



Tensta sim- och idrottshall

Kvalitetsutmärkelsen 2014

Kontaktinformation
Peter Ahlstedt, anläggningschef
076 124 11 70
peter.ahlstedt@stockholm.se



**Stockholms
stad**

Inledning

Tensta sim- och idrottshall är en av Stockholms stads 13 sim- och idrottshallar. Vår huvudsakliga uppgift är att få stockholmarna att blir mer fysiskt aktiva. Vår anläggning är öppen för alla, med eller utan funktionsnedsättning.

Vår verksamhet styrs framför allt av Stockholm stads idrottspolitiska program. Det beskriver, tillsammans med idrottsnämndens verksamhetsplan, vilka mål vi ska sträva efter.

För att driva vår anläggning följer vi riktlinjer från Socialstyrelsens publikation Bassängbad - hälsorisker, regler och skötsel. Den i kombination med miljöbalken är grunden till vårt egenkontrollprogram. Publikationer från Arbetsmiljöverket är en annan viktig del då vi använder många olika städmaskiner och städkemikalier.

Vår verksamhet består av flera delar. En del är att vi tillhandahåller ytor för idrottsföreningar och skolor. Vi bedriver också en stor egen verksamhet med gym, gruppträning, bad för allmänheten, simskola, skolsim, kurser och aktiviteter.

För att nå fler personer som är inaktiva är vi också ute mycket på verksamheter i närområdet för att informera om vikten av att motionera.

Tensta sim- och idrottshall är en del av ett mångkulturellt område. Det gör att många av idrottsförvaltningens riktade insatser finns just här hos oss. Till exempel har vi kvinnosim varje onsdag, ett stort gruppträningsutbud för endast kvinnor, MåBra-kurser för tonårstjejer och tonårskillar, ett gym endast för kvinnor och simskola för barn mellan 8-14år.

Under 2013 har Tensta sim- och idrottshall haft cirka 161 500 besökare. Föreningsaktiva i sim- och idrottshallen är inte medräknade.

NÅGRA UTTRYCK SOM ÄR BRA ATT VETA MER OM

I3:30-MÖTE: möte där alla står upp och tar del av daglig information som är aktuellt för verksamheten.

LEAN: en verksamhetsstrategi som Tensta har börjat arbeta efter för att få alla att sträva mot samma målbild. Denna strategi är till för att skapa största möjliga nytta för dem vi är till för, brukarna (stockholmarna).

APT: arbetsplatsträff, ett möte vi har var tredje vecka.

AC: Anläggningschef

FRÅN RÖTT TILL GRÖNT: är hur vi markerar målen för att tydligt se vart i utvecklingsfasen målen befinner sig. De mål som inte är påbörjade är markerade med rött, de målen som är påbörjade markeras med gult och de mål som blivit genomförda markeras med grönt.

FaR: Fysisk aktivitet på recept

För att alla som arbetar under dagen ska vara uppdaterade på aktuell information har en stor tavla hängts upp i personalkorridoren. Där finns allt antecknat som är aktuellt just nu och de nästkommande två veckorna. Varje vardag förutom onsdagar har vi ett 13:30-möte där informationen på tavlan är i centrum.

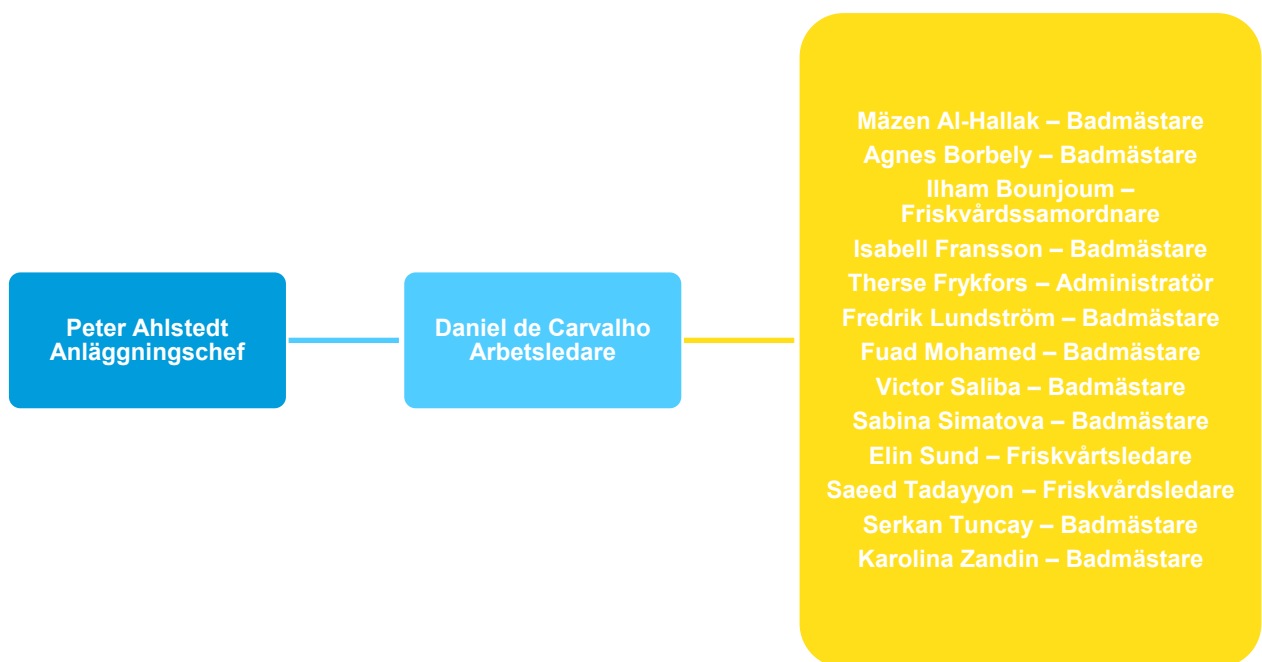
På anläggningen har vi en rutinhandbok, som är en handbok där vardagsrutinerna finns ned skrivna. Utöver rutinhandboken finns det dagliga checklistor som beskriver vad som ska göras varje dag, till exempel på måndag, tisdag och torsdag morgon ska det spelas lugn musik i simhallen mellan kl. 06.30-08.00.

Där det behövs instruktioner för hur saker ska göras finns processer uppsatta. Detta kan till exempel vara hur skurmaskinen ska användas eller hur du ska agera vid brandlarm.

I en anläggning av vår storlek finns det mängder av förråd. Inom LEAN har vi arbetat med 5S (Sortera, Strukturera, Städa, Standardisera och Skapa vana) för att märka upp och skapa bestämda platser för var saker ska förvaras i förråd och skåp.

MEDARBETARE

Vår nuvarande personalgrupp består av 15 medarbetare som arbetar heltid hos oss. Förutom dem har vi ett tiotal timanställda, 15 externa gruppträningssinstruktörer och sex simlärare som arbetar ett fåtal timmar i veckan.



Personalgruppen består av en anläggningschef, en arbetsledare, en friskvårdssamordnare, två friskvårdsledare, sju badmästare och en administratör. Friskvårdssamordnaren, friskvårdsledaren är alla friskvårdsutbildade och badmästarna är utbildade simlärare och har en stor kunskap om anläggningen. Administratören har hand om allt administrativt gällande receptions ärenden. Alla arbetar med den dagliga verksamheten, allt från kundbemötande i receptionen till att städa i anläggningen så att den är ren och fräsch under hela dagen. Utöver det dagliga arbetet har varje medarbetare egna ansvarsområden med stor eget ansvar för utformning, genomförande och uppföljning.

Brukare/kunder

På APT-möten diskuterar vi regelbundet bemötandefrågor och hur vi levererar bästa möjliga service till våra kunder. Andra forum där vi spontant diskuterar bemötande frågor är på 13:30-möten och i personalrummet.

