

Tävlingsbidrag Kvalitetsutmärkelsen 2024

Enheten Parklek och fritid
Hässelby-Vällingby SDF

Administrativa uppgifter:

Enheten Parklek och fritid
Hässelby-Vällingby SDF
Hässelbytorget 20-22, 165 55 Hässelby
Organisations nr: 212 000-0142

Verksamhetens enhetschef:

Enhetschef: Henrik Myhrvold
Hässelby-Vällingby SDF
Telefon: 08-508 05 733
E-post: henrik.myhrvold@stockholm.se

Antal anställda, maj 2024:

31.0 tjänster, 25 fritidsledartjänster, 1 Enhetschef, 2 Biträdande enhetschefer, 1 samordnare och ledningsstöd, 1 preventionssamordnare, 1 operativ lokalintendent.

Kontaktperson

Elvir Fejzic
Preventionssamordnare
Hässelby torg 20-22, 165 23 Stockholm
Telefon 08-50804365
elvir.fejzic@stockholm.se

Ordlista, verksamhetsspecifika ord och begrepp

ANDTS: Alkohol, narkotika, droger, tobak och spel om pengar

Digital fritidsgård: en plats där ungdomar möts online för att delta i olika aktiviteter efter att ha loggat in. Det kan vara spel, livesändningar, tävlingar eller kreativt skapande som styrs av fritidsledare inom systemet. Mötesplatsen är öppen samtidigt som den vanliga fritidsverksamheten. Den digitala mötesplatsen skapar möjligheter till interaktion och kan vara en trygg plats där ungdomar kan träffa en kurator, socialarbetare som kan stötta ungdomar och fungera som stöd i ett tidigt skede. Fritidsledarna har huvudansvaret i systemet, men det finns också utrymme för unga ledare att ta plats och skapa jobbmöjligheter för sig själva.

Gästspel från företag, skolor och förebilder är möjligt genom streamingmetoder och smarta lösningar inom systemet. Allt detta syftar till att skapa en mer positiv framtid för unga. Genom att presentera framtiden på ett spännande sätt, med roliga jobb och framför allt en känsla av möjlighet, kan andra mer samhällsnegativa aktiviteter bli mindre lockande.

Främjande arbete: innebär arbete med skyddsfaktorer i syfte att stärka eller bibehålla människors fysiska, psykiska och sociala välbefinnande och uppnå generella hälsovinster

KASAM: KASAM står för känsla av sammanhang. Det är ett begrepp som innebär att en människa för att må bra behöver känna sig delaktig i ett sammanhang som är begripligt och meningsfull vilket är avgörande förhållningsätt i våra verksamheter.

KEKS: står för kvalitet och kompetens i samverkan och är ett nätverk för kommuner och andra som driver öppen kultur- och fritidsverksamhet för unga.

LOGGBOKEN: Är ett webbaserat dokumentationsverktyg över den dagliga verksamheten. Här dokumenteras antal besökare, pojkar, flickor, hur många som jobbat, antal ungdomar i gruppverksamhet, producerande ungdomar med mera. Utöver löpande statistik för verksamheten även anteckningar om vad som hänt och analyserar hur personalens agerande påverkat det som skett. Här finns också utrymme för att planera och dokumentera olika typer av gruppaktiviteter. Det finns i stort sett obegränsade möjligheter att ta fram olika typer av rapporter och sammanställningar av inmatad statistik. Dessutom finns ett avancerat söksystem där man kan söka på såväl enskilda ord som till exempel veckodagar. Till exempel om könsfördelningen bland besökarna varierar mellan olika. Vi loggar också alla avvikelser i verksamheten i LOGGBOKEN.

Mötesplatsenkäten: Denna enkät görs en gång per år av samtliga fritidsgårds verksamheter som är med i KEKS. Enkäten innehåller 40 frågor och är uppdelad i fem olika delar; Trygghet och trivsel, Utbud och tillgänglighet, Bemötande, Delaktighet samt Om dig som svarar. De flesta frågorna är utformade som påståenden där den svarande har fem svarsalternativ; från "Stämmer aldrig" till "Stämmer alltid". Några frågor är Ja eller Nej frågor. De flesta frågorna har också ett "Vet ej alternativ". Efter varje enkätundersökning använder arbetsgrupperna statistiken för att analysera sin egen mötesplats arbetet görs tillsammans med besökarna

MVP-fritid: Mentors in Violence Prevention är en lektionsserie speciellt framtagen för fritidsgårdar, med målet att stoppa och förebygga mäns och killars våld

Parklek: 'En parklek är en bemannad lekplats med attraktiva utemiljöer och inspirerande lokaler. Parkleken är en öppen verksamhet för stadens barn, men även en mötesplats dit stockholmare i alla åldrar är välkomna.' (Strategi för Stockholm stads parklekar). Parklekarna i stadsdelen fungerar som nav för området där det är lokaliserade. Personalen har samverkan och kontakter med bland annat dagmammor, förskolor, skolor och boende, med flera. Mycket av verksamheten bedrivs med fokus på

utomhusaktiviteter och utomhus pedagogik samt lekens betydelse för barn.

Prevention: att förebygga att något oönskat händer i framtiden

Risikfaktorer: ökar sannolikheten för att en individ ska utveckla ett problematiskt beteende. Exempel på riskfaktorer är stor tillgång på alkohol, mobbning i skolan, missbruk i familjen eller ohälsa och utanförskap.

Salutogent: "Salus" betyder hälsa och "genesis" betyder ursprung. Begreppet innebär att försöka hitta och utveckla de faktorer som skapar hälsa

Skyddsfaktorer: minskar sannolikheten för att en individ ska utveckla ett problematiskt beteende. Exempel på skyddsfaktorer är tydliga förväntningar från vuxna, en trygg uppväxtmiljö och att klara skolan men också exempelvis att ha kompisar där våra fritidsledare arbetar för att barn som är utanför skall komma in i ett sammanhang de sammanför barn med liknande intressen och är en länk i barnens relationsarbete.

SSF – Strategisk samverkan fritid – fritidens samverkansform med uppdrag inom barn och ungas fritid med övergripande målet att barn och unga har en meningsfull fritid med innehåll av trygga och ledarledda idrotts-, kultur- och fritidsaktiviteter.

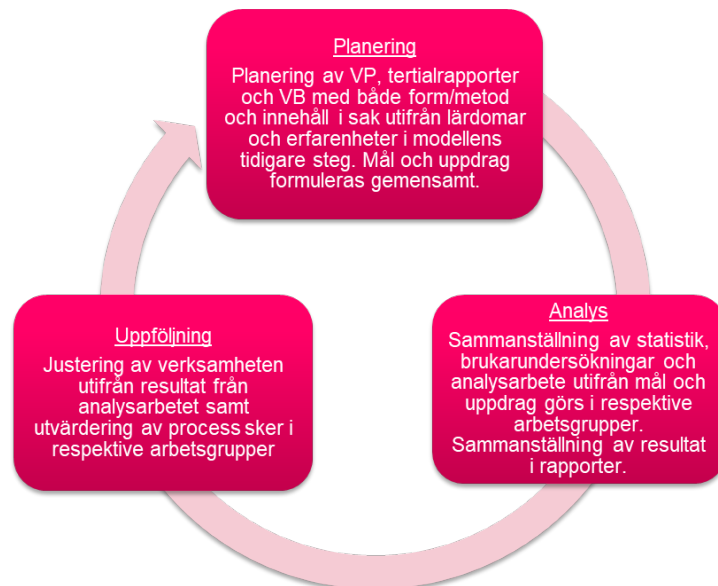
Universell prevention: riktar sig till en hel population, till exempel befolkningen i stort eller en hel skola

Enhetsövergripande arbetsgrupper och modeller, förklaring

Kvalitetsgruppen: En-två medarbetare från varje verksamhetsdel ingår i kvalitetsgruppen. Kvalitetsgruppen leds av enhetschef tillsammans med Bitr.EC och träffas 5-7 gånger per år. Gruppen ansvarar för planering, analys och uppföljning av allt arbete som bedrivs vid enheten. Kvalitetsgruppens arbete följer kvalitetsgrupps-modellen enligt nedan beskrivning.

Kvalitetsgrupps-modellen:

Kvalitetsgruppen ansvarar tillsammans med enhetsledningen för enhetens kvalitetsarbete. Detta arbete görs löpande under verksamhetsåret inför, under och efter verksamhetsplan, tertiärrapporter och verksamhetsberättelser tas fram. Modellen är framtagen för att säkra enhetens kvalitetsprocesser samt involvera medarbetare. Allt arbete följer nedan modell där kvalitetsgruppen träffas inför, under och efter i enlighet med årshjul för verksamhetsuppföljning. Kvalitetsgruppen leder samtalen i respektive arbetsgrupp tillsammans med biträdande enhetschef och redovisar arbetet utgående från nedan modell:



Modellen bygger på en spiral där kvalitetsgruppen tar med sig erfarenheter och analyser från föregående process in i nästa för att hela tiden utveckla, kvalitetssäkra och lära nytt.

JämO-grupp: *Enheten är representerad i förvaltningens JämO-grupp. Representationens syfte är att aktivt lyfta enhetens arbete med bemötandefrågor, jämställdhet och mänskliga rättigheter.*

JämO-gruppen träffas cirka fyra gånger per år där vår enhets representanter förmedlar information och planerar innehåll till arbetsplatsträffar, infobrev och gruppmöten. JämO är en del av enhetens systematiska arbete med åtgärder för diskriminering. JämO är en permanent punkt på enhetens APT träffar.

Hälsocoacherna: *Enheten har två aktiva hälsocoacher som samverkar med ledningen och planerar hälsoarbetet och aktiviteter. Hälsocoacherna håller i rörelsepauser på våra gemensamma möten samt planering för en hälsodag per termin. Hälsodagarna ska ha fokus lek och sportaktiviteter för hela enheten. De har alltid en punkt på dagordningen för APT där hälsofrämjande frågor lyfts. Hälsocoacherna ingår i förvaltningens övergripande hälsoarbete tillsammans med HR kopplat till friskfaktorer.*

Inledning

Om vårt tävlingsbidrag

Enheten Parklek och fritid verkar inom Hässelby-Vällingby stadsdelsområde och utifrån inriktningsbeslut fattade i stadens budget och för verksamheten relevanta strategier och program samt målen i Agenda 2030 erbjuder enheten barn och unga i Hässelby-Vällingby en trygg, strukturerad och jämlik öppen fritidsverksamhet.

