

Handläggare Björn Lansky

Till  
Parklekar

## **Verksamhetsplan 2015 för Parklekar**

### **Förslag till beslut**

## Inledning

Parklek Östermalm består av tre fristående verksamheter. Tessinparkens parklek, Humlegårdens parklek samt Humlegårdens ungdomspark. Samtliga är så kallade öppna verksamheter vilket innebär att vi vänder oss till samtliga boende i området, dock med fokus på barn och ungdom. De ska ge besökarna de naturliga lekmöjligheter som ofta saknas inom stenstadens område. Verksamheterna ger barn, ungdomar, föräldrar och andra vuxna möjlighet att träffas och umgås på ett naturligt och spontant sätt. Pedagogiken i verksamheterna utgår från barns och ungdomars skapande utifrån deras egen åldersutveckling och ger utrymme för spänning, avslappning och kreativt skapande. Vi för ut miljöbudskapet till besökarna.

Eftersom fritidsverksamhet ej är lagstadgad är vårt främsta styrdokument Stockholms stads budget. FN:s Barnkonvention och "Stockholm-en stad för alla" är exempel på andra dokument som har speciell betydelse för verksamheten.

I parkleken och ungdomsverksamheten finns två yrkeskategorier, parkleksföreståndare och fritidsledare. Relevant utbildning för dessa är fritidsledar- eller fritidspedagogutbildning.

Öppethållandet i parklekarna styrs mycket av skolåret och årstiderna. Grunden är verksamhet måndag - fredag. Vintertid 9.00 -17.00 och sommartid 9.00 - 18.00. Till detta kommer helgöppet i Humlegården under skolterminerna. Tessinparken stänger 5 veckor under sommaren. Totalt cirka 4400 öppethållandetimmar. Humlegårdens ungdomspark är öppen från april till september. Kvällstid under skolåret och dag- och kvällstid under sommarlovet. Totalt cirka 600 öppethållandetimmar. Kännetecknande för vårt öppethållande är stor flexibilitet gentemot våra besökare och deras behov. 2013 hade våra två parklekar cirka 220 000 besök. I Humlegårdens ungdomspark hade vi cirka 11 000 besök. Felmarginalen är dock stor då det är svårt att uppskatta besökarantalet i en öppen utomhusverksamhet.

Beslutet i Östermalms stadsdelsnämnd om att åter driva Gustav Adolfs parklek i kommunal regi från och med september kommer självfallet att påverka hela parkleksorganisationen på Östermalm.

## Administrativa uppgifter

Parklek Östermalm

Enhetschef: Björn Lansky

Tfn. 08-21 59 98, mobil 076 825 21 97

[bjorn.lansky@stockholm.se](mailto:bjorn.lansky@stockholm.se)

Humlegårdens parklek

Karlavägen 32, 114 31 Stockholm

Tessinparkens parklek

Askrikegatan 5, 115 57 Stockholm

Humlegårdens ungdomspark

Engelbrektsgatan 2, 114 32 Stockholm

15 oktober 2014 var 5 stycken fast anställda vid dom två parklekarna. Vid de två parklekarna hade vi 2 stycken ungdomsarbetare anställda. Vid Humlegårdens ungdomspark, som bedriver verksamhet april-september var 2 stycken säsongsanställda.

## Organisations- och ledningsstruktur

Enheten består av en enhetschef och fyra helårsanställda medarbetare som arbetar i parkleksverksamheterna och i ungdomsverksamheten arbetar fyra säsongsanställda medarbetare. Regelbundna arbetsplatsträffar för den helårsanställda personalen och säsongsbundna möten med personalen som arbetar vid ungdomsverksamheten. Av anslagna medel används cirka 85 % för personalkostnader.

Parklekshuset och lokalen vid Humlanhuset hyrs av Fastighetskontoret. För bodarna har parkleken skötselansvar. Total yta som är isolerad 254 kvm.

Tessinparkens parklek.

1 parklekslokal om cirka 120 kvm. Med besökar- och personalutrymmen.

1 isolerad bod (djurhus).

Humlegårdens parklek.

1 parklekslokal om cirka 120 kvm. Med besökar- och personalutrymmen.

1 isolerad bod (verkstad).

Humlegårdens ungdomspark.

1 personalrum med pentry och 2 besökartoalletter.

Utanför öppethållandetid kan våra besökare hyra parklekslokalerna för kalas, möten etc. För närvarande tar vi 400 kronor i hyra.