För att utveckla och systematisera vår service efter brukarnas önskemål är det viktigt att få veta vad brukarna tycker om vår verksamhet samt vad de önskar ska göras annorlunda och bättre. För att få den återkopplingen av brukarna har vi infört en förslagslåda där de har möjligheten att påverka verksamhetsutvecklingen genom att lämna förbättringsförslag. Brukarna är även välkomna att lämna andra förslag utöver förbättringsförslag som till exempel synpunkter och klagomål. Vi uppmuntrar dem till att skriva namn och telefonnummer så att vi kan återkoppla men det går självklart bra att vara anonym. Andra forum där de kan lämna sina synpunkter är vår hemsida och vår Facebook sida.

För att visa att vi verkligen tar tillvara på deras åsikter vill vi snabbt kunna ge respons på synpunkterna kunderna lämnar till oss. När det gäller större frågor lämnar personalen över frågan till arbetsledaren eller AC, är ingen av dem på plats ber vi att få åter komma vid nästa tillfälle kunden besöker oss istället för att kunden behöver vänta tills nästa gång då vi har APT innan de får en återkoppling.

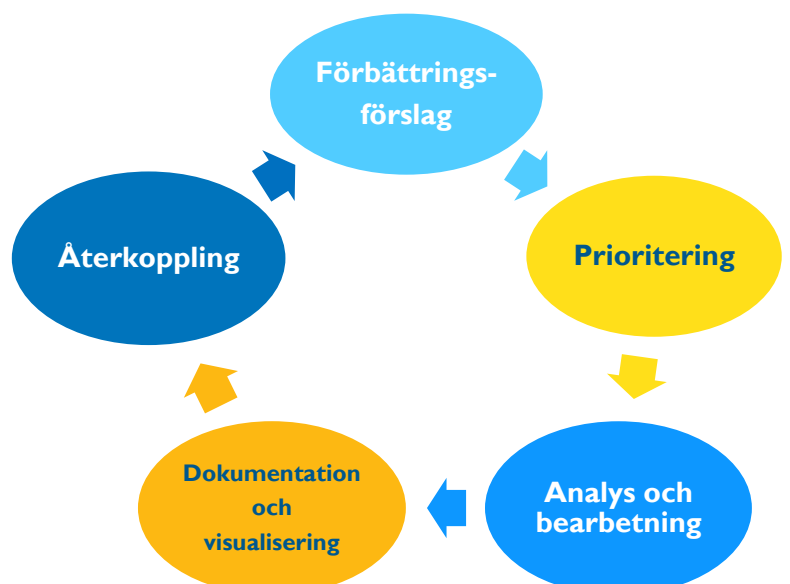
Många synpunkter, klagomål och förbättringsförslag får personalen i de dagliga samtal som förs i verksamheten. Dessa förs tillbaka till personalgruppen på APT-möten i samband med att övriga förbättringsförslag läses upp från förslagslådan.

Idrottsförvaltningen utför vartannat år kundundersökningar för att mäta kundnöjdheten. Utifrån den undersökningen kan vi ta fram ytterligare förbättringsförslag. Även medarbetarna kommer ofta med förbättringsförslag för att förbättra servicen.

De inkomna förbättringsförslagen diskuteras på APT-möten och prioriteras i ordning efter när de ska genomföras. Förbättringsförslagen tilldelas ansvarig medarbetare som gör en djupare analys kring förbättringsförslaget och utformar en handlingsplan för att uppnå förbättringen.

Vi har tagit fram riktlinjer för hur vi arbetar med förbättringsförslagen, dessa innebär bland annat att endast fem stycken enklare förbättringsarbeten får vara pågående samtidigt. När ett förbättringsförslag har blivit genomfört får nästa högst prioriterade förslag påbörjas. Utöver fem stycken enklare förbättringsförslag är även tre stycken större förslag pågående. De förslagen kan exempelvis innebära större investeringar eller annat som kan komma att påverka verksamheten i högre omfattning. De tre större förbättringsarbetena pågår parallellt med de fem enklare förbättringsförslagen.

Det är viktigt att våra brukare informeras om de förbättringar som görs samt att de kan se att deras synpunkter är viktiga för oss och grundläggande för hur vi utvecklar verksamheten.



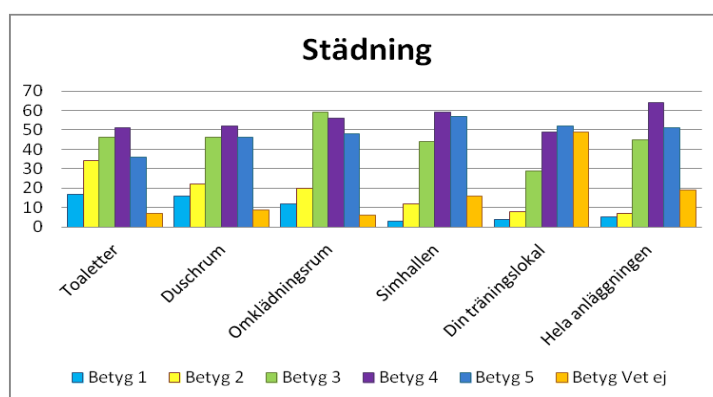
Förbättringsarbetena synliggörs för brukarna på en TV-skärm vid förslagslådan, så att även de kan ta del av de förbättringar som pågår, kommer att påbörjas inom kort och avslutade förbättringsarbeten. Bildspelet på TV-skärmen uppdateras kontinuerligt så att informationen är relevant för kunderna.

EXEMPEL PÅ HUR BRUKARNAS FÖRBÄTTRINGSFÖRSLAG, SYNPUNKTER OCH KLAGÅMÅL PÅVERKAT UTVECKLINGEN AV VERKSAMHETEN

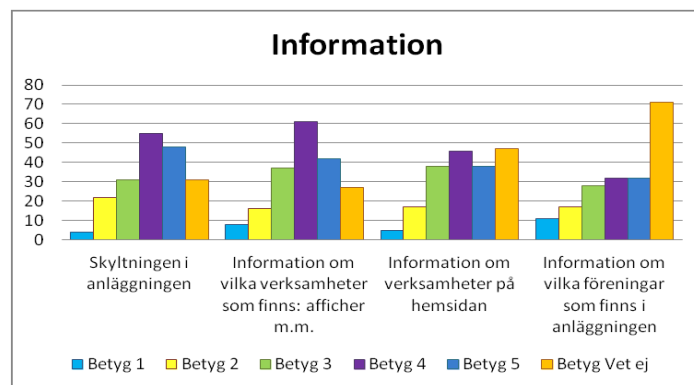
Synpunkt	Förändring i verksamheten
Ett gym endast för kvinnor.	Vi har sedan januari 2013 utökat vår verksamhet med ett kvinnogym. Det nya gymmet gjordes möjligt efter att vi rustade upp vårt föreningsgym med fler tränings- och konditionsmaskiner.
Längre öppettider under kvinnosimmet.	Efter att vi gjort en analys om det är möjligt så har nu öppettiderna utökats under kvinnosimmet på onsdagar.
Nya spinning-cyklar.	När avtalet för våra gymmaskiner om förhandlades valde vi att lägga till en ny uppsättning spinning-cyklar.
Mer vattengympa på grupptränings schemat.	Gruppträningansvarig tillsatte två externa vattengympainstruktörer på så sätt kunde vi utöka till 6 vattengympa pass/vecka.
Fler fria vikter och maskiner i gymmet.	Gymansvarig undersökte om det fanns plats i budgeten och där efter beställdes fler fria vikter och två nya maskiner.

UTDRAG UR IDROTTSFÖRVALTNINGENS KUNDUNDERSÖKNING SOM GJORDES I NOVEMBER 2012.