Barns rätt till fritid, kultur och vila slås fast i barnkonventionen och är en viktig aspekt i barns rätt till utveckling. Alla unga stockholmare i Hässelby Vällingby erbjuds trygga, öppna fritidsverksamheter med hög kvalitet som jämnar ut livsvillkor och skapar glädje, gemenskap och starka unga. Med målsättningen att verksamheten och aktiviteter inom dess ramar, ska vara tillgänglig för alla oavsett socioekonomisk bakgrund är verksamheten helt kostnadsfri.

Enheten parklek och fritid etablerades den 1 januari 2022 Innan dess var enheten del av Enheten för förebyggande och behandling där vår kvalitetsresa startade. Som del av den gamla enheten var vi med och tävlade i kvalitetsutmärkelsen 2021. Lärdomarna och strukturerna kring kvalitetsarbetet som sattes i den gamla enheten har byggts på och utvecklats. Barnfokus, bemötandefokus, trygghetsarbete, utveckling av nya arbetssätt, fleråriga målkedjor, kvalitetsmedvetenhet, hög grad av barn- och ungdomsdelatighet samt väl utvecklad samverkan är det som driver verksamheten framåt mot goda resultat.

Beskrivning av verksamhet som bedrivs

Parklekar och fritidsgårdar arbetar förebyggande utifrån det salutogena, friska och främjande förhållningssättet. Enhetens fritidsaktiviteter och den sociala gemenskapen på verksamheterna utgör en viktig skyddsfaktor i barn och ungas liv.

Enheten består av tre fritidsgårdar – Tegelhögen, Lyktan och Åkermyntan. På dessa fritidsgårdar kan unga delta i olika ledarledda och strukturerade aktiviteter, så som sport, musik och skapande. Ungdomar kan också komma dit för att fika, läsa, träffa kompisar eller prata med professionen som jobbar där.

På enhetens fyra bemannade parklekar – Ådalen, Guldets, Gulsippan och Stråket finns stora lekplatser med möjligheter till egen rekreation eller att delta i någon av parklekarnas strukturerade och ledarledda aktiviteter. På en av parklekarna finns djur- får, höns och kaniner.

Utöver dessa har enheten också;

- ett fritidsbibliotek som gratis lånar ut sport- och fritidsutrustning.
- Backstage är enhetens fritidsgårdsverksamhet som riktar sig specifikt till barn med intellektuella funktionsnedsättningar som är inskrivna i anpassad skola.
- Enheten har också en dedikerad verksamhet för unga HBTQIA+ individer som heter 'Q'.
- Enheten är också först i Sverige med att driva en digital fritidsgård via vår satsning som heter Digital fritid, där våra

fritidsledare arbetar för att skapa en trygg online verksamhet.

Digital Fritid

Ett veckoschema

Skapa ett schema med en mix av spel, kultur och utbildning.

Time	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday
15:00		Learn how to code		Minecraft		Tournament in XX and Z
16:00	Fortnite					
17:00	Learn how to cast a game	Learn how to paint				
18:00		League of Legends				
19:00						
20:00	Chess	NBA		Architects in Minecraft		
Leaders / players	(2 / 50)	(1 / 25)	(1 / 15)	(3 / 75)	(1 / 20)	

- FUN-koncept (lovaktiviteter) - Enheten arrangerar och erbjuder ett gediget program av lovaktiviteter under namnet "FUN". Tanken med "FUN" är att under lov erbjuda barn och unga i stadsdelområdet kostnadsfria och meningsfulla ledarledda aktiviteter på hemmaplan. Inom FUN-konceptet har stadsdelens barn och unga erbjudits; SummerFUN, JullovsFUN, PåsklovsFUN och SportlovsFUN. Konceptet syftar till att erbjuda ungdomar inom enhetens målgrupp attraktiva och stärkande aktiviteter som främjar fysiskt och psykiskt välmående men bidrar även till ökad kunskap om föreningslivet i stadsdelen.

Enheten har fyra uttalade principer för verksamheten som har inspirerats av stadens strategier för fritidsgårdar och parklekar samt Europeiska principer och riktlinjer för lokal öppen fritids- och ungdomsverksamhet

- Trygg fritid
- En kvalitativ verksamhet
- Fritidsutbudet är tillgängligt
- Lokal och nationell samverkan



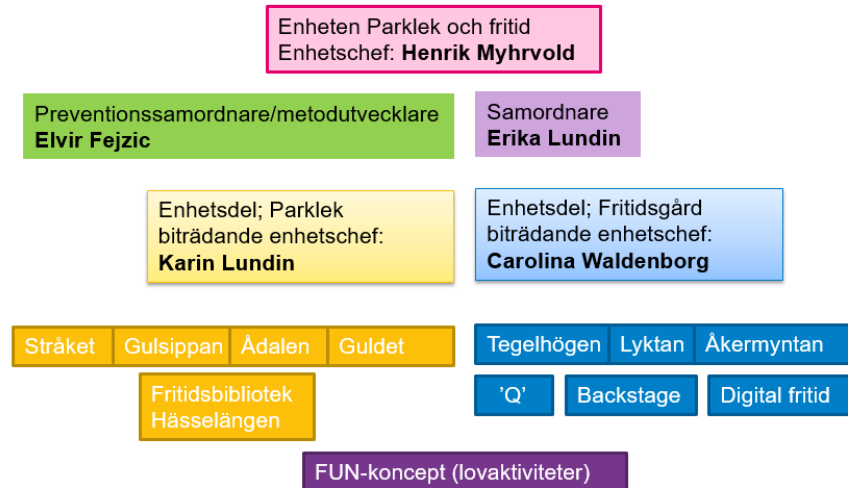
Lagar, förordningar och styrdokument av speciell betydelse för verksamheten

Enhetens arbete utgår från uppdrag i stadens budget samt för verksamheten relevanta strategier och styrdokument:

- Lag om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter (2018:1197)
- FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning
- Agenda 2030
- Socialtjänstlagen (2001:453)
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Diskrimineringslagen (2008:567)
- Lag om medbestämmande i arbetslivet (19576:580)
- Offentlighets- och sekretesslag
- Europeiska principer och riktlinjer för lokal öppen fritids- och ungdomsverksamhet
- Finansborgarrådet budget för Stockholm stad 2024
- Enhetens samt nämndens verksamhetsplaner 2024.
- Strategi för Stockholms stads parklekar
- Stockholm stads strategi för fritids- och ungdomsgårdar
- Trygghetsplan enhet Parklek och fritid uppdaterad version 2024

Organisations- och ledningsstruktur

Enheten ingår i Avdelningen för *barn och unga*, som också samlar enheterna *Förebyggande och behandling*, *Barn och mottag*, *Ungdom samt Familjevård och familjerätt*.



Enheten leds av Enhetschef (EC) tillsammans med två biträdande enhetschefer (BitrEC). Enhetschef har övergripande ansvar för budget, personal, och arbetsmiljö samt arbetsleder biträdande enhetscheferna, preventionssamordnare/metodutvecklare och en samordnare. Biträdande cheferna leder och fördelar arbetet för varsin enhetsdel: parklek och fritidsgård. Enhetsledningen har hög tillgänglighet med beredskap under alla öppettider och planerade aktiviteter även utanför kontorstid.

Beskrivning av verksamhetens medarbetare

Enheten har 31 heltidsanställda medarbetare samt ett varierande antal deltidsanställda medarbetare, i nuläget 20 stycken. Cirka 47 procent av enhetens medarbetare är män, cirka 53 procent är kvinnor. 80 procent av medarbetare har minst två årig (för arbetet relevant) eftergymnasial utbildning, varav 82 procent av kvinnorna och 78 procent männen. Relevant utbildning kan t.ex. vara inom pedagogik eller socialt arbete. I ledningsgrupp och administration är tre personer utbildade fritidsledare varav en också har högskoleexamen i psykiatrisk omvårdnad, en är socionom och en person har annan utbildningsbakgrund. Alla chefer har någon form av ledarskapsutbildning.

Alla medarbetare är engagerade och delaktiga i utformningen av bidraget till Kvalitetsutmärkelsen.

Genom arbetet inom ramen för kvalitetsgruppsmodellen skapades delaktighet på varje enskild verksamhet och alla medarbetare bidrog till att utforma bidraget till kvalitetsutmärkelsen. Förarbetet från då enheten tidigare tävlade i kvalitetsutmärkelsen utgjorde en viktig grund för arbetet med nuvarande bidrag. Enkäter rapporter och utvärderingsformulär har granskats och använts i analys och

utvecklingsarbetet. Hjärtat och glöden hos enhetens medarbetare och önskan om att göra skillnad för stadens barn och unga är utgångspunkten i kvalitetsarbetet och önskan om att delta i kvalitetsutmärkelsen. Bidraget har sammanställts av preventionssamordnare och ledningsgrupp.



Målgrupp

1. Hur vi skaffar oss insikt om målgruppernas behov och önskemål samt (2.) hur målgrupperna görs delaktiga och får inflytande, på individ och grupp nivå.

Barn och ungdomsperspektivet genomsyrar alla aspekter av arbetet på enheten. Vår verksamhet har i uppdrag att både arbeta främjande och förebyggande. Det främjande uppdraget innefattar att erbjuda en plattform för informellt lärande och delaktighet där besökarna uppmärksammas för sina positiva handlingar. Fritidsverksamhetens förebyggande arbete, har fokus på att öka skyddsfaktorer och minska riskfaktorer hos barn och unga. Personal ska ha kompetens och verktyg för att upptäcka, fånga upp och initiera till stöd eller hänvisa till rätt insats i de fall en individ är i behov av stöd.

Vi bereder barnen dagligen möjlighet att påverka och lämna förslag och önskemål om verksamhetens innehåll samt planering och utvärdering av verksamheten genom strukturerade arbetsmetoder och fasta rutiner. Att barnen känner sig bekräftade i sin input och att

de får chans att påverka verksamheten gör att de vill komma tillbaka och delta i aktiviteterna, utan barnen skulle vi inte kunna bedriva verksamheten. Personalens roll är att utifrån sin kompetens skapa pedagogiskt innehåll och strukturerade aktiviteter som går hand i hand med besökarnas input.

