

**Handläggare:**  
Madeleine Weber

**Till**  
Parklekarna Björns trädgård,  
Stora Blecktornsparken

Parklekarna Björns trädgård, Stora Bleck-  
tornsparken

## **Verksamhetsplan 2014**

**Förslag till beslut**

**Parklekarna Björns trädgård, Stora  
Blecktornsparken**

Katarina Bangata 80 A  
11642 Stockholm

madeleine.weber@stockholm.se

stockholm.se

## Innehållsförteckning

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök.....	3
<i>1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar.....</i>	<i>3</i>
<i>1.6 Stockholmarna är nöjda med kultur- och idrottsmöjligheterna i Stockholm .....</i>	<i>5</i>
2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras.....	6
<i>2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten.....</i>	<i>6</i>
3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva.....	9
<i>3.1 Budgeten är i balans .....</i>	<i>9</i>
<b>Övriga frågor .....</b>	<b>9</b>

## Inledning

Parkleken är en mötesplats för alla människor. Aktiviteterna som erbjuds vänder sig i första hand till barn i åldrarna 0-12 år. Verksamheten vänder sig också till vårdnadshavare. En mindre del av besökarna som inte tillhör målgruppen är även vuxna utan barn med sig.

Det är vår uppgift att säkra en god fritidsverksamhet.

Parkleken bedrivs i första hand utomhus med olika roliga aktiviteter. Verksamheten är trygghetskapande, den befrämjar samverkan och gemenskap mellan olika grupper. Verksamheten bemöter trender genom skapande verksamhet så som stafflimålning, småsnickeri och ansiktsmålning. Vi har roligt tillsammans!

Enheten består av två parklekar, Stora Blecktornsparken och Björns Trädgård. I Stora Blecktornsparkens parklek finns bland annat Öppen Förskola, parkcafé och djurhållning. I Björns Trädgårds parklek finns bland annat Öppen Förskola, parkcafé och Skateskola. Personalen erbjuder roliga aktiviteter under generösa öppettider.

Öppna Förskolan i parklekarna är en viktig mötesplats för vårdnadshavare med barn. Där skapas nya sociala kontakter. På Öppna Förskolan erbjuder pedagogerna sångstund, rytmik, pyssel, lek, utflykter och social samvaro under generösa öppettider.

Vi har tillgänglighetsanpassat Stora Blecktornsparkens utomhusmiljö under 2013 för brukare med funktionshinder.

Nu bygger vi vidare på en parklek och öppen förskola i världsklass genom att fokusera på följande områden: Ekonomisk hushållning, verksamhetsutveckling, kompetensförsörjning och kommunikation.

Personal: En enhetschef, fyra fritidsledare, en barnskötare och en förskollärare.

Rådande styrdokument är Stockholms stads budget och verksamhetsplan, Södermalms stadsdelsnämnds verksamhetsplan och Skolverkets allmänna råd för öppen förskola.

Antal besökare per år är i Stora Blecktornsparken ca. 140 000 och i Björns trädgård ca. 110 000.

KF:s inriktningsmål:

### **1. Stockholm är en attraktiv, trygg, tillgänglig och växande stad för boende, företagande och besök**

KF:s mål för verksamhetsområdet:

#### **1.3 Stockholms livsmiljö är hållbar**

Nämndmål:

#### **Nämndens verksamhet är miljövänlig**

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Följa nämndens miljöhandlingsplan 2014. Redovisa åtgärder vid avvikelser i samband med tertialrapporter och i verksamhetsberät-	2014-01-01	2014-12-31

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
telsen.		

**Åtagande:**  
Verksamheten är miljövänlig.

### **Förväntat resultat**

Verksamheten är miljövänlig.

### **Arbetsätt**

Parklekarna följer Södermalms stadsdelsförvaltnings miljöhandlingsplan för att bidra till att Stockholm ska erhålla en hållbar livsmiljö.

Vi skapar bättre miljömedvetenhet hos brukare genom att informera om källsortering.