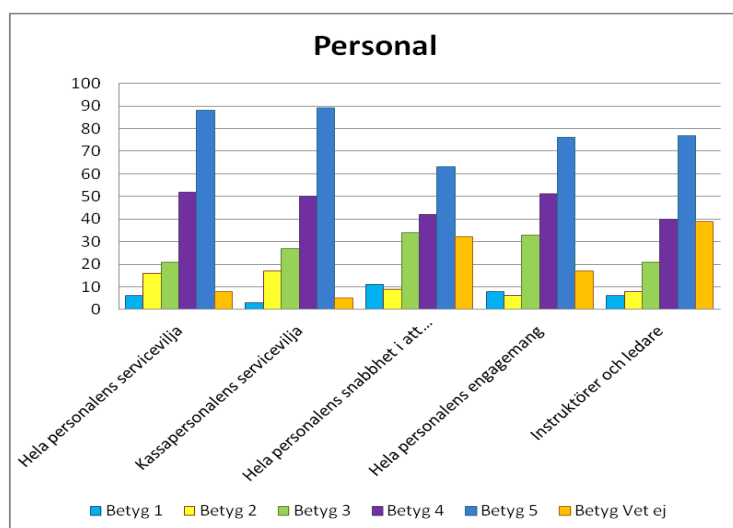
Resultatet från delen gällande städningen på anläggningen gav ett genomsnitts betyg på 3,67. Vi har som mål att höja den siffran till minst 4,0 till 2014. För att nå målet 4,0 kommer vi att schemalägga fler städronder.



Den tillgängliga informationen som anläggningen har att erbjuda fick ett genomsnittsbetyg på 3,66. Vi har som mål att höja den siffran till minst 3,9 till 2014. När vi på ett APT-möte diskuterade hur vi ska gå till väga för att lyckas nå 3,9 kom vi fram till att vi behöver en medarbetare som kontinuerligt ser över informationen som sitter skyltad runt om i anläggningen, på så sätt är det alltid aktuell information som sitter uppe.



Hela 4,05 är vad personalen drog hem i genomsnittsbetyg. Det är en mycket bra siffra som vi är nöjda med och som vi vill jobba för att behålla. För att försäkra oss om att vi lyckas behålla siffran deltar vi med jämna mellanrum i utbildningar och föreläsningar gällande service. Under 2013 var föreläsaren "Service doktorn" Christer Isehag på besök vid 6 tillfällen.



2012 (året som undersökningen gjordes senast) var det första året som vi hade öppet hela verksamhetsåret, vi har haft stängt för renovering i olika etapper sen 2010 därför finns det inga resultat från tidigare år att jämföra med. I undersökningen från 2007 hade vi bland dem hösta resultaten av alla Stockholm stads sim- och idrottshallar.

Min Ledarstil

Som ledare och chef är jag den som visar vägen för medarbetarna till enhetens gemensamt uppsatta mål samt är en förebild i hela Stockholm. Detta vill jag göra med ett engagemang som bottnar i tydlighet, positiv anda, ansvarstagande, ärlighet, respekt mot medarbetare, kunder och uppdraget. Viktigt är också att ha den naturliga förmågan att vara chef. Vidare vill jag även vara den som ger nya perspektiv på ledarskapet inom Stockholms stad.

Mitt ledarskap förtydligas genom ledorden:

- Tydlighet
- Delaktighet
- Lyhördhet och tillgänglighet
- Utveckling
- Resultat
- Att vara Positiv

Med dessa ledord vill jag få medarbetarna att känna att VI är Tensta sim- och idrottshall. Det är även viktigt att alla har framtidsvisioner och det ska kännas bra att komma till jobbet och att det är roligt att jobba tillsammans som grupp. Jag vet att vi i detta utsatta område som Tensta är och med de utmaningar som finns här blir allting oändligt mycket lättare om vi har en sådan arbetsplats som alla vill komma till och ha kul tillsammans.

Jag vill som ledare vara väldigt rak och tydlig i min ledarstil. Jag förmedlar raka frågor och jag vill få ett lika rakt svar sedan tar vi ett beslut tillsammans ”Raka puckar”. I dag är det viktigt att ledaren är strategisk i sin styrning. I mitt ledarskap ingår att jag tydligt visar vad vårt uppdrag innebär och vilka styrdokument det är som gäller för olika projekt. Jag ska snabbt kunna läsa av ifall vi inte är inne på rätt spår. Genom vårt deltagande i Kvalitetsutmärkelsen har vi lärt oss hur vi på ett lättare sätt följer upp våra mål. Nu ser vi också tydligare vad vi gör som påverkar vårt kvalitetsarbete. Vi dokumenterar allt.

Jag vill vara tydlig med att alla ska ha egna ansvars uppgifter i verksamheten. Det ankommer på mig att delegera inte bara ansvar och uppgifter utan även befogenheter och mandat att utföra arbetet. För att tydliggöra området har jag infört arbetssättet ”från rött till grönt” där vi digitalt sparar både egna och gemensamma projekt. Detta gör så att man dagligen kan ha en dialog och visuellt följa med vad som händer i olika projekt och i verksamheten. På detta sätt vill jag utveckla mina medarbetare till att vilja och våga ta mer ansvar. Det berörda arbetssättet gör det lättare att ge äran åt den som den tillhör. I våra dagliga verksamheter har vi ett roterande system med uppgifter bland personalen som innefattar allt från receptionsarbete, simundervisning, gruppträning till lokalvård och vaktmästeri. Detta är väldigt utmanande för medarbetarna, alla uppgifter betraktas likvärdigt oberoende av vad man har för befattning.

Jag är tillgänglig dygnet runt både för personalen, kunderna och anläggningen. För att vi skall få ett gott resultat och alla skall trivas och för att vi skall kunna möta alla utmaningar står dörren till mitt rum alltid öppen, det ska vara lätt för personalen att komma in och diskutera. På det sättet kan man snabbare hantera meningsskiljaktigheter bland personal och brukare innan de hunnit växa till konflikter. Det gör det även lättare för mig att snabbare känna av klimatet bland personalen samt hörsamma deras önskemål gällande arbetsplatsen men även deras personliga behov på arbetsplatsen. Jag är också tillgänglig för deras eventuella funderingar utanför verksamheten. Jag anser att det alltid är viktigt att lyssna på medarbetarna, det är dem som är närmast den dagliga verksamhet och uppfattar först de önskemål som brukarna har. I de små samtalen föds ofta de goda besluten. Det är av stor vikt att låta sina medarbetare komma till tals med idéer, att stanna upp och ta sig tid att låta personen tala till punkt gällande sin idé. Sedan utvärderar vi tillsammans för att komma fram till ett beslut. Det är även viktigt när åsikter kommer från kunder/brukare, att man försöker tänka sig in i brukarnas tankesätt. Det leder till att man mycket lättare kan förverkliga deras önskemål. Detta är något som jag lärt mig genom utbildningen med Christer Isehag.

Utveckla och motivera vill jag göra genom att vara positiv, visa engagemang, ge ansvar, ge befogenheter, coacha. Som ledare är det viktigt att man visar ett stort engagemang och motiverar sina medarbetare genom en trivsam atmosfär, som får dem att känna att det är roligt att komma till arbetsplatsen. Mår jag och medarbetarna bra, mår alla bra. I de flesta undersökningarna rörande arbetsplatser sätts alltid arbetskamrater och arbetsglädjen högst på listorna. Ett väl fungerande arbetsteam som trivs bra gör det lättare att ha ett positivt bemötande utåt till våra kunder och brukare. Alla har större tolerans och styrka att anta de utmaningar som uppkommer inom vår verksamhet.

Genom att uppmuntra till utbildningar Vill motivera medarbetarna genom

kompetensutbildning och andra typer av kurser, och vi utnyttjar ständigt Stockholms stads egna utbildningar. Simskole- friskvårdsledar- vattengymnastik- gym- 100 %- HBTQ- utbildningar och även flera andra kurser. Det gäller att vara öppen för nya saker. Samhället är i ständig förändring, för att hinna upptäcka alla förändringar krävs att vi är uppdaterade. Jag som chef vill vara den som söker efter nyheter, jag vill vara uppdaterad om vart vår värld är på väg och vara den som påverkar de förändringar som vi önskar ska ske inom Stockholms stad.