Verksamheten följer upp arbetet genom brukarundersökningar på både grupp och individnivå där vi frågar barn och ungdomarna vad de behöver och önskar från verksamheten också med särskilt fokus på trygghet och säkerhet. Vi använder oss av digitala enkäter, fysiska förslagslådor, omröstningar, gårdsmöten, öppet hus/medborgardialog, medborgarbudget, sociala medier när vi arbetar i samråd med barnen och ungdomarna för att de ska få en verksamhet som ska fungera som en brygga mellan unga och resten av samhället, för att de ska hitta sin roll i staden och i världen.

Exempel på arbetssätt

Delaktighet

Mycket av att jobba med delaktighet, börjar redan i bemötandet, där varje besökare blir tillfrågad när de kommer vad de skulle vilja göra idag, i morgon på lovet osv, detta för att skapa delaktighet även på individnivå, och möjliggöra att får komma till tals.

Varje månad hålls ett möte med djurklubbsmedlemmarna på parkleken Gulsippan, där medlemmarna är med och bestämmer/tycker till om verksamheterna. Barn och ungdomar är med och utvärderar verksamheterna och aktiviteterna- vad har varit roligt och bra, vad har varit mindre roligt? Många av önskemålen från besökarna går oftast att genomföra direkt eller inom kort. Barnen/ungdomarna märker att de har möjlighet att påverka sin fritid och är gärna med och formar den.

Kunskap om målgruppen

Under 2023 har över 400 vårdnadshavarkontakter tagits i samband med att ungdomar har mottagit gårdskort som säkrar dem tillgång till verksamheten, på vårterminen respektive höstterminen. I samband med att ungdomar vill skaffa gårdskort ringer en fritidsledare upp vårdnadshavare och presenterar verksamheten genom att beskriva vilka som arbetar, regler och policys samt inhämtar godkännande från vårdnadshavarna avseende deras barns vistelse på fridsgårdarna. Kontakten med vårdnadshavare är trygghetsskapande åtgärd då vårdnadshavarkontakt tas vid eventuella regelbrott eller misskötsamhet. Vårdnadshavarkontakter är ett utmärkt sätt att skaffa oss kunskap om våra besökare och deras eventuella behov och intressen.

Enhetens personal använder uppföljningsverktyget Loggboken inom ramen för KEKS (Kvalité och kompetens i samverkan). Detta är ett uppföljningsverktyg som fylls i slutet av varje arbetspass (ibland flera gånger per dag efter varje genomförd aktivitet), där

frågor om bemötande, ledarledda aktiviteter, med mera besvaras. Verktuget som har varit implementerat i verksamheten sedan 2019, säkrar att förslag eller önskemål från barnen eller ungdomarna beaktas i verksamhetsplanering. Samt att barnen får feedback på sin input. *Se mer under fråga 21 där vi beskriver systematiken i vår brukardialog.*

Varje år genomförs en mötesplatsenkät i november via 'KEKS' där besökande ungdomar på fritidsgårdarna svarar på ett antal frågor där bland annat trygghet och bemötande följs upp. Analysen där resultatsiffrorna och skriftlig input från ungdomarna går igenom och jämförs med tidigare års resultat. Arbetet görs i samråd mellan personalen och enhetsledningen på varje respektive fritidsgård och resulterar i en handlingsplan med verksamhetspecifika förbättringsområden som följs upp löpande under året. Resultat och analys lyfts på gårdsmöten och gruppmöten i syfte att ändra verksamheten utifrån de svar vi får in för att bättre motsvara besökarnas behov. Mötesplatsenkäten analyseras på verksamheten och presenteras samt arbetas med tillsammans med barnen (Se mer under avsnitt Resultat, analys och utveckling).

Urval av frågor från mötesplatsenkäten som besökarna på fritidsgårdarna får svara på som rör delaktighet.

Har du varit delaktig?

1. Jag har varit med och bestämt saker om verksamheten
(Till exempel om aktiviteter, ekonomi, öppettider, regler)

Ja Nej Vet inte

2. Jag har varit med och planerat en eller flera aktiviteter

Ja Nej Vet inte

3. Jag har varit med och tagit ansvar när en eller flera aktiviteter genomförts

Ja Nej Vet inte

4. Jag har lärt mig saker när jag deltagit i verksamheten

Ja Nej Vet inte

5. Personalen har pratat med mig om vad jag lärt mig

Ja Nej Vet inte

De som deltar i projekt eller grupper kan också få fylla i KEKS särskilda projekt-/gruppenkät.

6. Har du fyllt i någon projekt-/gruppenkät det senaste året

Ja Nej Vet inte

Initiativ ger resultat några konkreta exempel från vardagen hur vi skaffar oss kunskap om målgruppen

-Under 2023 har särskild uppmärksamhet riktats mot barn och ungdomar med funktionsnedsättningar, där enheten arrangerat olika aktiviteter och evenemang för att inkludera denna grupp på jämlika villkor med syfte att anpassa verksamheten utifrån deras behov och önskemål.

-Enkätundersökning bland högstadies flickor i skolorna och på fritidsgårdar har genomförts för att förstå deras önskemål och behov i syfte att kunna skapa riktade aktiviteter till målgruppen. Att fler flickor deltar i verksamheten med jämn könsfördelning som målsättning bland besökarna har varit en ständig prioritering, under året var 44,27 procent av besökarna flickor vilket kan jämföras med 38,2 procent 2022.

-Uppsökande arbete har intensifierats för att öka samverkan och attrahera nya besökare från skolor från samtliga prioriterade målgrupper. Fritidsledare som arbetar heltid har schematid för uppsökande arbete där de bland annat fråga ungdomar vad de skulle vilja se för aktiviteter i verksamheten!

-Enheten har under 2023 fått 20 000 kronor till förfogande via en medborgarbudget, en satsning som skulle användas till kulturaktivitet riktad till barn i befintlig verksamhet. Via en enkätundersökning i november kom det in 64 förslag på kulturaktiviteter. Därefter genomfördes en omröstning bland barnen på de aktiviteter som bedömdes genomförbara. Denna ytterligare form av delaktighet och inflytande över verksamhetsutbud var väldigt uppskattat bland barnen då de snabbt fick se resultat av deras input. Aktiviteterna, spökvandring i Gamla stan samt besök på kattcafé, genomfördes under december månad. Detta arbetssätt bedömdes väldigt positivt och kommer vara en permanent sätt att få input från vår målgrupp på enheten.

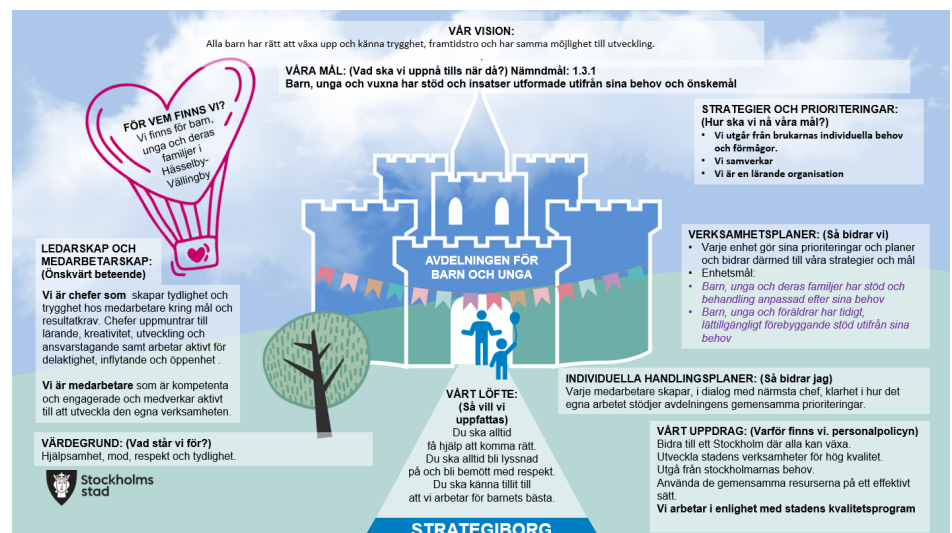
-Medarbetare och chefer bedriver aktivt omvärldsbevakning och leder samt deltar i nätverk relevanta för verksamheten, snappar upp aktuell forskning i nätverk och via sociala medier där kunskapen sprids vidare inom enheten genom arbete enligt *kvalitetsgruppsmodellen*.

Vår kunskap om målgruppens behov är teoretisk inhämtad från socialpedagogiken, sociologin, psykologin och för att säkra relevant kunskapsnivå hos personalen om målgruppens behov genomförs årliga utbildningssatsningar i egen regi och i samarbete med externa aktörer. Fritidsledarutbildningarna bereds i samverkan med Bromma folkhögskola och extern handledning för varje fritidsgård finns.

3. Bemötandefrågor som förstärker en kultur där barn och ungdomar är i fokus

Enheten ser bemötandefrågor som mycket viktiga och vi förstärker en kultur där de präglar vår verksamhet. Avdelningen som enheten tillhör har tagit fram en strategi som vi kallar Strategiborg. Den strategin har fokus på våra löften och visioner kring hur vårt arbete ska falla ut för barn, unga och vårdnadshavare. Strategiborgen använder vi för att påminna oss själva om innebörden av vårt löfte till barnen och ungdomarna:

- Du ska alltid få hjälp att komma rätt
- Du ska alltid bli lyssnad på och bli bemött med respekt
- Du ska känna tillit till att vi arbetar för barnets bästa



Det råder hög medvetenhet hos personalen om att ett gott bemötande är en förutsättning för att barn och ungdomar ska vilja delta i de aktiviteter och verksamheter som vi bedriver. Gott bemötande skapar förtroende för våra verksamheter. Bemötandet syns i vårt tal, skriftspråk, våra handlingar, gester, ansiktsuttryck och tonfall. Genom att strukturerat lyfta feedback från barn och ungdomar via fasta punkter på gruppmöten/veckomöten (gårdsmöten/verksamhetsmöten) säkerställer vi att bemötandefrågor hålls högaktuella och att arbetssätt anpassas utifrån den återkopplingen. Resultaten från våra brukarundersökningar redovisas på aggregerad nivå i samband med enhetens verksamhetsberättelse (se mer i brukarundersökningar). Resultaten lyfts också på våra verksamhetsspecifika gruppmöten samt gemensamma arbetsplatsträffar.