Vi samarbetar med övrig personal på Östermalm som arbetar med barn och ungdom. Främst gäller det våra fältassistenter och personalen vid Humlanhuset. Vår kultursekreterare och våra informatörer är andra viktiga samarbetspartners. Parkmiljögruppen, som ansvarar för vår utomhusmiljö, är en självklar samarbetspartner. Vi är också med i det nätverk för parklekar som finns i Stockholm. Vi är även representerade i den samarbetsgrupp som finns i innerstaden vars syfte är att samordna verksamheter och information kring stadens program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning.

Vi ansvarar för allt rörligt material i våra verksamheter. Den fasta lekutrustningen ansvarar parkmiljögruppen för.

Internt sköts den vardagliga informationen till personalen via samtal, telefon och e-post. Budget och verksamhetsfrågor hanterar vi främst på våra arbetsplatsträffar. Information till våra besökare sker via personlig kontakt, informationsbroschyrer och anslag på verksamheterna. Alla tre verksamheterna har egen sida på "jämför service". Vid särskilda arrangemang annonserar vi på Östermalms stadsdelsförvaltnings hemsida och i lokalpressen.

## Brukare/Kunder/Klienter

Våra målgrupper varierar lite mellan de olika enheterna. I Parkleken är det främst förskolebarn och yngre skolelever som vi vänder oss till emedan verksamheten i och kring

Ungdomsparken främst riktar sig till yngre tonåringar. Samtliga verksamheter har dock besökare från alla åldersgrupper. Allt från spädbarn till mor- och farföräldrar. I öppna verksamheter befinner sig personalen till största delen av sin arbetstid mitt ute bland besökarna. Det innebär att våra besökare alltid kan ta direkt kontakt med oss. Det är fram för allt via denna dialog som vi gör vår värdegrund känd bland våra besökare. I parklekshuset finns även skriftlig information tillgänglig och på Stockholms stads hemsida finns våra verksamheter representerade under rubriken "Jämför service". Förutom direktkontakten med våra besökare har vi tidigare år även använt oss av brukarenkäter. Intresset för dessa har dock minskat under åren varför vi 2014 valde att inte genomföra någon sådan.

## **Chef- och ledarskap**

I en liten arbetsgrupp är det viktigt att varje medarbetares förmågor tas till vara. I parkleken delar alla, chef och medarbetare, på dom vardagliga sysslorna. Det medför att diskussioner om åtaganden och mål sker fortlöpande och inte bara på arbetsplatsträffarna. På våra arbetsplatsträffar och vid medarbetarsamtalen förs en dialog om verksamhetens mål och åtaganden och där diskuterar vi även eventuella utbildningsinsatser. Då man, som i vår organisation, arbetar sida vid sida i den dagliga verksamheten kan det vara svårt att utvärdera sig själv.

## **Medarbetare**

I en liten verksamhet, totalt 9 stycken anställda inklusive enhetschef och säsonganställda, deltar arbetsledaren alltid i det dagliga arbetet. Detta medför att man direkt kan diskutera eventuella kompetensutvecklande åtgärder. Under medarbetarsamtalen får både medarbetaren och enhetschef en möjlighet att komma med förslag om kompetensutveckling.

Kompetensutveckling/fortbildning är en fast punkt på våra arbetsplatsträffar. Resultatet från 2014 års medarbetarenkät redovisas inte på vår nivå beroende på sekretesskydd för enskild personal.

## **Värdegrund**


I samband med att Stockholm stad startade med parkleksverksamhet 1937 myntades också begreppet "Den lika leken". Med detta menade man att oavsett förutsättningar skulle alla kunna delta i parklekens verksamhet. På den tiden var det främst dom stora ekonomiska skillnaderna som styrde människors möjlighet att ha en bra fritid. Det bestämdes att parkleksverksamheten skulle vara gratis. 1972 blev den så kallade PLUS-utredningen, parkleksutredningen i Stockholm stad, klar. Utredningen formulerade de övergripande målen för parkleken på följande sätt: "Parklekens syfte är att erbjuda alla barn och ungdomar i kommunen goda och likvärdiga förutsättningar för lek- och fritidsverksamhet, som dels bidrar till att tillgodose behovet av rörelseaktivitet, omvärldsorientering och skapande verksamhet, dels främja kontakt, samverkan och tolerans mellan deltagande individer". Som ny målgrupp angav PLUS-utredningen vuxna besökare - småbarnsföräldrars behov av social kontakt med andra vuxna, verksamhet typ öppen förskola. Man lyfte också fram parklekens betydelse för barn med invandrabakgrund och funktionsnedsättningar. Dessa är lika aktuellt idag.