Vid behov har vi även använt oss av externa utbildningar. Personalen uppskattar alltid kompetensutveckling. Ett konkret exempel på hur detta sker är en utbildning vi hade under sex förmiddagar i "service och bemötande" med mentorn och föreläsaren Christer Isehag. Isehag tog under föreläsningarna upp vardagsexempel kring kundbemötande för att öka vår förståelse för olika personlighetstyper. Jag inkluderad fick en inblick i situationer där utgången inte alltid är den vi hoppas på dvs. varför olika människor säger eller handlar på ett visst sätt som inte alltid är det man hoppats på. Isehag har förmågan att ge lyssnaren en verklighetstrogen upplevelse som underlättar förståelsen för andra människors tankesätt. Detta har gjort att vi kunnat utveckla ett helt annat kundbemötande. För att utveckla idrottsförvaltningen centralt har jag deltagit i ett chefsforum och en av medarbetarna har deltagit i en personalgrupp som behandlar frågan om hur Idrottsförvaltningen centralt fungerar och vilka önskemål som finns ute på anläggningarna.



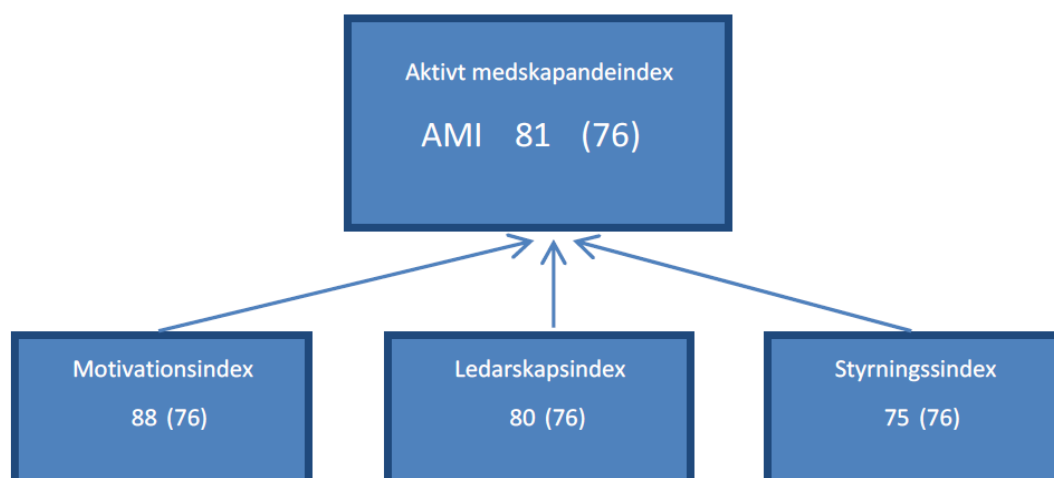
Det är viktigt att verksamheten utvärderas för personalen varje månad, vilket jag ser till att sker på våra APT-möten. Jag anser att det även är av stor vikt att det ekonomiska resultatet presenteras för medarbetarna vilket gör att man känner sig mer delaktig och får en större insyn i verksamheten. Konkret kan jag tillägga att det under senaste två åren (2012-2013) varit en fröjd att presentera resultatet eftersom siffrorna varit positiva.

Verksamheten har tidigare haft svårt att hålla kostnaderna i schack relaterat till intäkterna. Trenden har nu vänt och vi närmar oss en brytpunkt med intäkter som överstiger utgifterna: Viktigt att understryka att vi inte har ett direkt budget ansvar för intäkterna eftersom Idrottsförvaltningen ser simhallsintäkterna och planhyrorna som en helhet inom förvaltningen. De positiva resultaten är inte en slump utan hela arbetsgruppen är delaktig i denna positiva utgång som helt klart visar att vi är på väg åt rätt håll.

Andra resultat som vi tar upp på APT-möten är förfarandet med brukarresponsen. Där går vi igenom förbättringsförslag eller klagomål direkt från brukarna, indirekt via förslagslådan, vår hemsida eller sociala medier (Facebook) som togs i bruk under år 2013. Vår policy rörande brukarresponsen är att vi på bästa möjliga sätt och så snart det går åtgärdar inkomna förslag.

Medarbetarsamtalen utgör en viktig del i personalutvecklingen för att fastställa personliga delmål. De resultat som vi fick från förra medarbetarundersökningen om "ledarskap" grundar sig på resultat från föregående anläggningschef (2012). Min absoluta målsättning var att vi för 2013 års undersökning skulle förbättra resultatet från medeltalet 6,35 och för hela förvaltningen 7,8.

Målsättningen var att vi skulle få ett högre medeltal än övriga enheter, vilket också blev förverkligat. Medskapande indexet blev högre 81 (76) motiverade medarbetare mycket högre 88 (76) Ledarskap 80 (76) Styrnings 75 (76)



Därtill vill jag utveckla medarbetarsamtalen ytterligare genom att kontinuerligt personligen prata med alla medarbetare om deras egna utmaningar och lösningar. Vid de tillfällena har även jag som chef möjlighet att få feedback om vilka förväntningar personalen har på mig. En positiv trend man kan se i resultatet är att personalen vill vara med och utveckla verksamheten. Vi närmar oss helt klart vår målsättning där alla har uppfattningen att det är de själva som bidrar till att Tensta sim- och idrottshall går mot en starkare ekonomi och återkommande positiv feedback från kunderna om att det är rent och fint på anläggningen.

80	2. Jag förstår hur mitt arbete bidrar till ett Stockholm i världsklass.
80	3. Vi har tydliga mål på min arbetsplats.
100	4. På min arbetsplats provar vi nya arbetssätt för att utveckla verksamheten.
100	5. Jag har, inom ramen för uppdraget, möjligheter att påverka hur jag ska utföra mitt arbete.
100	6. Jag skaffar mig den information jag behöver för mitt arbete.
80	7. Jag har en bra arbetssituation.
80	8. Jag känner att jag kan göra ett gott arbete.

Som chef vill jag vara lyhörd, samtidigt som jag anser att det inom organisationen behöver finnas en ledargestalt som vågar ta beslut, även obekväma sådana, men som chef bör man även kunna revidera felaktiga beslut. Misstag begås av alla, chefer inkluderade, men vad som är av vikt då är att man snabbt vågar konstatera att ett fel har skett. Då kan man revidera sitt beslut.

Jag som ledare är viktig för verksamhetens utformning och inriktning samt resultatet. Jag har i grunden utbildning både inom företagsvärlden men även inom idrotten där jag varit engagerad inom lagidrotten i 30 år. Av lagidrotten har jag lärt mig att i varje grupp (lag) finns det alltid individer. För att få arbetslag att gå framåt behövs både kontroll och fria möjligheter. Själv har jag gått i både livets skola men även i utbildningar för tränare, spelare, chefer och medarbetare. Som idrottsledare lever man ständigt i en utvecklingsprocess vilket jag genom alla mina yrkesverksamma år försökt ta med mig vidare i arbetslivet.



Chefskörkort

Peter Ahlstedt har deltagit i Stockholms stads övergripande chefsintroduktion

Programmets innehåll (totalt 8 dagar)

- Mål och vision
- Så styrs Stockholms stad
- Ledarskap
- Strategiskt personalarbete
- Strategisk kommunikation
- Inkludering och mångfald
- Kvalitet
- IT
- Juridik
- Ekonomi

Anita Lidberg, personaldirektör
Stockholm den 3 december 2013

Den senaste utbildningen jag gick i Stockholm var via externa och interna utbildare ”Chef i Stockholm”, vilket skedde genom 8 olika heldagstillfällen.