Enhetens personal har utbildades i lågaaffektivt bemötande samt hur du bemöter barn med särskilda behov. Enheten har en checklista med saker som en behöver tänka på kring just bemötande. I uppdragsbeskrivningen som delas ut till personalen vid

anställningens start finns ett specifikt avsnitt om just bemötande och hur vårt arbetssätt. Vissa fritidsgårdar har haft specifika frågor kopplade om bemötande i uppföljningsverktyget Loggbok, efter att mötesplatsenkäten hade genomförts och vi såg att bemötande var något vi behövde jobba på. Det resulterade i att det möblerades om i entrén för ett mer välkomnande intryck och att fritidsledare mötte upp och hälsade på besökarna i direkt anslutning till när de klev in. Enheten har även gått igenom hur en hälsar på besökare, vi använder namn om vi kan det, vi har ett normmedvetet förhållningssätt, hälsar på alla individuellt och ej som grupp om det kommer flera på en gång. Vi har marknadsföring som är genomtänkt utifrån den målgrupp den är tänkt att nå ut till, framförallt underrepresenterade grupper, exempelvis har fritidsgården Q egen broschyr. Under våren innevarande år görs en parkleksfilm av ”Unga berättare” som kommer att anpassas på olika sätt för att nå de målgrupper vi vill och behöver nå. Filmen kommer att vara anpassad för Instagram format men också bestå av en längre film som kan visas på traditionellt sätt.

Bemötandefrågor har varit i absolut fokus för enheten och har följts upp via mötesplatsenkäten bland fritidsgårdarnas besökare sedan 2019 och den aggregerade statistiken därifrån har hjälpt oss finslipa hur vi tänker och utvecklar vårt bemötande.

Parklekarna följer upp upplevelsen av verksamhet hos den yngre målgruppen med speciellt framtagen frågeformulär som underlättar input från även de yngsta Stockholmarna.

ENKÄT PARKLEK 2023

(ringa in ditt svar)

1. För vilken parklek gäller svaren?Gulsippan
Ådalen
Guldet
Stråket**2. Hur gammal är du:**5 6 7 8 9 10 11 12
Annat ålder:**3. Kön**

Kille Tjej Annat Vill inte svara

4. Hur ofta besöker du denna parklek?

Flera gånger i veckan En gång i veckan Några gånger i månaden Mer sällan

5. Vilket område bor du i?Vällingby/Räcksta
Grimsta
Hässelby gård/Hässelby Strand
Smedshagen
Nälsta/Kälvesta
Backlura/Hässelby Villastad
Annat område:**6. Vem brukar du oftast gå med till parkleken?**

Föräldrar/ Vårdnadshavare Syskon Kompisar Jag går själv

7. Vet du vilka som jobbar på din parklek?

Ja Nej

8. Känner du dig trygg på parkleken?

JA



NEJ



VET INTE

9. Om ledsen gubbe, vad får dig att känna dig otrygg?

10. Om glad gubbe, vad får dig att känna dig trygg?

11. Har du blivit illa behandlad av någon person på parkleken?
Ja, personal Ja, annan vuxen Ja, annat barn Nej

12. Var fritidsverksamheten öppen när du blev illa behandlad?
Ja Nej Vet inte

13. Om ja, reagerade någon på att du blev illa behandlad?
Ja, personal Ja, annan vuxen Ja, annat barn Nej

14. Får du vara med och bestämma vad ni gör på parkleken?



JA



NEJ



VET INTE

15. Har du lärt dig någonting nytt när du varit på parkleken?



JA



NEJ



VET INTE

16. Om ja, vad har du lärt dig?

17. Vad är bra med parkleken?

18. Finns det något som är dåligt med parkleken?

TACK FÖR ATT DU SVARADE PÅ ENKÄTEN!



Och fritidsgårdarna använder mötesplatsenkäten för att ta in besökarnas synpunkter på bemötandet från personalen

Hur är personalen?

1. Personalen tycker det är kul att JAG kommer

Alltid Oftast Ibland Sällan Aldrig Vet inte

2. Personalen pratar med mig om hur jag har det/mår

Alltid Oftast Ibland Sällan Aldrig Vet inte

3. Personalen uppmuntrar mig att komma med idéer och förslag

Alltid Oftast Ibland Sällan Aldrig Vet inte

4. Personalen uppmuntrar mig att ta ansvar för aktiviteter

Alltid Oftast Ibland Sällan Aldrig Vet inte

5. Jag litar på personalen

Alltid Oftast Ibland Sällan Aldrig Vet inte

Vid inkomna synpunkter har vi vår *Rutin för att hantera synpunkter och klagomål*. Sedan 2022 har enheten inte fått någon synpunkt eller klagomål via stadens officiella kanaler. Dock får vi väldigt ofta in synpunkter som består av beröm kring våra medarbetares bemötande. Ibland tar vi också emot klagomål, som vi alltid försöker lyssna in, förstå, återkoppla/åtgärda och hantera på bästa sätt. Ibland får vi höra vårdnadshavare vara skeptiska till fritidsgårdar som historiskt sett har ett dåligt rykte som okontrollerade platser där problemungdomar möts. Information om fritidsgården och en öppen inbjudan till berörd vårdnadshavare att kika in och ta del av verksamhet tillsammans med en kopp kaffe eller te fungerar alltid och leder till ömsesidig förståelse och alliansbyggande mellan fritidsledarna och vårdnadshavarna. På APT delar medarbetare med sig av sina goda exempel, ibland egna och ibland lyfter de någon annan verksamhet eller kollega. På personalmöten delar alla verksamheter med sig av goda exempel, kan gälla en lyckad aktivitet eller arbetssätt. I tertialrapporter, VB lyfter vi regelbundet goda exempel.

4. Hur arbetar vi för att säkerställa att vår verksamhet är jämlik och jämställd för vår(a) målgrupp(er).

Enheten har fyra uttalade prioriterade grupper; flickor, barn som går i anpassad skola med bl.a. intellektuella funktionsnedsättningar, HBTQIA+ unga samt barn från gruppen nyanlända. Samtliga grupper har identifierats som underrepresenterade i stadens fritidsverksamheter samt stadens strategier för ungdomsgårdar och parklekar.

Våra arbetssätt för att göra verksamheten attraktiv för dessa grupper under de senaste åren har resulterat i;

- en dedikerad verksamhet för gruppen unga med intellektuella funktionsnedsättningar 'Backstage'.
- Ett nyöppnat HBTQIA+ verksamhet som är en fredad verksamhet för målgruppen.
- Andel flickor har ökat sedan vi senast tävlade i kvalitetsutmärkelsen 2021 från 18,9 procent flickor som deltar i fritidsverksamhet till 44,27 procent under 2023.
- Genom samverkan med funktioner inom förvaltningen och staden genomförs uppsökande insatser kontinuerligt på

boenden för nyanlända medborgare. Arbetet har resulterat i att vårdnadshavare fått kännedom om verksamheterna och besök från boenden har ökat.

Enheten använder uttalat orden ”flickor” och ”pojkar” i våra formuleringar av mål och förväntade resultat. Enhetens statistik redovisas alltid uppdelat på kön, där vi snabbt kan se vilka vi når och justera och utveckla vårt arbete utifrån det. Exempelvis bl.a. genom uppsökande arbete på skolorna för att nå fler flickor, enkäter riktade till flickor samt utvärdering av mötesplatsenkäten med särskild plan för att i större utsträckning göra verksamheten meningsfull för flickorna.

Enhetens JämO-representanter lyfter och driver frågor om jämlikhet och jämställdhet på enheten. Enheten har genom JämOarbetet haft jämlikhet och jämställdhet i fokus i allt från rekrytering till mötet med barn, unga till uppföljning och resultat analys. JämO-arbetet är en fast punkt på våra APT i syfte att skapa engagemang i arbetsgruppen för frågorna samt för att garantera likvärdig implementering över alla verksamheter. Exempelvis har diskrimineringsgrunderna och minoritetsstress lyfts till diskussion.

Vi som professionella ska kunna möta alla människor som kommer till oss, på ett jämlikt och jämställt sätt. Vår motivation i frågorna är rättighetsbaserad och också buren av övertygelsen om att människor som känner sig respekterade och förstådda känner sig trygga och då ökar våra möjligheter att kunna hjälpa till på bästa sätt. Hela enheten är HBTQIA+ diplomerad då vi vill säkerställa normkritiska och inkluderande förhållningssätt i all vår verksamhet. Vi öppnade nyligen en dedikerad verksamhet för målgruppen HBTQIA+ unga för att som ett ytterligare steg skapa en arena där dessa unga kan helt och fritt vara sig själva och utvecklas i gemenskap med andra.

I verksamhetens digitala fritid finns uttalade förhållningsregler. Vi säkrar onlinemiljön med närvarande fritidsledare som övervakar och deltar i all aktiviteter. Arbetssättet underlättar att det blir lättare för tjejer och HBTQI + unga att delta och utveckla verksamheten utan trakasserier som de annars kan möta online. Exempelvis har vi framtagit en ordlista med förbjudna ord som flaggas omedelbart till fritidsledaren om dessa används. Åtgärdsstegen vid missbruk av den digitala miljön är definierad i enhetens trygghetsplan och den ansvarige fritidsledaren som administrerar den digitala miljön för dagen ska beivra regelbrott precis som i den fysiska miljön.

I våra texter, sociala medier, telefonsamtal och möten med barn och ungdomar använder vi inkluderande ord, till exempel så används ofta orden "vårdnadshavare" "andra viktiga vuxna" istället för "pappa" och "mamma". Vi frågar om partners, vi antar inte att den unge mannen har en flickvän. Vi anser att det gör skillnad för de vi möter och vi får detta i feedback från de vi möter samt de vi samarbetar med!