KF:s inriktningsmål:

## 1. Ett Stockholm som håller samman

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 1.2 Utbildningen har hög kvalitet och elever får tid för lärande

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andel enheter som genomför systematiskt barnsäkerhetsarbete	100 %	tas fram av nämnden	År

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 1.4 Tidiga sociala insatser skapar jämlika livschanser för alla

Nämndmål:

#### Tidiga insatser och förebyggande arbete prioriteras

##### Beskrivning

Fokus ligger på det förebyggande arbetet samt tidiga insatser och åtgärder.

##### Förväntat resultat

Fler personer upplever ett ökat välbefinnande.

Åtagande:

Parkleken och Ungdomsparken arbetar förebyggande med och verkar för tidiga insatser mot barn och ungdomar i behov av stöd.

##### Förväntat resultat

Samtlig personal, även timanställda, ska ha en god kunskap om vart man kan vända sig om man ser ett barn fara illa.

##### Arbetsätt

I en öppen utomhusverksamhet med olika besökare varje dag kan det vara svårt att se enskilda individer. Därför är det viktigt att personalen, som alltid är klädd i arbetskläder, befinner ute i verksamheten. Vi ska ha ett bra samarbete med verksamheten i Humlanhuset och med våra fältassistenter

##### Resursanvändning

Den egna personalen. Fält och preventionsenheten.

##### Uppföljning

Sker vid våra arbetsplatsträffar och vid samverkansmöten med övriga aktörer inom barn och ungdom.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.5 Stockholm är en stad som håller ihop, med trygga och levande stadsdelar

Nämndmål:

**Parker och grönområden är välskötta, välkomnande och trygga för alla.**

### **Beskrivning**

Parkerna är gemensam resurs. Där ska finnas plats för lek, spontant spel eller avkoppling i en vacker, grönskande, tillgänglig, trygg och välskött park.

### **Förväntat resultat**

Det finns plats för både aktiviteter och avkoppling i vackra, välskötta och välkomnande parker. De gröna sambanden mellan parkerna inbjuder till promenader och cykelturer. Den upplevda tryggheten bland boende och besökare är hög.

Åtagande:

Vi tar ansvar även utanför parklekarnas och ungdomsparkens områden.

### **Förväntat resultat**

Besökarna i Tessinparken och Humlegården känner sig trygga med vårt sätt att värna våra grönområden.

### **Arbetsätt**

En stor del av aktiviteterna i parken sker utanför parklekarnas och ungdomsparkens egentliga områden och många besökare kommer till oss med frågor. Vi svarar på alla frågor och i de fall vi inte vet så hjälper vi besökarna att hitta rätt i stadens organisation. Det kan handla om så vitt skilda ämnen som alkoholregler, nedskräpning, klotter, trasig belysning, sandning, skadade djur men också förslag på förbättringar. Vintertid utökas "vårt område" genom att slängkälkar och skyddsanordningar vid kälkbackar placeras ut. Vid eventuella fel på dessa kan vi i oftast rätta till felen på egen hand. I övriga fall kontaktar vi parkmiljögruppen.

### **Resursanvändning**

Den egna personalen.

### **Uppföljning**


Sker vid våra arbetsplatsträffar och planeringsdagar och vid möten med parkmiljögruppen.

### **Utveckling**

Bygga upp ett bra samarbete med den entreprenör som sedan hösten 2014 har hand om parkskötseln.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.7 Stockholm har ett rikt utbud av idrott och fritid som är tillgängligt för alla

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Andelen ungdomar (10-17 år) som upplever att de har tillgång meningsfulla idrotts- och fritidsaktiviteter	100 %	fastställs 2015	År

Nämndmål:

### **Boende och besökare är nöjda med fritids- och idrottsmöjligheterna**

#### **Beskrivning**

Alla invånare har rätt till en meningsfull fritid och tillgång till trygga och jämställda mötesplatser. Det finns ett brett utbud av fritidsaktiviteter med olika inriktningar i staden för att skapa en ökad gemenskap samt bidra till goda uppväxtvillkor för barn och unga.

#### **Förväntat resultat**

Boende, besökare och brukare, i synnerhet barn och unga, är nöjda med utbudet av aktiviteter och anläggningar. Aktiviteterna upplevs meningsfulla och stimulerande.

Åtagande:

I Tessinparkens parklek bedriver vi en väl fungerande djurhållningsverksamhet.