Vi värnar om miljön.

Våra verksamheter sorterar ut plast, glas, papper, batterier, glödlampor och miljöfarligt avfall till närmaste miljöstation.

Verksamheten använder lågenergilampor.

Vi håller en så låg energiförbrukning som möjligt, genom att hålla det nedsläckt där det inte bedrivs verksamhet och när det tillåts ej ha på elementen.

Vi använder oss av ekologiska livsmedel och förbrukningsmaterial i största möjliga mån.

Medarbetarna kommer med nya idéer om hur vi kan förbättra vår miljömedvetenhet.

### **Resursanvändning**

Vi samarbetar med skolor, förskolor och vårdnadshavare genom att ha gemensamma städ dagar.

### **Uppföljning**

Vi konterar ekologiska livsmedel på baskonto 6442 och följer upp i samband med tertialrapporterna.

Vi jämför elförbrukningen med föregående budgetår för att sänka den.

Vi följer upp på återkommande arbetsplatsträffar hur miljöarbetet har fortlöpt.

### **Utveckling**

Vi tar vara på och utvecklar medarbetarnas kompetens och engagemang i miljöfrågor.

KF:s mål för verksamhetsområdet:

1.6 Stockholmarna är nöjda med kultur- och idrottsmöjligheterna i Stockholm

Nämndmål:

**Barn och unga har en rolig och utmanande fritidsverksamhet**

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
Andel besökare som tycker att parkleken är rolig och utmanande	92 %		År

Åtagande:

Barn och unga har en rolig och utmanande fritidsverksamhet.

### Förväntat resultat

92 % av barn och unga upplever att parkleken är rolig och utmanande.

### Arbetsätt

Vid parklekarna Stora Blecktornsparken och Björns Trädgård erbjuder personalen varierande aktiviteter för besökarna under generösa öppettider.

Vi genomför barnens önskemål och idéer i största mån som går i verksamheten.

Vi har riktade aktiviteter så som småsnickerier, måleriverkstad, ansiktsmålning, pyssel, lek och spel med ett fast veckoprogram i Stora Blecktornsparken och Björns Trädgård.

Vi håller djurkurser i Stora Blecktornsparken 2 gånger per termin som riktar sig för 5-10 åringar där barnen lär sig om djur och natur. Vi integrerar även miljöarbete i detta.

Vi har en Skateboardskola sommarhalvåret i Björns Trädgård 2 dagar i veckan.

Verksamheten erbjuder årsanpassade aktiviteter så som pulkor & slängkälke under vintern och cyklar & fotbollar på sommaren.

Parkleken är en mötesplats tillgänglig för alla. Det uppnår vi genom att ständigt förbättra logistiken både inom- och utomhus för funktionshindrade barn och ungdomar.

Verksamheten planeras tillsammans med besökarna.

Stora Blecktornsparken samarbetar med förskolornas utegrupper på Södermalm i form av skridskoskola januari - mars.

Stora Blecktornsparken samarbetar med förskolorna på Södermalm under pedagogiska veckor då vi har djurskolor för barn och pedagoger fyra gånger i veckan.

På sommaren håller Stora Blecktornsparken Dagkollo under tre veckor för barn 7-12 år.

I parklekarna har vi återkommande traditioner så som Nationaldagsfirande, Midsommarfirande, Parklekens Dag och Söderandans Dag.

### Resursanvändning

Vi använder oss av personalens kompetens i de olika fasta aktiviteterna.

Samarbeten/Nätverk: Utegrupper, förskolor, skolor, fritidsgårdar, föräldragrupper, företagare och parklekar.

När verksamheten är stängd används lokalerna effektivt av till exempel Mäster Olofs Scoutkår, Klara Kyrka, Fritidsgården och privatpersoner.

Vi använder vår utomhusmiljö till fullo så som våra pulkabackar på vintern och skateboardramper under sommaren.