Jämställdhet har betydelse för vårt utfall och resultat! Jämställdhet har betydelse för våldsutövande, eftersom en stereotyp syn på könsroller ökar risken för att använda våld. Ett genusperspektiv är en förutsättning för att det våldsförebyggande arbetet i våra verksamheter ska vara effektivt. Enheten har flera uppdrag kring att arbeta aktivt med våldsprevention. Våra strukturerade metoder MVP-fritid, MVP-mellanstadiet och machofabriken är verktygen som vi använder för att med våra unga belysa könsrollernas påverkan på våld och våldsrelaterad kriminalitet. Det viktiga jämställdhetsarbetet löper fint ihop med det våldsförebyggande arbetet- båda kan bidra till minskade riskfaktorer och ökade skyddsfaktorer för barn och unga.

Enheten arbetar aktivt med tillgänglighet genom att utforma det vi har, gör och erbjuder så att så många som möjligt fullt ut kan använda och ta del av det. Det handlar om vår fysiska miljö (lokaler, utrustning, inredning, hjälpmedel osv.). Verksamheterna har arbetat fram material som ska vara inkluderande för alla. Den medvetenheten ska synas i allt: t.ex. brukarundersökningar, toalettskyltar, inredning och infomaterial om enheten. Arbetet har gjorts genom att bland annat genomföra genusronder via checklistor med fokus på personalen och ungdomarna respektive. Inspiration för detta arbete har inhämtats snarlik verksamhet på Lindhaga fritidsgård i Mölndal.

Vid behov och önskemål används tolk, vare sig det handlar om att barnet/vårdnadshavare inte känner sig trygg med att kommunicera på svenska eller har behov av t.ex. dövtolk. Vår arbetsgrupp är mångkulturell och oftast kan vi hitta någon i vår personalgrupp för att kommunicera med de vårdnadshavare som har utmaningar med svenskan. Vi har inventerat språkkunskaper hos personalen för att kunna använda resurserna i kontakt med vårdnadshavare över samtliga verksamheter.

Självklart är vår verksamhet fri från kostnader för barn och unga så att vi därigenom kan bidra till att jämna ut de socioekonomiska

ojämlikheter som råder i samhället och i vår stadsdel i synnerhet, helt i Agenda 2030 andan.

5. Resultat och analyser från undersökningar och dialoger med våra besökare samt utvecklingen övertid.

Enhetens samtliga verksamheter genomför någon form av brukarundersökning som följs upp och analyseras enligt *kvalitetsgruppsmodellen*. Vi berättar kort nedan om urval av undersökningarna från båda verksamhetsområden och deras resultat: Under 2023 skedde drygt 60 000 besök på enhetens fritidsverksamheter.

Då flickor är en prioriterad grupp för stadens (vår) fritidsverksamheter, loggas varje besök könsvis och vi följer upp, via daglig statistikföring, och analyserar tertialvisst och årsvist deltagande bland flickor i vår verksamhet för att kontinuerligt kunna inventera, justera och anpassa med attraktivare verksamhet för flickorna.

Andel flickor som deltar i fritidens verksamheter ökar (2019: 28%, 2020: 18,9%, 2021: 40,5%, 2022: 38,2%, 2023: 44,27%)

Från år 2019 och framåt genomförs en mötesplatsenkät via enhetens uppföljning verktyg 'KEKS' där besökande ungdomar på fritidsgårdarna svarar på ett antal frågor och bland annat trygghet, delaktighet och bemötande följs upp.

Urval av resultat på gruppnivå från mötesplatsenkäten med resultat tillgänglig fr.o.m. 2019...

Fritidsgården Lyktan (Hässelby gård) 2022

54 ungdomar svarade varav 35 pojkar, 16 flickor samt 3 ungdomar som valde att ej uppge kön.

Trygghets indexet hamnade på 88 procent, trygghet pojkar 80 procent samt trygghet flickor 90 procent.

Delaktighets indexet hamnade på 71 procent, delaktighet pojkar 75 procent, delaktighet flickor 75 procent

Fritidsgården Tegelhögen (Vällingby) 2023

50 ungdomar svarade varav 27 pojkar och 20 flickor samt 3 ungdomar som valde att ej uppge kön

Trygghets indexet hamnade på, 88 procent, trygghet pojkar 88 procent samt trygghet flickor 87 procent.

Delaktighets indexet hamnade på 72 procent, delaktighet pojkar 69 procent samt delaktighet flickor 82 procent.

Analys av resultat från våra besökarundersökningar görs i samarbete med ledning, medarbetare och barn/ungdomar för respektive verksamhet och genomförs under tertial ett efterföljande år då enkäten genomfördes. Personalen inleder arbetet med att gå igenom analysprocessens 7 steg kopplat till enkäten, detta för att förstå hur de ska tolka resultatet. Och hur du ska jobba med resultatet på individnivå, med dina kollegor samt med ungdomarna.

Steg i processen

1. Analysera resultaten i personalen
2. Formulera idéer och förslag på vad ni vill ändra och hur det ska göras
3. Diskutera era idéer och förslag med ungdomar
4. Sammanfatta era gemensamma analyser, och formulera
5. Presentera era och ungdomarnas analys och förslag för politiken
6. Ta fram informationsmaterial till: *De ungdomar som inte varit med i analysen, media*
7. Planera er löpande uppföljning

Analysen resulterar i en handlingsplan med verksamhetspecifika förbättringsområden som följs upp löpande under året. I analysarbete som genomfördes efter 2023 års mötesplatsenkät ser medarbetarna att utvecklingen kan förstås av en stabilare personalgrupp, en kontinuitet i öppethållande samt ökad andel strukturerad/ledarledd verksamhet.

Ungdomar på fritidsgården har bidragit genom att förklara och diskutera på vilket sätt de har känt sig otrygga och vilka platser på gården som upplevs mer otrygga än andra. Entrén har varit en sådan plats, diskussion fördes på vilket sätt det kunde förbättras, resultatet blev ommöblering, mer ljus på de ställen som upplevdes mörka. På parklek diskuterade barnen med personalen hur de ville att personalen skulle agera i situationer som upplevdes konfliktfyllda. Detta resulterade i en bättre samsyn mellan besökare och personal och det i sin tur har lett till färre konflikter bland besökarna. Ett återkommande önskemål från deltagare i enkäterna är mera öppethållande samt fler planerade aktiviteter. Analysen visar också att 2023 års resultat har påverkats av samhällsutvecklingen i övrigt med ökad otrygghet, som har resulterat i funderingar och oro bland våra besökare då de lever i omedelbar närhet och påverkas av gängkonflikter, kriminalitet samt sämre socioekonomiska möjligheter.

Chef- och ledarskap

Enhetens ledningsgrupp samlas varje vecka och leds av EC. Som Ledningsgrupp vill vi fungera som ett team, som håller ihop och stöttar varandra, därför har vi huvudsakligen besvarat frågorna nedan gemensamt. Vår utvecklingsresa som ledare och chefer startade redan 2020 då enheten var del av Enheten för förebyggande och behandling, fyra av fem som startade resan 2020 är kvar i ledningsgruppen och vi har fått en kompetent chefskollega 2022 som rekryterades inom staden.

6. Mitt/vår ledarskap med exempel på konkreta ledarskapsbeteenden. Hur är de tydliga för mina/våra medarbetare? Vad får de för effekt i verksamheten?

I ledarskapet har vi bestämt oss för beteenden som är viktiga för oss, som också finns invävda i tidigare nämnd Strategiborg. Vi ska vara chefer som skapar tydlighet och trygghet hos medarbetare kring mål och resultatkrav. Vi vill vara chefer som uppmuntrar till lärande, kreativitet, utveckling och ansvarstagande samt arbetar aktivt för delaktighet, inflytande och öppenhet. Ledningsgruppens övertygelse är att ledarskapet blir trovärdigt när det är äkta, när ord blir till handling, som syns och märks i våra egna beteenden- det ökar tilliten och öppenheten i grupperna. Enhetens ledarskapsidé utgår från Susan Wheelans IMGD-modell med att vara en stödjande, styrande, coachande ledare utifrån en situations anpassade perspektiv. Devisen 'frihet under ansvar' samt kunskap om frisk-, skydds- och riskfaktorer som är av avgörande vikt i vårt arbete kännetecknar vårt ledarskap. Dessa förhållningssätt och kunskaper märks inte bara i det arbete vi utför med barn och ungdomarna i våra verksamheter, utan också i ledarskapet och hur vi vill ha det på arbetsplatserna inom enheten. Vår ledarskapsidé som vi har implementerat sedan 2021 stämmer väl överens med stadens vision för ledarskapet, det transformerande ledarskapet där vi som ledare ger våra medarbetare stor frihet under ansvar och vi medvetandegör skillnaderna mellan rollen som chef och förmågan att som ledare få andra att vilja växa och ta ansvar.

Transformativt Ledarskap – Transformerande ledare

Utvecklar personal, skapar förutsättningar för motivation

- Förebild - Agerar förebild
- Visionär - Målar upp en lockande bild av framtiden
- Utmana - Tydliggör syftet med uppgifter och uppmuntrar innovation
- Frigöra - Ger stöd och undanröjer hinder
- Uppmuntra - Visar omtanke och uppskattning för individen, inte bara prestationen



Med detta som utgångspunkt vill vi här beskriva några exempel på vilka uttryck våra ledarskapsidéer tar sig i vardagen:

Alla medarbetare ska trivas på arbetet och ha god hälsa!

Vi är varandras arbetsmiljö! Vi vill rusta våra medarbetare via en god arbetsmiljö och utvecklande arbetsplats- det är en förutsättning för att alla medarbetare ska orka, vilja och kunna bedriva verksamheten och hålla en hög servicenivå med gott bemötande till alla. Vi arbetar i ett arbetsmiljöårshjul, där olika aspekter av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön hanteras varje månad. Hur varje medarbetare har det fångas alltid upp på varje gruppmöte. Vi strävar efter att främja hälsa och trivsel och att minska faktorer som leder till otrivsel och ohälsa. Som chefer vill vi själva leva som vi lär och vara förebilder.

Vi prioriterar att ta hand om oss själva, genom att till exempel använda friskvårdsbidraget samtidigt som vi uppmuntrar våra medarbetare att göra detsamma. Vi tränar, vi cyklar och när vi har möjlighet deltar vi i aktiviteterna på våra verksamheter. Våra hälsocoacher (medarbetare från olika grupper inom enheten) har i uppdrag att inspirera till och göra friskvård- de bidrar med friskvårdsinslag vid varje APT-möte, tipsar om övningar och planerar och genomför även gemensamma aktiviteter.