#### **Förväntat resultat**

Fler besökare deltar aktivt i skötseln och utvecklingen av verksamheten

#### **Arbetsätt**

Uppmuntra våra besökare och då främst flickor i 10-15 års ålder att delta i skötsel och utveckling av vår djurverksamhet som idag består av kaniner.

#### **Resursanvändning**

Den egna personalen som sköter den dagliga tillsynen och veterinär för kontroll och akutvård.

#### **Uppföljning**

Sker vid våra arbetsplatsträffar

#### **Utveckling**

Under 2015 kommer vi fortsätta med att särskilt vända oss till besökare med funktionsnedsättning, särskilt i samband med skolloven.

**Åtagande:**

Parkleken är en naturlig mötesplats för områdets barn, ungdomar och vuxna.

**Förväntat resultat**

Vi har ett väl fungerande samarbete med verksamheten i Humlanhuset.

Parkleken och ungdomsparken är naturliga mötesplatser för områdets barn, ungdomar och vuxna.

Vi ska ha en genomtänkt program för hur vi ska göra våra verksamheter mer tillgängliga för barn och ungdomar med funktionsnedsättning.

**Arbetsätt**

Våra verksamheter kännetecknas av stor tillgänglighet och ett brett utbud av aktiviteter.

Bra och aktuell information om vår verksamhet och om våra arrangemang ska finnas tillgängligt, både lokalt och via förvaltningens hemsida.

I dialog med besökarna ständigt söka förbättringar av verksamheten och dess utbud, dock utan att tappa fokus på barn och ungdomar.

Samarbeta med övriga aktörer som arbetar med ungdomar.

Samarbeta med Parkmiljögruppen angående planeringen av den fysiska miljön.

**Resursanvändning**

Den egna personalen, som har daglig kontakt med besökarna, är den viktigaste resursen. Vår nya samarbetspartner, Humlanhuset. Andra viktiga resurser är förvaltningens informatör, våra fältassistenter, vår kultursekreterare och Parkmiljögruppen

**Uppföljning**

Uppföljning och utvärdering av verksamheten sker främst på våra personalmöten och planeringsdagar.

**Utveckling**

Under året arbetar vi med att utveckla vår information via sociala medier, främst facebook. Vi kommer också att se över vår skriftliga information så att den överensstämmer med stadens grafiska profil. Fortsätta arbetet med att göra våra verksamheter mer tillgängliga för barn och ungdomar med funktionshinder. Ett ökat samarbete mellan Humlegårdens ungdomspark och verksamheten i Humlanhuset bör i förlängningen medföra fler gemensamma ungdomsarrangemang.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Öka tillgängligheten i parklekarna för personer med funktionsnedsättning.	2014-01-01	2015-12-31




KF:s inriktningsmål:

## 2. Ett klimatsmart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 2.1 Stockholm är klimatneutralt

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Elanvändning per kvadratmeter	180 kwh/kvm	32 kWh	År

Nämndmål:

### Verksamheterna är miljösmarta

#### Beskrivning

Nämnden bidrar till en hållbar livsmiljö genom att minska miljöpåverkan från sina egna verksamheter och verka för att stadsmiljön utvecklas på ett hållbart sätt. Stadens miljöprogram och kemikalieplan följs, liksom nämndens policy för resor i tjänsten.

#### Förväntat resultat

Minskad negativ miljöpåverkan, ökad klimatanpassning och fler grönskande utomhusmiljöer. Stadsmiljön utvecklas på ett hållbart sätt.

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheterna ska gå igenom miljöplanen och rapportera avvikelser i tertiärrapporter och verksamhetsberättelse	2015-01-01	2015-12-31

Åtagande:

Vi söker alltid miljösmarta lösningar i den dagliga verksamheten.

#### Förväntat resultat

Färre transporter till och från parkleken genom bättre planerade inköp.

#### Arbetsätt

Vi bidrar till en hållbar livsmiljö genom att minska miljöpåverkan från våra egna verksamheter och verka för att stadsmiljön utvecklas på ett hållbart sätt. Stadens miljöprogram och kemikalieplan följs, liksom nämndens policy för resor i tjänsten. Samarbeta med parkmiljögruppen kring frågor om vår utomhusmiljö.

#### Resursanvändning

Den egna personalen. Parkmiljögruppen. Stadens miljöprogram.

#### Uppföljning

Miljön är en fast punkt på våra arbetsplatsträffar.