Utbildningen gav mig en otroligt bra helhets bild av hur Stockholms stad fungerar. Den andra större utbildningen som jag deltog i under detta aktuella år 2014 var med mentorn Christer Isehag. Det jag tog med mig från den utbildningen var främst varför människor tycker och tänker olika, samt hur samma sakfråga kan ha olika betydelse för olika individer. Svaret på våra brukares frågor bör formuleras på olika sätt beroende på hur bra man har förmågan att läsa av hur medmänniskan tänker.

Hur jag utvärderar mitt ledarskap och ledarskapsidén

- Framförallt gör jag en utvärdering av medarbetarenkäten där får jag en tydlig påminnelse om vad jag kan förbättra samt ytterligare utveckla.
- Vid dialogsamtalen är det lätt att ställa sig frågan vad jag kan göra för att utveckla ledarskapet. Oftast får man ett ärligt och bra svar.
- Respons från enhetschef, driftschef och förvaltningschef

Hur utvecklar jag ledarskapet?

Genom: Utbildning, Engagemang i staden, ta lärdom av andra, medarbetarenkäten, medarbetarsamtal, dialogmöten och idrotten

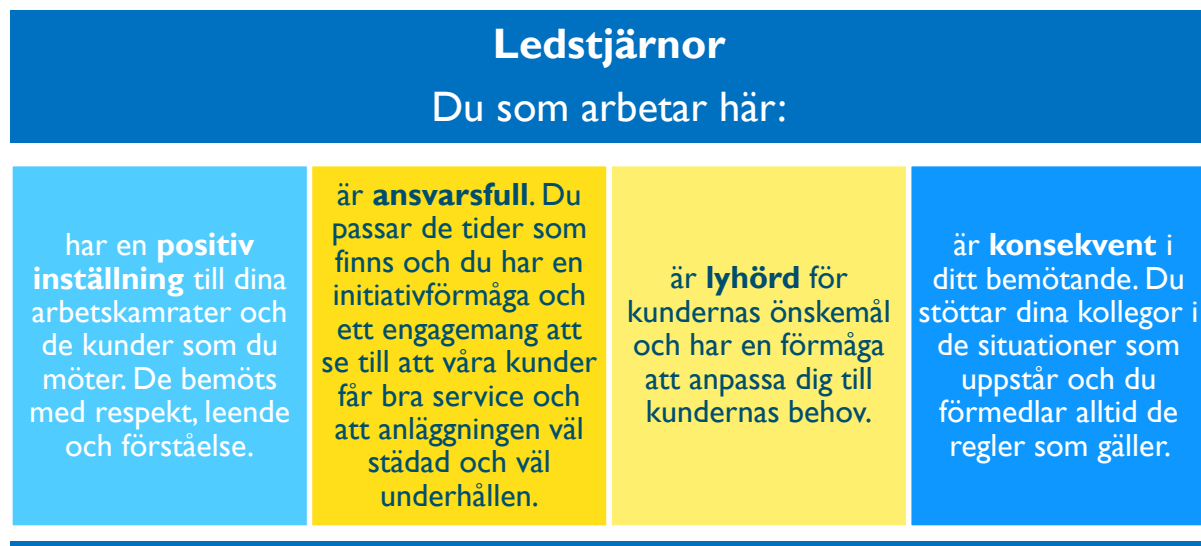
Jag känner mig väldigt trygg som ledare. Min filosofi är att jag försöker välja det bästa ur olika ledarstilar både från idrotten och i arbetslivet om jag upplever att de är bra. Jag är dock noga med att inte kopiera olika stilar rakt av. När jag upplever att någonting är bra försöker jag införa det på mitt eget sätt. Jag tycker att det är oerhört viktigt att lära sig nytt men att man är noggrann med att det är på ens egna villkor allt ska ske och inte spela något spel.

Vision/värdegrund

Vår vision uppdaterades senast 2012 för att passa in i linjen med ett Stockholm i världsklass. Det hela går ut på att utvecklas så mycket som möjligt och hela tiden leverera service i världsklass. Vår vision sitter upphängd i personalkorridoren för att påminna oss om vart vi ska.



Under 2010 diskuterade vi hur vi skulle arbeta på vår arbetsplats. De ledstjärnor som utgör grunden i vårt arbete revideras regelbundet med några års mellanrum. Revideringarna har gjort att värdegrunden förankras och förtydligas, själva innebörden har inte förändrats. Den tas alltid upp vid nyanställningar. För att också påminna oss kontinuerligt om vad vår värdegrund innebär finns den uppsatt i personalutrymmet. För kunderna finns vision och värdegrund upphängda på informationstavlan i receptionen.



Både vision och värdegrund har arbetats fram på samma sätt. Det är viktigt att hela arbetsgruppen står bakom visionen och värdegrunden.

Processen börjar med att ett förslag tas fram. När vi arbetade med värdegrunden fick vi var och en ta fram fyra-fem ord som beskrev hur vi arbetar här.

Förslagen diskuteras och revideras i smågrupper. I dialog med varandra tas ett gemensamt förslag fram med motivering.

Smågruppernas förslag presenteras och motiveras för hela personalgruppen. Därefter diskuteras förslagen och revideras.

Beslut tas i konsensus. Alla är överens.

Denna process gör att värdegrunden blir väl förankrad i hela personalgruppen. Orden får en betydelse vilket förenklas när värdegrunden ska spridas vidare.



Det salutogena perspektivet ligger mig varmt om hjärtat det vill säga meningsfullhet, delaktighet och hanterbarhet. Uppnår vi dessa för människan viktiga komponenter kan vi på arbetsplatsen vara positiva och känna glädje. Då vi mår bra har vi också lättare att bemöta kunderna utifrån deras behov och frågor.

För att säkerställa att alla vet vad målen och våra åtaganden inom verksamheten innebär har vi i januari en planeringsdag efter nämndens beslut om uppdrag. Dagen börjar med att jag berättar om Stockholms stads vision och vad det innebär, vilka styrdokument som gäller, vilka våra åtaganden är samt vad som förväntas av oss. Därefter gör vi grupparbeten där vi får

planera ”drömscenariot” för vår verksamhet. Vi fortsätter med att diskutera förslagen och vad vi tycker om dem. På eftermiddagen gör vi nya grupper och försöker få till en verklig planering utifrån vårt ”drömscenario”. I denna process involveras alla både med vårt uppdrag, våra åtaganden och våra drömmar. Vi får en bättre inblick i hur allt fungerar, och

hur vi har möjlighet att påverka verksamheten. Under året kommer hela tiden nya projekt som vi vill implementera i vår verksamhet.

För att medarbetarna digitalt ska kunna planera sina projekt har jag infört systemet **”från rött till grönt”**. Varje medarbetare får möjligheten att fritt planera in sina projekt/förslag och tillsammans gör vi en utvärdering av våra förslag samt kundernas förslag.



SS	Strukturerad av		Sortera kär! 20130930	Tag kontakt till	Ring trafikkontoret					
	soprum	20130925	Måla väggar och golv	Sopkärtsleverantör	beställ i kär! hänfning till					
		0926-0929						klart! 131030	Fungerar perfekt	Kör vidare

Alla små möten i vardagen är viktiga då de skapar en känsla av tillhörighet. Jag har varit tydlig med hur ramarna ser ut och vilka regler vi har att följa vilket medför att medarbetarna får lättare att förstå sin egen roll i verksamheten. Ansvar och förtroende skapar en oerhörd lust att lyckas och man blir sedd för det man är bra på. För att uppmärksamma goda exempel i vardagen har vi infört på våra 13.30 möten där även nedanstående punkter berörs.

1. Vi lyfter upp bra saker som hänt under veckan.
2. Vi avslutar alltid med en rolig historia som skett under dagen eller dagen innan.
3. Sist men inte minst så gör vi en ”GO Tensta GO”. Detta gör att vi med humor får en närmare gemenskap och vågar bjuda på oss själva.