Rutiner för att frigöra tid, likställa och förenkla

Genom enkla och tydliga grundläggande rutiner som gäller enhetens medarbetare och verksamhet vill vi frigöra verksamheten och medarbetarna från ”enkla och basala frågor”. Det ska vara enkelt att ta redan på vad som gäller: t.ex. rutin vid utbildningar, mobilt arbete, sjukfrånvaro, osv. På så vis sparas tid och tankeverksamhet till de väsentliga och spännande frågorna- arbetet med barn och

ungdomar samt lärande och utveckling. Medarbetare är trygga att all information de behöver finns samlad och de behöver inte leta eller få dubbla budskap. Medarbetare blir självständiga och kan hjälpa varandra då frågor gällande rutiner eller drift av verksamheten uppstår.

Introduktion för nya medarbetare, vi rustar medarbetarna!

En ny medarbetare på enheten får en strukturerad överblickbar plan för sin introduktion och flera hjälpsamma händer på vägen in i uppdraget och verksamheten. En kollega utses som särskild vägvisare/mentor och en chef likaså. Att få den ingången in i verksamheten där en kollega kan förmedla den fingertoppskänslan som krävs för att lyckas i arbetet med barn och ungdomar är ovärderlig och går inte att läsa sig till. I vår introduktionsmall finns aktiviteter som gäller för alla nyanställda, som kompletteras utifrån verksamhetens och individens behov. Introduktionen följs upp i samråd mellan nyanställd och chef i individuella avstämningar.

Tilltro till medarbetare!

Enhetens medarbetare är väl rustade för sitt uppdrag, chefer behöver inte styra och besluta om allt, grupperna har stort mandat att utveckla och ta initiativ. När vi står inför utmaningar, analyser, utvecklingsbehov lyfts alltid frågor till grupperna. Som chefer blir vår roll att se till att skapa utrymme där alla grupper får uppmärksamhet och stöttning eftersom verksamheten är utlokaliserad på nio olika fysiska platser utsprida över hela stadsdelsområdet. Som chefer behöver vi alltid ta ansvar för övergripande strategi i processerna och hjälper grupperna och medarbetare att steg för steg ta oss i rätt riktning. Exempelvis ser vi till att forma verksamhetsövergripande medarbetargrupper med tydliga utvecklingsuppdrag och ger de tydlig mandat och förutsättningar att lyckas med sitt uppdrag. Vi inventerar alltid inom arbetsgrupperna på våra gemensamma träffar om någon medarbetare har motivation eller intressen för att ta extra ansvar för någon aspekt av vårt gemensamma arbete exempelvis att driva arbetet med digitalfritid eller arbetet riktat mot någon begränsad målgrupp.

Vårt ledarskaps kännetecknas av:

- Idéer och reflektioner välkomnas, alla bjuds in och görs delaktiga

'Genom reflektionsrunda kopplat till den dagliga uppföljningen i loggboken, får alla reflekterar över dagen, aktiviteten, besökarna osv. Reflektion på APT i blandade grupper kring, resultat, mål osv. En gemensam mapp med idébank där idéer delas mellan medarbetarna och chefer. Idéer samtalar om och fångas upp på

medarbetarsamtal men också på alla gruppmöten/gårdsmöten/ verksamhetsmöten' Karin Lundin biträdande enhetschef.

- Initiativ premieras och uppmärksammas
- Samverkan och lärande över verksamheten i alla lägen
'Lärande sker bland annat genom metoddagar där personal lär andra kollegor en aktivitet, metod osv . Vi har haft keramik för personalen, där en har lärt övriga kollegor för att de sedan ska kunna använda det i verksamheten när de möter barn och unga. Vi har haft sykurs för personalen där en medarbetare har tagit ansvar för att lära ut. En verksamhet som har djur har haft utbildning i djurhantering, vad du behöver kunna för att ta hand om djuren på bästa sätt. Samverkan är en viktig del, alla medarbetare uppmuntras till att samverka så väl internt som externt. Detta följs sedan upp på gruppmöten/ gårdsmöten/ verksamhetsmöten men lyfts också under medarbetarsamtalet. Fun är ett mycket bra exempel på där samverkan sker både intern och externt' Karin Lundin biträdande enhetschef.
- Lita på medarbetarna och ge de stöd och verktyg
'Personalmötena drivs av medarbetarna själva likaså de olika månadsteman som parklekarna jobbar efter. Chef följer upp de aktiviteter och arrangemang som medarbetarna vill driva. Chef coachar och stöttar vid behov samt ser över om kompetensförsörjning behövs eller en ny arbetsmetod kan behöva implementeras' Karin Lundin biträdande enhetschef.
- Följ upp och fråga hur det gick
'Uppföljning sker på verksamhetsmöte, där går vi igenom vad som skulle ha gjorts under ex april månad, ofta kopplat till VP. Exempel hur har det gått att jobba med månadens tema som är miljö. Vilka möjligheter/ utmaningar har ni stött på. Vad har vi lärt osv. Utöver den dagliga uppföljningen i loggboken har vi även utvärdering och uppföljning på alla större arrangemang, exempel valborg, familjedagkollo, utflykter, Rommeresa osv' Karin Lundin biträdande enhetschef.

EC Henrik funderar:

Som enhetschef vill jag vara en öppen och ärlig ledare. Det vill jag visa i både tillgänglighet och enkelhet. Jag säger som det är, men sätter förstås gränser i det i förhållande till andras integritet och min egen. Jag är snabb i återkoppling och att ge svar på frågor, det är sällan biträdande chefer eller medarbetare behöver vänta på besked som jag kan råda över. Telefonen, sms, e-post och datorn är jätteviktiga verktyg för mig. Jag kliver in i svåra situationer där verksamheten behöver inriktning på kort- och långsikt, vare sig det är i förhållande till krissituationer med våra besökare eller i konfliktsituationer mellan medarbetare samt där organisatoriska strukturer måste tydliggöras. Jag är tillgänglig och delar beredskap

med biträdande enhetschefer för att stötta verksamheterna när det behövs.

Konflikter och oroliga situationer - hanteras snabbt och konsekvent i samma stil

Vi hanterar konflikter ansvarsfullt. När något händer är vi snabba på att fånga upp det, vi frågar om det som hänt och tar tag i det som behöver göras. Vi vill vara stabila, stå stadigt och skapa lugn och trygghet, även i situationer och tider av oro. Vi försöker förstå och möta medarbetarnas behov. Ofta är medarbetarnas önskemål synonyma med behoven, men som ledare ser vi som vår uppgift att fokusera på behoven. Vi chefer är tillgängliga eftersom medarbetarnas närhet till de barn och unga som de möter är intensiv samtidigt som våra verksamhetsformer är öppna så uppstår ofta situationer med konflikter. Därför har vi beredskap som vi delar chefer emellan för vår arbetsmiljös skull och för våra medarbetares arbetsmiljös skull och medarbetarnas känsla av trygghet.

7. Hur jag/vi som chefer försäkrar oss om att medarbetarna förstår verksamhetens syfte, mål och bidrar till helheten.

Det är ledningsgruppens uppdrag att hela tiden hålla i riktningen mot mål och syften. Målen med tillhörande arbetsätt och uppföljning av resultat lyfts regelbundet på verksamheternas gruppmöten enligt *kvalitetsgrupps-modellen*. I verksamhetsstyrningens årshjul aktualiseras frågorna naturligt genom att analyserna lyfts upp till alla medarbetare på arbetsplatsträffarna efter att ha behandlats enligt ovan modell. En systematik som arbetsgruppen är van vid sedan 2021. Enheten arbetar med att verksamhetsmålen ska bli kända för medarbetarna och har bland annat haft workshops med konkretiseringen ”Hur gör vi & Vad gör vi i praktiken för att nå ökad måluppfyllelse”, detta med utgångspunkt i medarbetarnas val för arbetet med utvecklingsområden efterföljt föregående års medarbetarenkät. Utifrån feedback från medarbetare beror det ökade medarbetarindexet i år på ökad delaktighet och inflytande över verksamhet från personalen där nya aktiviteter och idéer har arbetats fram tillsammans med personal på arbetsplatsträffar och verksamhetsmöten, i samverkansgrupp och tillsammans med kvalitetsgruppsrepresentanter.

Vid introduktion av nya medarbetare, redan i rekryteringsprocessen, får nya medarbetare information om verksamhetens mål och syften. Under introduktionen går chef igenom enhetens styrdokument med mål och syften samt förväntningar på arbetsprestationer för att tydliggöra att enheten arbetar utifrån medborgarna, barn och unga i samverkan, utifrån ett helhetsperspektiv. Introduktionen innefattar

även samtal om staden som arbetsgivare och stadens varumärke samt vikten av helhetstänk.

I medarbetarsamtal följer ansvarig chef upp varje enskild medarbetares del i måluppfyllelsen. Vi använder oss av begreppen: syfte, mål, arbetssätt, uppföljning osv. om och om igen, så att medarbetarna känner igen sig i dem och förstår dem.

Fråga 8. Beskriv hur alla medarbetare ges förutsättning att bidra i verksamhetsutvecklingen.

Vi lyfter goda exempel, som en fast punkt, internt på varje APT och i tertiärrapporter och verksamhetsberättelser utifrån våra enhetsmål och förväntade resultat.

Kvalitetsgruppen har den viktigaste bärande funktion i arbetet med verksamhetsutvecklingen. Kvalitetsgruppen består av ledningen och en till två medarbetarrepresentanter från varje arbetsgrupp. Gruppen håller ihop arbetet kring verksamhetsstyrningen.

Kvalitetsgruppsrepresentanterna bär frågorna till och från de olika grupperna, så att alla medarbetare är delaktiga i arbetet med mål och måluppfyllelse. Varje grupps representanter bidrar tillsammans med respektive BitrEC genom att leda samtal, analysarbete och uppföljningsarbete- i arbetet med VP, tertiärer och VB. Ett resultat av arbetet med analys och uppföljning är enhetens friidrottsdag för barn och unga med funktionsnedsättningar. Efter ett fokussamtal i kvalitetsgruppen ville enheten öka antalet barn från underrepresenterade grupper. Medarbetare från parkleken Stråket föreslog samt genomförde därefter enhetens första FFA-idrottsdag (fritid för alla i samverkan med Bromma sdf.)