## Utveckling

Fler samarbetsprojekt liknande det som vi 2014 hade med parkmiljögruppen som resulterade i ett päronträd i Humlegården och ett körsbärsträd i Tessinparken.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 2.4 Det är enkelt att välja en miljövänlig livsstil

Nämndmål:

#### **En hållbar och giffri livsmiljö värnas och utvecklas**

## Beskrivning

Intensifiera arbetet med att kartlägga och ta bort gifter. Andelen ekologisk mat i verksamheterna ska öka. Stadens miljöplan och kemikalieplan följs.

## Förväntat resultat

Ökad andel ekologiska livsmedel, minskad användning och exponering av skadliga kemikalier.

Åtagande:

Parkleken för ut miljöbudskapet bland besökarna.

## Förväntat resultat

Våra besökare är väl medvetna om att vi värnar om miljön.

## Arbetsätt

Det gör vi i det dagliga arbetet genom att

Källsortera i sex fraktioner, kompostera vårt köksavfall och erbjuda besökarna att göra detsamma.

I vår hobbyverksamhet använda mycket material från parken. Kottar, blad, grenar men även material som annars skulle hamna i soptunnan, flaskor, burkar etc.

I vår caféverksamhet ha minst 30 % KRAV-märkta produkter och se till att våra besökare känner till detta.

I enlighet med gammal parklekstradition återanvända material enligt metoden "två trasiga cyklar blir en hel".

På våra informationstavlor ha aktuell information om miljöarbetet, både lokalt och globalt.

## Resursanvändning

Personalens intresse och kunskap är den viktigaste resursen. Stockholms miljöprogram är en annan viktig resurs.

## Uppföljning

Miljö/Agenda 21 är en fast punkt på våra personalmöten.


## Utveckling


Fortsätta att öka antalet KRAV-märkta produkter i våra caféverksamheter. Vid våra "hembak" ska alltid KRAV-märkta produkter användas.

## 3. Ett ekonomiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 3.3 Fler jobbar, har trygga anställningar och försörjer sig själva

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Antal praktiktillfällen som genomförs inom stadens verksamheter av de aspiranter som Jobbtorg Stockholm matchar	2 st	500 st	Tertial

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
 Stadsdelsnämnderna ska möjliggöra tidsbestämda anställningar, yrkesintroduktionsanställningar och lärlingsanställningar inom sina verksamheter.	2015-01-01	2015-12-31

### 3.5 Stockholms stads ekonomi är långsiktigt hållbar

Nämndmål:

**Alla chefer och medarbetare tar ansvar och vidtar åtgärder för att ha budget i balans.**

#### Beskrivning

Genom att både chefer och medarbetare är delaktiga i planering och uppföljning säkerställs en tydlig och kreativ styrning av verksamhet och ekonomi. Personal uppmuntras till att finna kostnadseffektiva lösningar.

#### Förväntat resultat

Budget i balans på alla enheter

Åtagande:

I parkleken bedrivs ett kostnadseffektivt arbete.

#### Förväntat resultat

En budget i balans

#### Arbetsätt

I parkleken, med dess lilla budgetomfång, får även små kostnadsförändringar stort genomslag. Regelbunden kontroll av utgifter medför att vi snabbt kan upptäcka oroväckande förändringar och därmed snabbt åtgärda dessa.

## Resursanvändning

Den egna personalen. Stadsdelsförvaltningens administrativa tjänster. De olika webbaserade uppföljningssystemen, Agresso, infoview, LISA etc.

## Uppföljning

Sker på våra arbetsplatsträffar, via månadsrapporterna till vår controller på ekonomiavdelningen och genom tertialrapporterna.

## Utveckling

Genom bättre kunskaper om de olika uppföljningssystemen minimera risken för obalans i budgeten.

## Resursanvändning

### Budget 2015

Den totala budgeten är 3 650 000 kronor, varav 200 000 kr. är intäkter, fördelat enligt följande.

#### Parklek/Ungdomspark

Löner	2 128 000
Personalkostnader	904 000
Lokalkostnader	95 000
Övrig drift	265 000
Administration	78 000
Caféverksamhet	180 000
Intäkter	-200 000

Inom anslaget för löner ryms lönekostnader för fast anställd personal, säsongs- och timanställda.

Inom anslaget för lokaler ryms resurser för el, vatten, städning etc.

Inom anslaget för övrig drift ryms resurser för lekmaterial, förbrukningsmaterial, arrangemangskostnader, arbetskläder etc.

Administrativa kostnader avser främst kostnader för data- och telekommunikation.