Besökarna har möjlighet att hitta information på Förskoleportalen, i Jämför Service och via mailkontakt.

### Uppföljning

Under arbetsplatsträffarna har vi en stående punkt för att hitta nya möjligheter i parkleken för att barn och unga ska trivas. Vi för protokoll på detta.

Vi följer upp med enkätundersökningar och tar till vara på våra brukares synpunkter och önskemål bland annat via stadens "Tyck till".

### Utveckling

Medarbetarnas kompetensutvecklas för att kunna bli bättre i de olika verksamhetsområdena så som djurhållning, Öppen Förskola och fritidsverksamhet.

Vi bygger en klättervägg för de äldre barnen i Stora Blecktornsparken då vi inte har fått önskat resultat på brukarenkäten av den åldersgruppen.

Vi startar en öppen fritidsverksamhet till höstterminen 2014 för barn 9-11 år. Dit kan de komma efter skolan och erbjudas mellanmål och olika fritidsaktiviteter tre eftermiddagar i veckan.

Vi startar skateskola när det är lördagsöppet i Björns Trädgård.

KF:s inriktningsmål:

## 2. Kvalitet och valfrihet utvecklas och förbättras

KF:s mål för verksamhetsområdet:

### 2.4 Stockholms stad är en attraktiv arbetsgivare med spännande och utmanande arbeten

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Aktivt Medskapandeindex	81	80	År
Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare	80 %	80 %	År
Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete.	94 %	92 %	År
Sjukfrånvaro	3 %	4,4 %	Tertial

Nämndmål:

### Ledarskapet är tydligt, aktivt och kommunikativt

Indikator	Årsmål	KF:s årsmål	Periodicitet
Medarbetares känsla av motivation (Motivationsindex)	82		År
Medarbetares upplevelse av chefens ledarskap (Ledarskapsindex)	79		År

Indikator	Årsmål	KF:s års- mål	Periodici- tet
Medarbetares upplevelse av styrning av verksamheten (Styrnings-index)	84		År

### Åtagande:

Ledarskapet är tydligt, aktivt och kommunikativt

### Förväntat resultat

Medarbetares känsla av motivation 82

Medarbetares upplevelse av chefens ledarskap 79

Medarbetares upplevelse av styrning av verksamheten 84

Chefer och ledare ställer tydliga krav på sina medarbetare 80 %

### Arbetsätt

Chefen har ansvar för att uppnå mål inom sin verksamhet. För att göra det behöver chefen som ledare tydligt förmedla verksamhetens uppdrag och mål, skapa tydliga förväntningar samt ge återkoppling på medarbetares arbetsinsatser. Chefen behöver vara närvarande, lyssnande, visa tillit till medarbetare och ge förutsättningar för delaktighet. Ledarskapet ska leda till helhetssyn, initiativkraft och att allas kompetens tas till vara.

Under 2014 ska chefen:

Förmedla verksamhetens uppdrag och mål så att medarbetare känner att de bidrar till att nå stadens övergripande vision och mål.

Ge medarbetare återkoppling på deras prestation - både det som fungerar bra och det som kan förbättras genom samtal.

Använda effektiva mötesmetoder som bygger på dialog och som skapar öppenhet och delaktighet.

Stimulera till samarbete och utbyta erfarenheter, såväl på arbetsplatsen som med andra verksamheter.

### Resursanvändning

Vi har konferenser och går på olika föreläsningar som stärker allas inflytande i verksamheten. Medarbetarna kommer med egna idéer för att förbättra verksamheten.

Medarbetarnas kompetens tas till vara på bästa sätt för att förverkliga målen.

Vi söker aktivt efter nya kurser och utbildningar för att utvecklas i arbetet.

### Uppföljning

Sker via medarbetarenkäten 2014 och via medarbetarsamtalen.

### Utveckling

Chefen arbetar ständigt för att stärka personalgruppens samhörighet.

Chef och medarbetare arbetar ständigt för att sträva åt samma mål.