Arrangemanget har nu genomförts och utvecklats under tre år. Det har visat sig leda till fler besökare från målgruppen på enhetens samtliga verksamheter.

Friidrottsdagen lockar flera av stadsdelens skolor att delta och varje år kommer ca 70-100 barn och unga.

Under dagen marknadsför enheten sina verksamheter och lär känna personal och barn från anpassad skola. Genom arbetet blir barnen tryggare och skolpersonalen kan förmedla till vårdnadshavare att enhetens verksamheter är en viktig skyddsfaktor för en marginaliserad målgrupp med samma behov av glädje, aktivitet och social samvaro som alla andra. Flertalet av dessa besökare ha sedan blivit besökare på vår permanenta verksamhet Backstage som riktar sig till målgruppen vilket har lett till ökad måluppfyllelse och verksamhetsutvecklingssteg som annars hade fått mycket långre tidsperspektiv.

Fråga 9. Så här skapar jag/vi chefer förutsättningar för lärande samt tar till vara på initiativ, engagemang och kompetens hos medarbetarna

På enheten har vi tillsatt flera tvärgrupper av medarbetare, som arbetar pådrivande, utvecklande och med lärande på olika teman. Till de grupperna anmäler medarbetare sig självmant och ibland fångar kollegor eller chefer upp att medarbetare skulle lämpa sig väl för olika uppdrag, utifrån lust och engagemang. Förutom Kvalitetsgrupp har vi också JämOgrupps-representanter samt en grupp medarbetare som arbetar för *Hälsa och friskvård*. Regelbundet tillsätts arbetsgrupper av mer avgränsad karaktär, till exempel inför olika arrangemang eller metodutveckling. Genom att arbeta med arbetsgrupper utifrån idén om att medarbetare som är delaktiga gör skillnad för verksamhetsutvecklingen har enheten förbättrat sina resultat avsevärt. Trivsel och kompetens är en viktig pusselbit i kvalitetsarbetet. Verksamhetens beskaffenhet utifrån storlek och utlokalisering över hela stadsdelområdet gör det nödvändigt att det finns synergier mellan verksamhetsdelar och att medarbetarna själva driver utvecklingsfrågor eller aktivitetsplaneringar som kan vara till gagn för samtliga verksamheter. Vi som chefer ser till att alla goda exempel lyfts och sprids mellan verksamheterna och uppmuntrar till samarbete och samhandling mellan medarbetare genom att länka mellan medarbetarna får vi att fler drar åt samma eller likande håll i någon fråga. Exempelvis om en fritidsgård tar initiativ efter samråd med ungdomarna och beslutar att företa en skidresa så bjuds ungdomar från de andra fritidsgårdarna också in till aktiviteten för att främja utbyte mellan gårdarna med fokus på både personalen och besökarna.

För att möjliggöra deltagande i tvärgrupperna på arbetsplatsen för alla medarbetare så får de medarbetare som prioriterar dessa gruppmöten ersättning via fyllnadstid från arbetsgivaren efter samråd med chef.

Vi har satt ord på vår möteskultur inom enheten- vi tror att en god arbetsmiljö och en bra möteskultur ökar förutsättningarna för att alla medarbetares intresse, engagemang och kompetens får komma till sin rätt.



Möteskultur

Enhet Parklek och fritid

Respekt och lösningar

- Våra möten har en tydlig dagordning och beslut tydliggörs och sammanfattas
- Vi kommer i tid till möten
- Vi kommer förberedda till möten och deltar aktivt
- Vi räcker upp handen när vi vill ha ordet
- Vi pratar en i taget, vi lyssnar på varandra och vi respekterar att den som har ordet får prata klart
- Vi vänder oss till och inkluderar alla i teamet
- Vi har en positiv förhållningssätt och är konstruktiva
- Vi är varandras arbetsmiljö och vi har alla ett ansvar att se till att vi har en trevlig, tillgänglig och trivsamt arbetsplats

Biträdande EC: Carolina och Karin reflekterar över EC Henriks roll som ledare över andra ledare och hur hans ledarskap tar till vara deras initiativ, engagemang och kompetens.

Tillitsbaserat - han leder utifrån tron och vetskapen om att vi biträdande gör så gott vi kan. Vi har mandat att göra det vi tror är bäst utifrån verksamheten. Vi behöver inte be om lov för att genomföra de förändringar vi tror skulle gynna verksamheten eller medarbetare.

Prestigelöst - han har inga problem att ta hjälp eller formulera sig som att ”ni vet detta bäst”, ”ni känner verksamheten”, han säger även till när han inte kan något eller är osäker.

Hjälpsam och bryr sig - frågar om det är något han kan avlasta oss med eller ta över. När det emellanåt är tufft då erbjuder han sig att delta och själv vara med och lösa problem som uppstått. Säger alltid att vi kan ringa eller höra av oss att han finns där om något händer. Stämmer av personligt om en dialog någon gång känns irriterad eller om han tror att han sagt något som inte föll i god jord. Ringer och frågar hur läget är efter att han vet om man var varit på ett tufft möte eller är lite less.

Förespråkar hållbart ledarskap och vill inte att vi jobbar för mycket - säger till oss att gå hem och ta hand om familjen eller göra något roligare då vi inte jobbar på ”hjärtintensiven”. Vill att vi ska ha balans mellan jobb och fritid.

Fråga 10. Redogör för hur du som chef regelbundet utvärderar och utvecklar ditt ledarskap

Som ledare inom enheten tränar jag/vi hela tiden på att vara ledare. Vi utvecklar vårt ledarskap genom både att ta egen reflektionstid och med hjälp av andra. Flera av oss har hjälp av coaching och mentor, vi cheferna har gemensam handledning.

Vi är tydliga med att vi uppmuntrar konstruktiv feedback från medarbetare och ber ibland uttryckligen om den, exempelvis under medarbetarsamtalen som sker årligen. Utifrån medarbetarenkäten och psykosociala uppföljningar blir det tydligt vilka områden jag/vi behöver förbättra mig/oss inom och utveckla. Vi analyserar resultaten tillsammans med våra skyddsombud och medarbetare. Chefer gör handlingsplaner utgående från resultaten som kommuniceras med medarbetare i syfte att utveckla ledarskapet.

I rollen som chef kan det förstås ibland vara tufft att få kritik, men vi känner oss både tacksamma och stolta över att medarbetarna faktiskt lyfter problematiska situationer och tvingar oss till eftertanke. Verksamhetens beskaffenhet med så många rörliga delar gör det oundvikligt att saker kommer missas, rutiner kommer inte följas och konflikter kommer uppstå, därför utvärderar jag/vi chefer gemensamt det som uppkommer och vi reflekterar över 'varför' och gemensamt formulerar strategier framåt. Vi lär oss från varandra och tar stöd från varandra genom att vi delar erfarenheter över framgångar och misslyckanden för att inte upprepa misstag och för att hitta lösningar som är enkla och genomförbara.

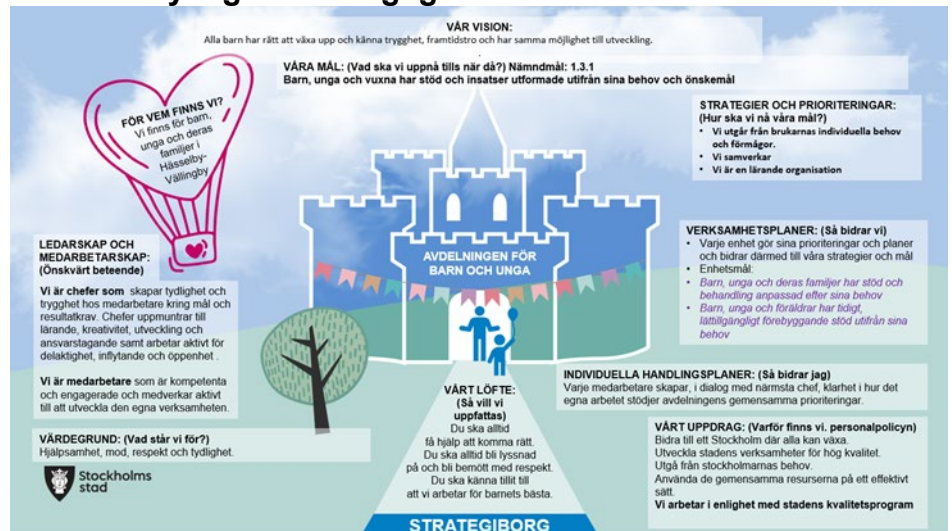
Vi chefer är aktiva i nätverk med andra chefer i Stockholm stad och nationellt både för att få inspiration och för att reflektera över vårt eget arbete för att kunna utveckla oss själva samt föra verksamheten framåt.

EC Henrik reflekterar

Tillsammans med min avdelningschef utvärderar jag mitt ledarskap genom veckovisa avstämningar. Flera av mina enhetschefskollegor har tidigare antingen varit min direkta chef eller biträdande chefskollega på samma enhet vilket innebär att de har djup kunskap om min enhet och om mig som ledare. Mina chefskollegors input och reflektioner om mig hjälper mig att utvecklas kontinuerligt, vi träffas veckovist inom ramen för avdelningsledningen. Inom enheten träffas ledningsgruppen varje vecka på en stående tid som är 'helig' för att diskutera verksamhetsfrågor och för att ta stöd från varandra i processer. Ledningsgruppen arbetar med förbättringsområden, arbetsmiljöfrågor prioriteringar med fokus på målbilden. Vår gemensamma handledning en gång i månaden ger oss möjlighet till utvärdering och utvecklar både mig och de biträdande cheferna i vårt gemensamma ledarskap.

Medarbetarskap

11. Viktiga gemensamma värderingar för verksamheten och hur dessa förankras och genom vilka beteenden dessa är synliga i det dagliga arbetet.



Arbetet med enhetens värdegrund, värdeord och kvalitetsgaranti gjordes i merparten medan enheten var del av den tidigare enheten Förebyggande och behandling fram tills 2022 som också var del av avdelningen Barn och unga.