Intäkterna kommer från caféverksamheten och lokaluthyrning.

KF:s inriktningsmål:

#### 4. Ett demokratiskt hållbart Stockholm

KF:s mål för verksamhetsområdet:

##### 4.1 Stockholm är fritt från diskriminering

Nämndmål:

**Verksamheterna är fria från diskriminering.**

##### Beskrivning

Arbetet mot diskriminering tydliggörs och intensifieras. Jämställdhetsplan och likabehandlingsplaner är kända av alla och efterlevs i verksamheterna.

##### Förväntat resultat

Inga klagomål och synpunkter gällande diskriminering.

Åtagande:

Parkleken är fri från diskriminering.

##### Förväntat resultat

Parkleken är fri från diskriminering.

##### Arbetsätt

Enhetens medarbetare ska verka för en arbetsplats fri från diskriminering genom ömsesidig respekt, ett öppet förhållningssätt och god kommunikation.

Diskutera förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan på våra arbetsplatsträffar.

Fortsätta samarbetet med arbetsmarknadsförvaltningen via jobbtorg där vi under senare årets främst tagit emot arbetssökande från avdelningen för språkstöd.

##### Resursanvändning



Förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan. Stockholms stads program för delaktighet för personer med funktionsnedsättning.

##### Uppföljning

Sker vid medarbetarsamtalen och i samband med genomgången av arbetsmiljöronden.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

##### 4.2 Stockholms stad är en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
 Sjukfrånvaro	4,4 %	4,4 %	Tertial
 Sjukfrånvaro dag 1-14	2,8 %	tas fram av nämnden	Tertial

Nämndmål:

## Nämnden är en bra arbetsgivare

### Beskrivning

Personal har grundutbildning och erbjuds kompetensutveckling. Heltid är norm vid tillsvidareanställning. Nämndens friskvårdspolicy, rehabiliteringsprocess och rutiner vid sjukdom är väl kända. Samarbete sker med fackliga organisationer, företagshälsovård och försäkringskassa. Hög svarsfrekvens i medarbetarenkäten. Jämställdhet och mångfald eftersträvas och diskriminering motarbetas.

### Förväntat resultat

Medarbetarenkäten visar att personalen känner sig motiverad och delaktig. Sjukfrånvaron är låg och förvaltningen rekryterar adekvat kompetens. Professionalitet och god kvalitet råder i verksamheterna

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Enheterna ska gå igenom och diskutera resultatet av medarbetarenkäten samt ta fram handlingsplaner för identifierade förbättringsområden.	2015-01-01	2015-12-31
Åtgärda arbetsplatsens generella otillgänglighet såväl fysiskt som psykiskt så att arbetsplatsen fungerar för arbetstagare med olika typer av funktionsnedsättning.	2015-01-01	2015-12-31
Alla medarbetare är delaktiga i utformningen av enhetens verksamhetsplan samt i att granska och följa upp det som sker i verksamheten.	2015-01-01	2015-12-31

Åtagande:

Parkleken är en trivsamt arbetsplats med hög personaldelaktighet i verksamhetens utveckling.

### Förväntat resultat

Trots det faktum att vår verksamhet bedrivs på tre geografiskt skilda platser ska känslan av att vi är en personalgrupp ökat under året.

### Arbetsätt

I parkleken delar arbetsledare och arbetstagare på alla dagliga sysslor, vilket innebär att idéer och förslag på enkelt sätt kan diskuteras och eventuellt genomföras.

Medarbetarsamtalen och uppföljningen av dessa är en viktig arbetsmetod.

Vi är en liten enhet med totalt 5 st. anställda på heltid. Övrig personal är antingen timanställda eller säsongsarbetare. Detta medför att personalansvarig chef alltid har aktiv kontakt vid nya sjukfall.

Vi håller kontakt med dom långtidssjukskrivna och ser till att dom får del av aktuell information etc. När så är möjligt bjuds dom in till våra personalmöten och eventuella festliga aktiviteter t.ex. studiebesök, jullunch.

Arbetsmiljön, både psykisk och fysisk är en fast punkt på våra personalmöten.

Vid behov, sjukdom eller annan frånvaro, har vi alltid möjligheten att bistå varandra genom

att personal på kort varsel kan förstärka den drabbade verksamheten.  
All månadsanställd personal har egna datakonton.

### **Resursanvändning**

Företagshälsovården. Förvaltningens personalavdelning. Stadens webb-baserade information.

### **Uppföljning**

Sker på våra personalmöten.

