 283	2 286	-5 297	-2 763	2 533	0
920 Ektorps skola med förskolor	760	410	350	0	199	199	304
922 Sickla skola med förskolor	3 456	-208	3 664	0	0	0	2 601
923 Condorens förskolor	214	-33	247	0	13	13	291
924 Skuru skola med förskola	-1 702	258	-1 960	0	-367	-367	1 549
925 Vilans skola med förskola	1 947	-244	2 191	0	545	545	-1 917
926 Järla skola med förskolor	2 289	-846	3 135	-1 000	0	1 000	-1 620
927 Eklidens skola	1 842	-33	1 875	0	0	0	1 071
928 Nacka gymnasium, Samhälle	3 528	-1 143	4 671	-1 200	-200	1 000	-880
928 Nacka gymnasium, Natur & teknik	3 185	-760	3 946	-800	0	800	199
929 YBC	-22	-1 429	1 407	-1 500	-1 114	386	-750
940 SaltsjöDuvnäs skola med förskola	346	-183	528	-500	-848	-348	748
941 Björknässkolan och särskolor och Alphyddeskolan	51	177	-126	0	-23	-23	2 177
942 Boo Gårds skola med förskola	1 785	306	1 479	206	8	-198	513
943 Orminge skola med förskolor	110	-12	122	0	0	0	2 225
944 Sägtorp skola med förskolor	-582	-370	-212	0	0	0	-1 332
945 Alabastern och korallens förskola	-1 221	-292	-929	0	-1 193	-1 193	-1 288
946 Björknäs Eklunda Herrgårns fsk	-464	-182	-282	0	0	0	-1 392
947 Chrysoliten, Källans, Bagarsjöns fsk	423	-83	507	-206	-409	-203	-101
948 Myrsjöskolan	3 246	18	3 228	0	0	0	2 308
950 Igelboda skola med förskola	1 678	86	1 592	0	0	0	879
951 Fisksätra skola med förskolor	-421	-2 277	1 855	-3 000	-1 180	1 820	-2 968
952 Krabban Gläntan Fiskarhöjd fsk	-392	-141	-251	0	-333	-333	-424
953 Neglinge skola med förskolor	-509	72	-580	0	0	0	37
955 Samskolan	-2 690	-2 589	-101	-3 000	-3 779	-779	-4 776
970 Föräldrakooperativen	22	15	7	0	0	0	-242
983 Elevhälsan	-552	-496	-56	-500	-254	246	-1 669
990 Verksamhetsstöd	23 573	17 578	5 994	21 500	16 480	-5 020	9 669
<b>Total</b>	<b>33 959</b>	<b>-593</b>	<b>34 551</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>0</b>	<b>-4 805</b>

Not 1. 913 Sjöängen och Strandparkens fsk Ingick tidigare i Skolenhet 911 Stavsborgsskolan med förskolor. Uppdelad efter beslutad budg

Not 2. Då vissa verksamheter flyttats över till Välfärd Samhällsservice skiljer sig Total utfall 2013 samt budget 2015 mot summan av alla enhet

Not 3. Bagarsjöns förskola ingick 2013 i skolenhet 942 Boo Gårds skola med förskolor nu i 947 Chrysoliten, Källans, Bagarsjöns fs