På våra APT-möten sker ett kontinuerligt uppdaterande om medarbetarnas önskemål i fråga om hur verksamheten kan utvecklas. Jag vill att vår verksamhet ska påverkas av;

- Stockholms stads vision
- Värdegrund
- Vårt uppdrag,
- Våra brukare
- Vår personal.

Året avslutas alltid med en kick-off dag om ekonomin tillåter, det vill säga om försäljningsintäkterna ökat tillräckligt mycket. Föregående år (2013) spenderades kick-off:en på Gröna Lunds tivoli. Även detta år (2014) kommer vi spendera dagen på Gröna Lunds tivoli sedan försäljningen ökat jämfört med föregående år. Det här gör vi för att visa uppskattning och uppmärksamma alla medarbetare för ett väl utfört arbete under året som har varit. Samtidigt vill vi uppmärksamma alla medarbetare med en nominering, ”Årets XX” (t.ex. årets hjälteinsats). Detta har hela gruppen fått ge förslag på under dem sista veckorna, samt haft gruppmöte om där alla delats in i två olika lag för utarbetande av förslag kring nomineringarna.

Föregående års resultat

ÅTAGANDE

Organisera nattfotboll för ungdomar mellan 13-19 år.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Ungdomar i Tensta blir sysselsatta och fysiskt aktiverade under lördag kvällar. Vilket kommer att resultera i att färre ungdomar dras till sabotage och kriminalitet i närområdet.

ARBETSSÄTT

Nattfotbollen genomförs tillsammans med Djurgårdsandan och ungdomsledare från Tensta. Vi erbjuder ungdomar mellan 13-19 år att spela fotboll under lördagskvällar mellan kl. 20:00-23:30.

Vi tillhandahåller anläggningens idrottshall. Här samlas ett gäng sysslolösa ungdomar som tidigare bara drivit runt i området och som nu under organiserade former spelar fotboll med varandra. Detta fungerar bra och är mycket populärt och detta tack vare duktiga ledare som tidigare befunnits sig i en liknande situation som ungdomarna de nu leder.

RESULTAT

Under 2013 har ungefär 80-100 ungdomar deltagit vid varje tillfälle.

ÅTAGANDE

Samarbeta med sociala insatsgruppen för unga vuxna 20-29 år i Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Genom träning i vår anläggningen hjälper vi till med att skapa rutiner för deltagarna i sociala insatsgruppen.

ARBETSSÄTT

Projektet började med att ungdomarna kom till anläggningen för att träna under förmiddagar efter att de i Tensta träff, samlingspunkt på andra sidan gården, samlats för att äta frukost. Just frukost och träning under förmiddagar sattes som hållpunkt för att skapa morgonrutiner. Det visade sig att vi behövde jobba med simplare saker också så som att vid sko gränsen tar man av sig sina skor, när man tränar behöver man byta om till lämpliga träningskläder, att man inte skriker inomhus och att man behöver lyssna på personal som ger direktiv. De deltagarna som tränade mer frekvent och kommit längre i programmet belönades med personliga årskort. Med

dem deltagarna fick vi också arbeta med förståelse varför man inte kan låna ut sina personliga kort.

RESULTAT

Efter ett år hos oss kan vi idag se skillnad på deras bemötande både mot personalgruppen och mot varandra inom den sociala insatsgruppen. De är mindre aggressiva, de hälsar när de kliver in i entrén och vi upplever att de har hittat glädjen i att träna och känner större samhörighet till varnaden och med anläggningen som är en stor del av samhället i närområdet.

Projekt utvärderas av Socialförvaltningen under ledning av Stockholms universitet. Både en process- och effektutvärdering görs. Uppföljning av de uppsatta målen görs efter genomförda åtgärder, vilket inkluderar fler mål än att bara skapa morgonrutiner.

ÅTAGANDE

Prova på dagar och temakvällar i anläggningen

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Ökad medvetenhet i närområdet om vårt utbud.

ARBETSSÄTT

Under 2013 arrangerades 5 prova-på dagar, 3 prova-på veckor (en för varje skollov) för ungdomar mellan 13-19 år och en inspirations vecka. Majoriteten av arrangemangen var tillägnade gruppträning vid enstaka gånger inkluderades även gymmet. Alla deltagare registrerades vid inpassering genom speciella PLU koder i kassasystemet. Inga tema kvällar arrangerades.

RESULTAT

Ett genomsnitt på 10 % av deltagarna under prova-på tillfällena var helt nya brukare/kunder.

ANALYS KRING FÖREGÅENDE ÅRS RESULTAT

Alla målen vi sätter upp når vi inte under loppet av ett år, dels för att vi upptäcker att målen ibland inte stämmer överens med förväntat resultat och dels att vissa av målen som är baserade på samarbete med föreningar och förvaltningar i närområdet har resultat som inte är mätbara i vår verksamhet. Vi har lärt oss att utveckla vår målbild efter mätbara resultat, vi har även kommit till insikt med att större mål tar längre tid att uppnå och att vissa mål kan vara lika aktuella år efter år men att målet får ett nytt förväntat resultat. Mål som är formade tillsammans med föreningar och förvaltningar kommer vi att fortsätta med även om de inte är mätbara specifikt i vår verksamhet för det ingår i vårt politiska uppdrag att skapa samarbeten i närområdet.

Sociala insatsgruppen är ett exempel där vi inte kan mäta de direkta resultaten utan får förlita oss på någon annans resultatanalyser. Det är deras handläggare som rapporterar om framgången av projektet. Vi kan däremot mäta antalet sålda årskort till insatsgruppen vilket är vårt kvitto på antalet deltagare som tar chansen att göra träning till en del av deras vardag.

2011	Budget	Utfall	Avvikelse
Intäkter	4 900	3 769	-1 131
Kostnader	5 900	6 097	-197
Netto	1 000	2 328	-1 328

2012	Budget	Utfall	Avvikelse
Intäkter	4 520	5 787	1 267
Kostnader	8 150	8 727	-577
Netto	3 630	2 939	690

2013	Budget	Utfall	Avvikelse
Intäkter	6 050	6 826	776
Kostnader	8 930	8 803	127
Netto	2 880	1 977	-649

2014	Budget	Utfall	Avvikelse
Intäkter	7 070	6 870	-200
Kostnader	8 900	8 900	0
Netto	1 830	1 977	-200

I Idrottsförvaltningen har varje anläggning endast budgetansvar för kostnaderna. Att ansvaret för intäkterna inte ligger på varje anläggning beror på att intäkterna inte alltid visar vilken volym verksamheten har. Det beror på att det finns många subventionerade taxor vid sidan av taxorna som baseras på självkostnadspris. Att intäkterna bokförs på anläggning är för att förenkla vid prognoser för förvaltningens intäkter.

Under 2011 genomgick Idrottsförvaltningen en omorganisation, som innebar att budgetansvaret flyttades från varje anläggning till de nya enheterna. Tensta sim- och idrottshall tillhör enheten ”Hallar Västerort”.

2012 är det första verksamhetsåret som vi har haft öppet hela året sedan vi 2010 påbörjade renoveringar och tillbyggnader av anläggningen i olika etapper. Efter slutförd renovering som inkluderar en helt ny aerobicssal, en ny spinningssal och ett helt nytt gym kan vi se tydligt att antalet besökare stigit och fortfarande ökar år efter år vilket har bidragit till de ökade kostnaderna men också för de ökade intäkterna. Vi tror att denna trend kommer att hålla i sig även för 2014 då anläggningen redan under perioden januari-april haft ca.15 00 fler besökare än samma period föregående år.