Arbetsmiljöronder genomförs enligt direktiv.

Förvaltningens friskvårdspolicy ska vara välkänd av medarbetarna.

### **Utveckling**

Verksamheten vid Humlegårdens ungdomspark är av flera anledningar lite svårare att involvera parklekens ordinarie mötesverksamhet. Den bedrivs under april - september, mestadels på kvällstid och har tonåringar som främsta målgrupp. Ett sätt som vi provat under de senaste åren är att erbjuda personalen vid ungdomsparken arbete i parkleksverksamheterna, då främst vid helger och som sjukvikarier och vid större arrangemang. Även personalen vid Humlanhuset är en resurs som vi använder oss av. Vid våra arbetsplatsträffar prioriterar vi samtal kring verksamhetsutveckling i syfte att skapa förutsättningar för ett större engagemang i personalgruppen. Gemensamma studiedagar med övrig personal som arbetar i området bör utvecklas, särskilt mellan Humlegårdens ungdomspark och verksamheten i Humlanhuset.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

## **4.3 Stockholm är en stad som respekterar och lever upp till mänskliga rättigheter och barnkonventionen**

Nämndmål:

### **Barnperspektivet uppmärksammas alltid och de mänskliga rättigheterna respekteras**

#### **Beskrivning**

Barn och ungas intressen och behov tas till vara och deras inflytande stärks. Vad som är bäst för barnen är avgörande. Verksamheterna utvecklar ett jämställt, normkritiskt och antirasistiskt arbetssätt.

#### **Förväntat resultat**

Barn och ungas behov har tillgodosetts.

Åtagande:

Barnperspektivet uppmärksammas alltid och de mänskliga rättigheterna respekteras.

#### **Förväntat resultat**

Parklekarna och ungdomsparken ska utifrån de fysiska förutsättningarna ha ett så brett utbud av aktiviteter som möjligt.

**Arbetsätt**

Vårt arbetsätt där den största delen av arbetstiden tillbringas bland våra besökare gör det möjligt för våra besökare att ta direkt kontakt med oss kring frågor om verksamheten och dess utveckling.

**Resursanvändning**

Den egna personalen. Parkmiljögruppen.

**Uppföljning**

Sker vid våra arbetsplatsträffar och i samband med tertialrapporterna.

**Utveckling**

En mer långsiktig planering och utveckling av våra verksamheter.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

**4.5 Stockholm är en tillgänglig stad för alla**

Nämndmål:

**Den offentliga miljön är tillgänglig****Beskrivning**

Hinder för ett självständigt liv och delaktighet i samhället identifieras och tas bort i möjligaste mån.

**Förväntat resultat**

Alla har möjlighet att ta del av den offentliga miljön oavsett fysiska och sociala förutsättningar.

Åtagande:

Vi samarbetar med övriga aktörer för att göra parkleken mer tillgänglig.

**Förväntat resultat**

Förbättrad tillgänglighet för besökare med funktionshinder.

**Arbetsätt**

Mindre förändringar genomför vi själva. Till exempel ökat utbud av lekmaterial som är anpassat till besökare med funktionshinder. Vara en påtryckare då det gäller större förändringar. Till exempel bättre tillgång till parkeringsplatser för handikappade, Bättre belysning etc.

**Resursanvändning**

Den egna personalen. Parkmiljögruppen. Trafikkontoret. Fastighetskontoret.



## Uppföljning

Sker på våra arbetsplatsträffar, vid tertialrapporter och i den ständigt pågående dialogen med våra besökare.

## Utveckling

Ett väl fungerande samarbete med övriga aktörer som har betydelse för parkleksverksamheten.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

## 4.6 Stockholm är en demokratisk stad där medborgarna har inflytande

Nämndmål:

### Invånarna har inflytande

#### Beskrivning

Den lokala demokratin stärks genom en tydlig information och brukarinflytande, t ex genom pensionärsråd, råd för funktionshinderfrågor, förtroenderåd, förskoleråd m fl. Formerna för ungdomars inflytande utreds. Öppna möten med stadsdelsnämnden och möjligheten att lämna medborgarförslag ökar möjligheten till att påverka. Alla utredningar präglas av delaktighet.

#### Förväntat resultat

Invånarna känner sig delaktiga och har haft möjlighet att påverka.

Åtagande:

Vi tar besökarnas förslag på allvar.

#### Förväntat resultat

All personal, även timanställda, ska ha bra kunskap om medborgarnas möjlighet att påverka.