Vi lyssnar på varandra och träffas för att utvecklas tillsammans och åt samma håll.

Nämndmål:

### **Medarbetarskapet är aktivt, ansvarstagande och utvecklingsinriktad**

<b>Aktivitet</b>	<b>Startdatum</b>	<b>Slutdatum</b>
Genomföra fysisk skydds rond	2014-01-01	2014-05-31
Med utgångspunkt från medarbetarenkäten tar chef tillsammans med medarbetare fram en handlingsplan	2014-01-01	2014-03-03

**Åtagande:**

Medarbetarskapet är aktivt, ansvarstagande och utvecklingsriktat

#### **Förväntat resultat**

Aktiv medarbetarindex 81

Medarbetare vet vad som förväntas av dem i deras arbete 94 %

Sjukfrånvaro 3 %

#### **Arbetssätt**

Medarbetarna är avdelningens viktigaste resurs. Medarbetare ska vara väl förtrogna med verksamhetens mål och förväntade resultat. Ett aktivt medarbetarskap innebär att varje medarbetare tar ett eget ansvar för sina arbetsuppgifter, för att utveckla verksamheten och skapa ett bra arbetsklimat på arbetsplatsen. Det innebär att ta ansvar för sin egen utveckling.

Under 2014 ska enheten stärka medarbetares förmåga att:

Ta eget ansvar för arbetsuppgifter och för att utveckla verksamheten vara aktiv och bidra på möten.

ge återkoppling till chef och kollegor - både det som fungerar bra och det som kan förbättras. Samarbeta internt och med andra verksamheter.

#### **Resursanvändning**

Medarbetarnas kompetens tas till vara på bästa möjliga sätt.

Hälsocoachen har gruppaktiviteter två gånger per termin för att främja hälsa och samhörighet.

#### **Uppföljning**

Sker via medarbetarenkäten och medarbetarsamtal.

#### **Utveckling**

Medarbetarna söker aktivt efter kurser för att kompetensutvecklas.

Medarbetarna kommer ständigt med egna förslag för att skapa en god arbetsplats.

Vi utbildar en Hälsocoach som arbetar tillsammans med medarbetarna för en hälsosammare arbetsplats och livsstil.



### **3. Stadens verksamheter är kostnadseffektiva**

#### **3.1 Budgeten är i balans**

##### **Resursanvändning**

##### **Budget 2014**

Nämndmål:

**Det ekonomiska resultatet är positivt**

Åtagande:

Det ekonomiska resultatet är positivt.

##### **Förväntat resultat**

Det ekonomiska resultatet är positivt.

##### **Arbetsätt**

Medarbetarna hålls informerade om budgetläget och ekonomiska ramar.

Vi följer upp i månadsrapporterna och ser till att utgifterna inte överskrider årsbudgeten.

Lokalerna hyrs ut när de ej används av verksamheten till Mäster Olofs Scoutkår, Klara Kyrka, fritidsgården och till privatpersoner.

Vi har intäkter från caféförsäljningen.

Medarbetarna reparerar allt lekmaterial, möbler och annat i så lång utsträckning som det går så att det håller en säker standard.

Vi sanerar klotter och målar om själva i stor utsträckning.

Vi sänker elförbrukningen.

Medarbetarna kompetensutvecklas och gör i största mån som går arbetet med renovering och bygg istället för att köpa de tjänsterna.

Vi jämför priser hos de olika företagen som vi gör våra inköp.

##### **Resursanvändning**

Lokalerna används både som Parklek och Öppen Förskola under dagtid.

Vi hyr ut lokalerna till privatpersoner och föreningar när verksamhet inte bedrivs.

Medarbetarna och Servicegruppen utför olika renoveringsuppgifter.

##### **Uppföljning**

Vi genomför kontinuerlig uppföljning av budgeten varje månad på månadsmötena.

Budgeten följs upp i samband med verksamhetsplanering, tertialrapporter, verksamhetsberättelser och arbetsplatsträffar.

### **Övriga frågor**