Not 4. 921 Jarlabergs skolenhet ingår i Järla skola med förskolor

Resultatenhetens namn	Intäkter			Kostnader			Ack Utfall / resultat			Årsbudget			Prognos okt		Utfall
	Ack Utfall jan - okt	Ack Budget jan - okt	Avvikelse jan - okt	Ack Utfall jan - okt	Ack Budget jan - okt	Avvikelse jan - okt	Ack Utfall jan - okt	Ack Budget jan - okt	Avvikelse jan - okt	Intäkter	Kostnader	Netto	Resultat Netto	Avvikelse mot årsbudget	2013
910 Sigfridsborgs skola med fsk	55 321	55 906	-585	-55 650	-56 182	532	-329	-277	-53	67 357	-67 357	0	-78	-78	1 008
911 Stavsborgsskolan	34 720	34 149	571	-39 021	-37 764	-1 257	-4 301	-3 615	-686	40 735	-45 349	-4 615	-4 615	0	-8 048
912 Älta skolor med förskolor	59 948	60 744	-796	-59 262	-60 761	1 498	686	-16	703	72 967	-72 967	0	1	1	-204
913 Sjöängen och Strandparkens fsk	14 410	12 871	1 540	-16 407	-17 154	747	-1 997	-4 283	2 286	15 304	-20 601	-5 297	-2 763	2 533	0
920 Ektorps skola med förskolor	52 149	52 796	-647	-51 389	-52 387	998	760	410	350	63 153	-63 153	0	199	199	304
922 Sickla skola med förskolor	64 898	63 079	1 819	-61 442	-63 287	1 845	3 456	-208	3 664	76 006	-76 006	0	0	0	2 601
923 Condorens förskolor	23 448	22 978	470	-23 234	-23 011	-223	214	-33	247	27 640	-27 640	0	13	13	291
924 Skuru skola med förskola	63 230	62 863	367	-64 932	-62 605	-2 327	-1 702	258	-1 960	75 181	-75 181	0	-367	-367	1 549
925 Vilans skola med förskola	50 847	49 827	1 021	-48 901	-50 071	1 170	1 947	-244	2 191	60 139	-60 139	0	545	545	-1 917
926 Järta skola med förskolor	82 436	81 667	770	-80 148	-82 512	2 365	2 289	-846	3 135	98 206	-99 206	-1 000	0	565	-1 620
927 Eklidens skola	59 698	55 788	3 910	-57 856	-55 821	-2 035	1 842	-33	1 875	67 036	-67 036	0	0	0	1 071
928 Nacka gymnasium, Samhälle	84 298	83 786	512	-80 769	-84 928	4 159	3 528	-1 143	4 671	100 780	-101 980	-1 200	-200	1 000	-880
928 Nacka gymnasium, Natur & teknik	65 457	64 306	1 151	-62 272	-65 066	2 794	3 185	-760	3 946	77 328	-78 128	-800	0	800	199
929 YBC	29 795	29 880	-85	-29 818	-31 309	1 492	-22	-1 429	1 407	36 148	-37 648	-1 500	-1 114	386	-750
940 Saltsjö-Duvnäs skola med förskolor	59 172	59 754	-582	-58 826	-59 937	1 111	346	-183	528	71 448	-71 948	-500	-848	-348	748
941 Björknässkolan och sarskolor och Alphyddeskolan	104 560	103 515	1 046	-104 510	-103 338	-1 172	51	177	-126	124 159	-124 159	0	-23	-23	2 177
942 Boo Gårds skola med förskola	49 880	48 976	905	-48 095	-48 669	574	1 785	306	1 479	59 007	-58 801	206	8	-198	513
943 Orminge skola med förskolor	59 968	60 010	-42	-59 858	-60 022	164	110	-12	122	72 078	-72 078	0	0	0	2 225
944 Sågtorp skola med förskolor	63 951	65 184	-1 233	-64 533	-65 554	1 021	-582	-370	-212	78 731	-78 731	0	0	0	-1 332
945 Alabastern och korallens förskola	15 337	16 168	-831	-16 558	-16 460	-98	-1 221	-292	-929	19 765	-19 765	0	-1 193	-1 193	-1 288
946 Björknäs Eklunda Herrgårns fsk	21 651	22 142	-491	-22 115	-22 324	208	-464	-182	-282	26 806	-26 806	0	0	0	-1 392
947 Bagarsjöns, Chrysoliten, Källans fsk	24 225	24 103	121	-23 801	-24 187	385	423	-83	507	28 905	-29 111	-206	-409	-203	-101
948 Myrsjöskolan	90 292	87 502	2 790	-87 046	-87 485	438	3 246	18	3 228	105 072	-105 072	0	0	0	2 308
950 Igelboda skola med förskola	45 944	44 899	1 045	-44 266	-44 813	547	1 678	86	1 592	53 811	-53 811	0	0	0	879
951 Fisksåtra skola med förskolor	24 342	22 044	2 298	-24 763	-24 321	-442	-421	-2 277	1 855	26 199	-29 199	-3 000	-1 180	1 820	-2 968
952 Krabban Gläntan Fiskarhöjd fsk	24 324	24 121	203	-24 716	-24 262	-454	-392	-141	-251	29 138	-29 138	0	-333	-333	-424
953 Neglinge skola med förskolor	39 760	41 110	-1 350	-40 269	-41 039	770	-509	72	-580	49 239	-49 239	0	0	0	37
955 Samskolan	51 842	56 421	-4 579	-54 532	-59 010	4 478	-2 690	-2 589	-101	67 892	-70 892	-3 000	-3 779	-779	-4 776
970 Föräldrakooperativen	17 882	14 190	3 692	-17 860	-14 175	-3 686	22	15	7	17 028	-17 028	0	0	0	-242
983 Elevhälsan	28 467	29 099	-632	-29 020	-29 596	576	-552	-496	-56	34 919	-35 419	-500	-254	246	-1 669
990 Verksamhetsstöd	65 482	64 407	1 075	-41 909	-46 828	4 919	23 573	17 578	5 994	77 288	-55 788	21 500	16 480	-5 020	9 669
<b>Total</b>	<b>1 527 737</b>	<b>1 514 284</b>	<b>13 453</b>	<b>-1 493 778</b>	<b>-1 514 877</b>	<b>21 098</b>	<b>33 959</b>	<b>-593</b>	<b>34 551</b>	<b>1 819 465</b>	<b>-1 819 376</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>0</b>	<b>-4 805</b>

Not 1. 913 Sjöängen och Strandparkens fsk ingick tidigare i Skolenhet 911 Stavsborgsskolan med förskolor. Uppdelad efter beslutad budget

Not 2. Då vissa verksamheter flyttats över till Välfärd Samhällsservice skiljer sig Total utfall 2013 samt budget 2015 mot summan av alla enheter

Not 3. Bagarsjöns förskola ingick 2013 i skolenhet 942 Boo Gårds skola med förskolor nu i 947 Chrysoliten, Källans, Bagarsjöns fsk

Not 4. 921 Jarlabergs skolenhet ingår i Järta skola med förskolor