#### Arbetsätt

Vi är ofta den första länken i den kommunala informationskedjan. Många vänder sig till oss med förslag och synpunkter som inte direkt har med vår verksamhet att göra. I dessa fall är det viktigt att vi har så god kunskap om stadens organisation att vi hjälpa besökarna att hitta rätt.

Vårt sätt att arbeta i direkt kontakt med besökarna och med relativt stor beslutsrätt lokalt borgar för att vi på ett smidigt sätt kan tillvarata deras förslag och önskemål.

#### Resursanvändning

Personalen.

## Uppföljning

Sker via arbetsplatsträffar och tertialrapporter.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

## 4.7 Alla stockholmare har nära till kultur och eget skapande

Nämndmål:

### **Tillgången till kulturaktiviteter är god.**

#### **Beskrivning**

Boende med heldygnsomsorg, deltagare i dagliga verksamheter och besökare i öppna träfflokaler, ungdomar i fritidsverksamhet samt barn i förskolor ska få tillgång till stadens kulturutbud och i verksamheten stimuleras till eget skapande.

#### **Förväntat resultat**

Brukarna upplever ett rikt och varierat kulturutbud

Åtagande:

Parkleken erbjuder sina besökare att delta i organiserade kulturaktiviteter.

#### **Förväntat resultat**

Fler organiserade kulturaktiviteter både inom parkleks- och ungdomsverksamheten.

#### **Arbetsätt**

I Tessinparkens parklek har vi ledarledda sång- och rörelsestunder utomhus för föräldrar och barn under vår- och höstterminerna.

I Humlegårdens parklek har vi snickeriverksamhet under söndagarna i slutet av vårterminen och i början på höstterminen för barn, ungdomar och vuxna.

Vi arrangerar midsommarfirande i båda parklekarna.

Nationaldagsfirandet i Humlegården är ett samarbete mellan parkleken och vår kultursekreterare.

Vid vinterfesten deltar även personalen från ungdomsparken.

Genom att anlita utomstående entreprenörer kommer vi att kunna bredda utbudet av kulturaktiviteter.

Vi kommer även att delta i gemensamma arrangemang tillsammans med övriga parklekar.

#### **Resursanvändning**

Vid sång- och musikarrangemang hyr vi in personal eller artister.

Snickeriverksamheten sköts av den egna personalen.

Barn och ungdoms kultursekreterare.

Det program som tagits fram av Kulturförvaltningen "Kultur i ögonhöjd".

#### **Uppföljning**

Sker på våra personalmöten och i den ständiga dialogen med våra besökare. Uppföljningen av samarbetet med verksamheten i Humlanhuset sker vid de avdelningsmöten som vi deltar i.

## Utveckling

Fortsätta samarbetet med vår kultursekreterare i samband med nationaldagsfirandet i Humlegården som numera är en etablerad familjefest.

Arbeta för att "Parklekens dag" som vi tillsammans med övriga parklekar arrangerade 2014 blir en etablerad festdag som förhoppningsvis fler parklekar ansluter sig till.

Tanken är att vi under denna dag ska erbjuda våra besökare att delta i olika aktiviteter såsom sång och dans, skapande verksamhet.

Snickeriverksamheten och våra sångstunder är mycket efterfrågade. Beroende på hur vår ekonomi utvecklas kommer vi att försöka utöka dessa verksamheter.

Att tillsammans med, vår nya samarbetspartner, verksamheten i Humlanhuset genomföra olika arrangemang i och kring Ungdomsparken.

## Övriga frågor

### Synpunkter/klagomål

Vi är angelägna om att hålla en god kvalitet på vår verksamhet och anser att inget är så bra att det inte kan bli bättre! Därför vill vi gärna få in idéer, synpunkter och klagomål. Dessa kan framföras muntligt eller skriftligt. Vill du framföra dom skriftligt kan du använda dig av en speciell blankett som finns tillgänglig i parkhuset. Här kan du också få information om vilka rutiner som gäller för hantering av inkomna klagomål / synpunkter. Man kan också lämna åsikter, förslag och klagomål via:

[www.stockholm.se](http://www.stockholm.se)

Alla inkomna förslag, synpunkter och klagomål vidarebefordras till ansvarig enhetschef. Du får besked så snart som möjligt på hur vi kommer att åtgärda dina synpunkter. Inkomna förslag, synpunkter och klagomål tas upp på våra personalmöten och används i förbättrings- och utvecklingsarbetet. Inkomna synpunkter sammanställs och delges ansvariga politiker.