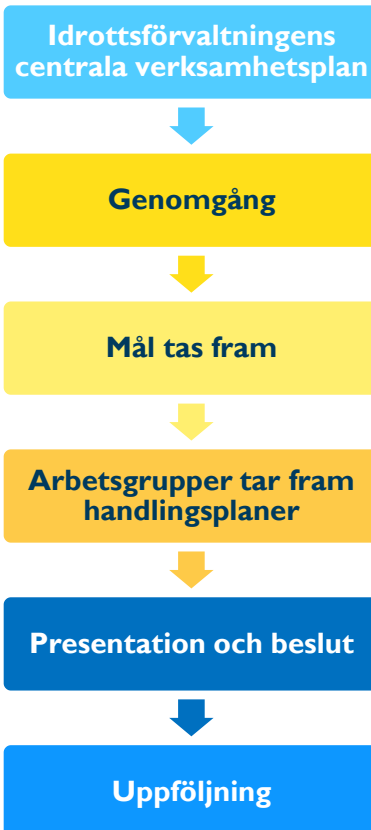
Åtagande/mål 2014

Vid varje årsskifte har vi en planeringsdag där vi tar fram mål för det kommande året utifrån idrottsnämndens verksamhetsplan. Vi går igenom verksamhetsplanen gemensamt för att utifrån den sätta upp mål för vår verksamhet. Personalgruppen delas upp i mindre arbetsgrupper som till varje mål tar fram en handlingsplan som konkretiserar vad vi ska göra för att uppnå målet. När varje arbetsgrupp är klar med handlingsplanerna presenteras för de andra arbetsgrupperna. Därefter förs en dialog om det är realistiskt att vi klarar av att uppfylla de utsatta målen och det diskuteras även om vi tycker att målen ligger inom ramen för den verksamhetsplan som idrottsnämnden har. Vi beslutar sedan tillsammans att dessa mål ska gälla för det kommande året.

Målen skrivs in i den digitalt sparade projektmappen som alla medarbetare har tillgång till. Varje mål, åtagande, har en ansvarig medarbetare som ansvarar för att skriva ner och synliggöra handlingsplanerna. När något är klart eller påbörjat markeras det med grönt eller gult i handlingsplanen, vilket gör att handlingsplanerna följs upp kontinuerligt.

Målen följs upp på vart tredje APT. De tas upp i ordning efter vilken utvecklingsfas enligt rött till grönt målet befinner sig i.

För att nå vår vision brukar målen bli relativt många. Vi har valt att redovisa förväntat resultat, arbetssätt och uppföljning för fem av våra mål i detta bidrag. Det finns motsvarande delar för de övriga målen också.



ÅTAGANDE

Ökad simkunnighet bland barn och ungdomar i närområdet.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Statistiken kommer att visa på högre simkunnighet i närområdet.

ARBETSSÄTT

Vi har påbörjat ett närmre samarbete med skolorna i närheten för att bättre kunna tillgodose deras behov och önskemål som exempel då skolorna har ringt i förväg för att meddela att de kommer att besöka oss för att undervisa i livräddning har allt material de behövt låna stått framme. Om det finns önskemål om simtekniktipps så hjälper vi gärna till.

En satsning kommer också att göras för yngre barn på förskolenivå då närområdets förskolor kommer få möjligheten att boka äventyrsbassängen för sig själva. Vi kallar det för "Plask och lek", syftet är att barnen ska komma i kontakt med vatten i tidig ålder.

Under skollov har intensivsimskola genomförs i samarbete med Järvalyftet. Simhallens lokaler har använts utan kostnad och Järvalyftet har stått för instruktörskostnaderna. Några skolor som har deltagit är Enbacksskolan, Rinkebyskolan, Kvarnbyskolan och Husbygårdsskolan. Alla skolor har varit nöjda med resultatet och efterfrågar ett fortsatt samarbete.

I vår egen simskola lägger vi stort fokus på att ha kul och känna glädje i vattnet under strukturerade former. Simskolan följer en gemensam lektionsplanering från vecka till vecka för att försäkra oss om att alla grupper får en sammanhängande undervisning med hög kvalitet. Vi har tre simlärare per grupp på 12 barn. Vi har själva satt max antalet deltagare på 12 elever med godkännande från simskolesamordnaren, för att varje deltagare ska få så mycket tid av simläraren som möjligt. För att simlärarna ska utvecklas skickas de på utbildningar och de tar ett gemensamt ansvar för undervisningen.

UPPFÖLJNING

Varje termin påbörjas och avslutas med ett uppsim för att kunna se resultatet på simkunnigheten efter terminens gång. Statistik som vi kan följa från åt till år. Och följa vår utveckling uppåt.

ÅTAGANDE

Öka kursutbudet för barn och ungdomar.

FÖRVÄNTAT RESULTAT

Fler barn och ungdomar deltar i verksamheten.

ARBETSSÄTT

Utöver det redan existerande utbudet av simskola för barn och ungdomar mellan 5-14 år kommer ett flertal kurser att startas under våren och hösten 2014 för olika åldersgrupper. För att mäta potentiellt deltagarantal kommer enstaka prova-på tillfällen att anordnas innan kursstart.

Kurser som kommer att startas:

VT 2014

- | | |
|--|---------------------------------------|
| - Girls Only 9-12 år kursperiod 6 veckor | 3 prova-på tillfällen innan kursstart |
| - Öppenverksamhet, Girls Only 10-14 år | 8 prova-på tillfällen |

HT 2014

- | | |
|---|---------------------------------------|
| - Styrkekurs 13-16 år kursperiod 6 veckor | 2 kursstarter |
| - Girls Only 9-12 år kursperiod 6 veckor | 2 kursstarter |
| - Lekgymna 4-6 år kursperiod 6 veckor | 3 prova-på tillfällen innan kursstart |

UPPFÖLJNING

Vid alla kurstillfällen kommer kursledaren ta närvaro för att vi ska kunna följa upp deltagarstatistik. Den statistiken kommer i sin tur att jämföras med tidigare års deltagarstatistik, på så sätt kan vi se vilken ökning vi har uppnått procentuellt från föregående år. Även deltagande från prova-på tillfällena noteras.

ÅTAGANDE

Öka antalet brukare.

RESULTAT

Ökade intäkter för idrottsförvaltningen.

ARBETSSÄTT

Vi har planerat att göra mer reklam för utbudet på anläggningen i närområdet. Reklamen kommer bland annat inkludera gruppträningsschema, information om simskola, fysiskt aktivitet på recept, prova-på tillfällen av kurser för barn och kurser för barn som kommer att starta under våren och hösten. För att sprida informationen kommer vi att delta på event i Tensta centrum, besöka vårdcentralerna och företag i närområdet. Idrottsförvaltningen har gjort en investering i alla Stockholms stads gym vilket för vår del innebär att till sommar 2014 byts alla maskiner i gymmet ut till helt nya.

UPPFÖLJNING

Efter årets slut kan en sammanställning göras på antalet sålda årskort under 2014 vilket kan jämföras med tidigare år samt när årsrapporten publiceras kan vi ta del av om vi har ökat de totala intäkterna från tidigare år.

ÅTAGANDE

Riktade Må-Bra kurser för gymnasieelever.

RESULTAT

Fler inaktiva ungdomar blir mer medvetna av värdet av fysisk aktivitet.

ARBETSSÄTT

Friskvårdssamordnaren tar kontakt med Tensta gymnasiums idrottslärare för att undersöka om intresset finns för Må-Bra kurser till deras elever. Om intresse finns startar kurserna till hösten 2014. Finns det tillräckligt med deltagare delas grupperna in tjejer för sig och killar för sig, på så sätt blir föreläsningarna mer givande för individerna.

I kursprogrammet ingår en föreläsning vid varje tillfälle som handlar om bland annat vikten av fysisk aktivitet, hur kroppen är uppbyggd och hur kroppen fungerar. Det ingår också en stor variation av aktiviteter för ungdomarna att prova-på för att öka chansen till att hitta en fysisk aktivitet som passar just dem själva.

Uppföljning

Efter avslutad kurs får deltagarna fylla i enkäter med frågor om vad de har fått ut utav kursen, uppfylls deras förväntningar och vad de kommer att ta med sig. Under kursens gång blir deltagarna tilldelade personliga träningskort som vi kan hämta besöksstatistik från och vi kan även se om de väljer att köpa ett eget träningskort efter avslutad kurs att de har deltagit i Må-Bra.

ÅTAGANDE

Få fler fysiskt inaktiva att motionera.

RESULTAT

Fler FaR-kort sålda under året.

ARBETSSÄTT

Läkarna skriver ut FaR till personer som behöver komma i rörelse, bli mer fysiskt aktiva. De informerar även om att de nu har rätt till reducerat pris på friskvård. Det är sedan vår uppgift att informera om vad det betyder att ha FaR just på vår anläggning. Det gör vi genom företagsbesök, vi tar med oss FaR information till event som vi deltar på och vi informerar brukarna när de kommer till receptionen och frågar efter träningspriser.

UPPFÖLJNING

FaR-kort har en egen PLU-kod i kassan genom den kan vi i slutet av året göra en sammanställning på hur många kort som har sålts just till FaR brukare. På så sätt har vi möjlighet att föra statistik om vi har ökat eller inte.

ÅRETS UPPFÖLJNING

Varje mål, åtagande och förbättringsförslag har en deadline. Under årets gång kan vi se i den digitalt samlade projektmappen hur målen framskrider från rött till grönt. När ett mål har blivit grönt görs en analys, har vi uppnått önskat resultat? Finns det något kvar att göra för att höja resultatet ytterligare? Om målet har förbättringspotential så utarbetas en kompletterande handlingsplan. Om målet har uppnått önskat resultat anses det avslutat, vilket betyder att förbättringsarbetet fortsätter med nästa högst prioriterade rödmarkering. I slutet av året görs en total analys av avslutade mål, har vi uppnått önskad effekt? Hur många av målen i idrottsnämndens verksamhetsplan har vi uppnått? Statistik sammanställs från de mål där

resultatet skulle vara mätbart, från till exempel ökad försäljning av träningskort för riktade målgrupper och gruppträningsstatistiken sammanställs. Enkätresultat läses av. Vi avslutar verksamhetsåret med en blick tillbaka på årets framgång och vår ständiga utveckling av verksamheten. Vår verksamhetsberättelse sammanställa centralt från idrottsförvaltningen efter avslutat år.

Resursanvändning

Den största resursen som finns här i på anläggningen är utan tvekan medarbetarna det är vi som varje dag varje minut varje sekund sätter en prägel på vår verksamhet. Det är vi som är mest kompetensutvecklade gentemot kunderna och vi har de goda lösningarna. Vi är kompetens utbildade specifikt mot vissa uppgifter som är vårt specialområde samt det som vi har störst intresse för. Det är på det får vi feedback.

Ett stort mål som vi har är att utöka simkunnigheten. Vi har tillsammans med utbildningsförvaltningen och Spånga-Tensta stadsdelsförvaltning haft diskussioner om att få enskilda bidrag för att starta upp "Plask och lek" i vårt äventyrsbad för förskolor 5 och 6 åringar det är väldigt speciellt i vårt socialt låga resurs område. Målsättningen är grundläggande vattenvana så att barnen i nian ska få godkänt i idrott och därmed kunna simma 200m. Detta projekt är någonting som vi tror kommer att ha stor betydelse i framtiden i Stockholms stads ytterområden, om vi lyckas få genom projektet.

Vi har under två år även använt vår basketförening som resurs för städningen i sporthallen. Det är naturligt att Tensta Basket som är väldigt stor användare av hallen har fått entreprenaden i sporthallen. Samtidigt som de får ersättning för sitt goda jobb, har det också medfört att föreningen har fått ett helt annat tänk på ordningen, ansvar och engagemang. Samtidigt som de vill att varje förening som kommer för att spela matcher mot dem blir bemötta på ett sätt så att de känner sig välkomna samt att det också alltid är rent och snyggt i hallen.

Vi använder oss också medarbetarna att marknadsföra oss på olika tillställningar som Tensta marknad, gator och torg, Olympic day, inspirationsdagar både i Tensta och Husbybadet, och via skolorna och deras föräldraträffar. Vi har också medarbetare som besöker och har ett samarbete med vårdcentraler i området. Vi har nära samarbete med skolor och fritids i närområdet. Där de får ta del utav våra lovaktiviteter.

Under 2012 har vi tillsammans med MiljöEl konstaterat att vi har en väldigt energikrävande belysning i simhallen. Nu under 2013 har vi bytt all belysning till Led vilket innebär att vi gjort stora inbesparingar.

Vi ser också att vi i framtiden behöver utvidga våra ytor i det stora gymmet tack vare ökad användning av gymmet. Därför för vi en dialog med skolan om att flytta deras lärarrum till en annan del i huset, och göra om "lärarrummet" till konferens utrymme för oss. Då kan vi bygga ut gymmet i vår gamla konferens utrymme som är i anslutning till gymmet.

Utveckling

Sedan jag kom in som ledare till Tensta har vi jobbat bland annat med det ekonomiska resultatet. Vi har analyserat att kostnaderna är för höga motsvarande till vad inkomsterna är. Eftersom vi inte kunnat påverka kostnaderna desto mera har vi prioriterat inkomsterna. Vi kan klart påvisa att vi från 2011 till 2012 gjort framsteg. Från 2012 – 2013 har vi ytterligare tagit ett stort steg mot rätt riktning. Inkomsterna ökar i snabb takt. Nu har vi detta år samma målsättning att vi skall öka vår inkomst ytterligare. Med detta så får vi ju samtidigt ökat vårt brukarantal vilket är vårt uppdrag via olika projekt som Må-Bra, FaR, Må-Bra för gymnasieelever, samt också för allmänheten i Tensta.

Vad beror detta på

1. Utbildat personal (Isehag) bra bemötande till brukare
2. Tar till vara brukarnas åsikter (alla åsikter i vardagen)
3. Lyssnar på personalens åsikter
4. Vår simhall är väldigt ren och fräsch
5. Vi är mera synlig både fysiskt och via olika medier

För att kunna åta oss ett av våra huvudsakliga mål ur uppdraget och kunna möta upp att få flera kvinnor med invandrarbakgrund att börja träna och bli fysiskt aktiva har vi har startat och utvecklat ett kvinnogym. Detta är ett första skedde av förslag och önskemål från kunder som besökte anläggningen, men även för personalens lyhördhet och vilja att kunna möta upp och testa nya vägar att kunna bemöta våra brukare på. Vi står nu stolta med ett gym som växer för var dag som går med kvinnor som köper gymkort.

Hot som vi kan bemötas av t.ex. är yngre invånarna gör åverkan på vår anläggning både när den är stängd och när den är öppen. Strategin och analysen som vi gjort är att

1. Vi är öppna för alla brukare oberoende av nationalitet och bakgrund
2. Vi har anställda som har olika bakgrunder och nationaliteter
3. Vi visar en öppenhet också mot dem utstötta i samhället

Vi ger möjligheter till dem som kunde göra åverkan på vår anläggning, men när vi ger dem chansen att träna olika saker hos oss. Då låter de också vår anläggning vara i fred.

Vårt projekt med Sociala insatsgruppen (20-29 år) där vi ingår som en länk i en större kedja. Där har vi har haft ett enormt bra resultat. Vilket också ledarna i hela projektet fått flera pris för. Detta har vi delat med oss på goda exempel mässan i Globen annexet. Där hade vi också med oss Djurgårdsandan som bedriver "Drive in" fotboll på lördagskvällarna hos oss mellan 19:30-23:00, den mest kritiska tiden för skadegörelse.

Vi har haft studiebesök hos oss från motsvarande anläggningar från andra delar av Sverige. Då har vi gemensamt kunnat diskutera problem som är både gemensamma samt också specifika på våra anläggningar. Detta är ett väldigt bra utbyte som det gäller att vi utnyttjar också i framtiden.