Vårt löfte

Sedan 2021 har enhetens kvalitetsgaranti varit likställt den som utlovas i Strategiborgens löfte till de som möter medarbetarna från avdelningen Barn och unga i Hässelby-Vällingby. *Du ska alltid få hjälp att komma rätt, du ska alltid bli lyssnad på och bli bemött med respekt, du ska känna tillit att vi arbetar för barnets bästa.*

Värdegrund

Likaså sedan 2021 har enhetens värdeord som utgör vår värdegrund varit del av strategiborgen och dessa beteenden gör våra värderingar synliga för barn och unga vi möter; *Hjälpsamhet, mod, respekt och tydlighet.*

Vår vision

Vi arbetar ständigt med alla aspekter av Strategiborgen i syfte att synliggöra hur arbetet för oss närmare vår gemensamma vision - *Alla barn har rätt att växa upp och känna trygghet, framtidstro och har samma möjlighet till utveckling.*

Vi utgår från samma värdeord men dess definition och innebörd är specifik för varje enhet och dess medarbetare och vår enhet är en stor och viktig kugge i samhällsservice till stockholmarna i Hässelby-Vällingby.

Strategiborgen lyfts på arbetsplatsträffar för att vi ska hålla oss påmind om våra löften till de vi möter. Detta för att vi ska utgå

verksamhetsspecifika arbetsmetoder, utvärdering och uppföljning samt verksamhetsövergripande kvalitetssäkringssystem.

Kvalitetsgruppen på enheten är under ledning av enhetschef, se mer i beskrivning av kvalitetsgruppen och *kvalitetsgrupps-modellen* i inledningen. Se även mer under fråga fem, åtta och nio vilket också beskriver hur vi arbetar med aktivt medarbetarskap.

Ledningen med enhetschefen är bärare av målstyrningen utifrån de mål som kommunfullmäktige har satt för kommande år via stadens budget. Kvalitetsgruppen och enhetsövergripande-grupper och möten är forum där detta tydliggörs men det är i processerna därefter som medarbetare tar över arbetet med den praktiska verksamhetsutvecklingen. Enheten har utbildningskrav vid rekryteringar vilket säkerställer att ledningen kan ge ökande förtroende och handlingsutrymme till arbetsgrupperna. Medarbetarna ges ansvar för att utforma de arbetsätt som ska leda måluppfyllelse gällande enhetens förväntade resultat. Utsedda ansvariga representanter från varje verksamhetsdel redovisar och rapporterar utvecklingsarbetet till respektive arbetsgrupp samt ansvarig biträdande enhetschef. Ett kvalitetstecken som vi har överenskommit på enheten, i vår mening, är att vi har målkedjor kring vissa förväntade resultat som är av sådan avgörande betydelse för vår verksamhet som har följt upp kontinuerligt under de senaste fem åren. Exempel på sådana är strävan efter jämlik könsrepresentation i verksamheterna och satsning på strukturerade ledarledda aktiviteter samt fokus på deltagande från andra definierade underrepresenterade grupper, vilket utmärker oss i hela staden. Dessa målkedjor är därför välkända hos gamla som alla nya medarbetare eftersom medarbetarna dagligen följer upp dessa genom att logga resultat efter varje avslutad arbetspass. Detta bidrar till aktivt medarbetarskap och teamkänsla till trots arbetsplatsens omfattande utlokalisering i stadsdelsområdet.

13. Hur verksamheten tar tillvara medarbetares initiativ och kompetens.

Kön, ålder, mångfald och språk

På enheten är könsfördelningen i princip jämlik mellan kvinnor och män, den yngsta medarbetaren är 24 år gammal och den äldsta 65 år. Flera än hälften av våra medarbetare har annan kulturell bakgrund än det svenska och talar andra språk vilket är en extrem tillgång och bidrar till bredd i enhetens kulturkompetens. Detta är av avgörande vikt för arbete i en mångkulturell stadsdel som

Hässelby-Vällingby där igenkänning i andra skapar trygghet för de barn och unga som vi möter.

Kompetens och initiativ ger resultat

Vi ser medarbetares bakgrund som en tillgång men vi rekryterar endast baserat på personers kompetens och individuella erfarenheter vilket har lett till att vi har fler med utländskbakgrund samt köns- och ålders differentiering hos all personal. Vi nyttjar personalens kompetenser utifrån vad vi har med oss men också utifrån att få växa och lära av varandra. Vi tar tillvara medarbetares kompetens genom att mer erfarna är mentorer till nya. Om någon har en särskild utbildning eller färdighet försöker vi matcha dem med verksamhet med det behovet.

Några av våra verksamheter har specialfokus på barn och ungdomar som är inskrivna i anpassad skola med exempelvis intellektuella funktionsnedsättning. Därför har vi rekryterat medarbetare med spetskompetens kring den målgruppen både på fritidsgård och på parklek. Medarbetarna får använda sina unika kompetens i planering av aktiviteter och kommunikation med målgruppen exempelvis.

Ett annat exempel på verksamhet med specialfokus är parkleken Gulsippan som är belägen i Hässelby Norra Villastad. Gulsippan har en yta på 5000 kvm med en lekpark, djurhållning och ett utomhusgym allt på en härlig grönyta. Gulsippan bedriver bland annat djurhållning som har öppet alla dagar året om mellan kl:10.00 - 17.00. Gulsippan har en djurklubb som är avgiftsfri där barn, ungdomar samt familjer är de som sköter om djuren (bland annat: får, kaniner, höns) på helgdagar; släppa ut och ta in, utfodra och rengöra hos djuren samt gosa med. Djurklubbs medlemmar får lära sig djurens raser, anatomi, utfodra djur, lära sig om dess foderstat, beteende, kompostering samt ord man använder när man talar om djur, vad avkomma heter, parning, hantering av djuret, mocka samt zoonoser. Gulsippans personal undervisar förskolebarn 5-6 år fyllda i djurhållning 5 ggr/1,5 tim vecka, barn med anpassad skolgång årskurs 4-6 i djurhållning 10 ggr/1,5 tim vecka samt skolbarn i djur, natur och hälsa via ett samarbete med närliggande skola årskurs 4-6. För att göra detta fina arbete krävs mångårig specialkunskap i hantering och omhändertagande av djur som vår personal besitter både teoretiskt och praktiskt.

Alla barn får inte möjligheten att erfara hur det är att ha ett husdjur, men genom Gulsippans djurverksamhet får alla barn i stadsdelen möjlighet att lära sig ta ansvar för en levande varelse. De får känna den villkorlösa kärleken och omtanken från djuren och till djuren.

Barnen ökar sin förmåga till empati genom samvaron med djuren. Verksamheten berättar om att en av aktiviteterna som erbjuds varje vecka är ”Djurgos”. Djurgoset bidrar till att många barn varvar ner och blir tillfredsställda och lugna i samvaro med djuren



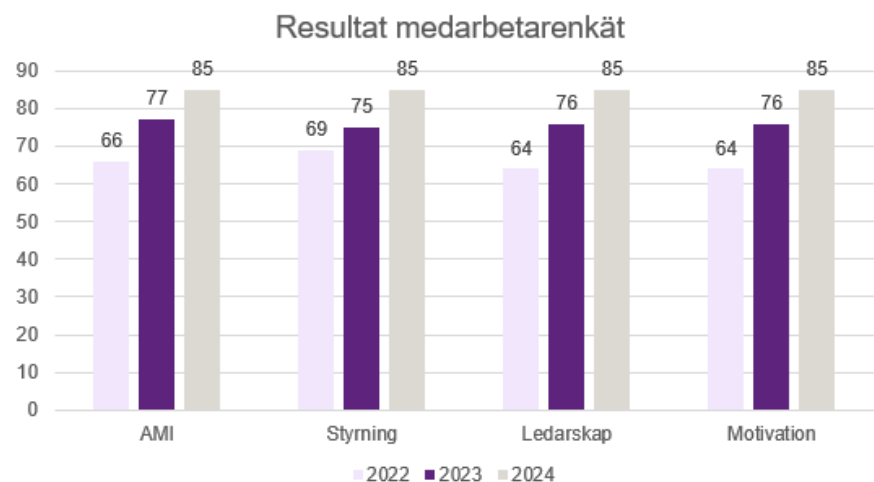
Om medarbetare ur personalgruppen känner att något specialuppdrag vore kul eller har en idé som den vill genomföra på egen hand, ihop med andra kollegor eller andra samarbetspartners så får man oftast ja och gärna från ledningen, på så sätt får vi ofta syn på specialkompetenser och talanger/färdigheter, som kan addera och ge mycket till verksamheten. Oftast är det initiativ kopplat till idrotten, kultur, integration, natur samt vårt jämlikhets- och jämställdhetsarbete.

På parkleken Stråket har personalen initierat utflykter till Björnö tillsammans med målgruppen unga med funktionsnedsättning i samarbete med andra stadsdelar samt i samverkan med flera andra kommuner i länet. Löpande under året har parklekarna aktiviteter med tema HBTQIA+ tema. Varannan vecka går personal till ett närliggande boende för nyanlända för att informera om aktiviteter på Stråket och andra verksamheter från Hässelby-Vällingby stadsdelsförvaltning. Personalens initiativförmåga har resulterat i att verksamheten har blivit attraktiv för underrepresenterade grupper och besökarantalet har ökat.

Samtliga medarbetare som har specialuppdrag eller unik spetskompetens får dela med sig av sin kunskap på de gemensamma enhets- och arbetsplatsträffarna för att på så sätt vi kan lära oss från varandra och förfinas vår bemötande över enheten.

14. Resultaten från den senaste medarbetarundersökningen och de senaste tre åren. Redogörelsen för hur använder insikterna från analysen i utvecklingen av verksamheten.

Enheten har resultat från minst tre års medarbetarenkäter. Enheten har analyserat årets resultat vilket för hela enheten visar en förbättring från föregående år. Som en ung enhet som inledde 2022 med att stå på egna ben genom att kopplas bort från en stor enhet där socialtjänstens verksamhetsområde stod i fokus innebar en inkörningsperiod och en period av identitetsbyggande mot det främjande och förebyggande arbetssättet.



När vi arbetar med resultaten för medarbetarenkäten får medarbetarna ta del av resultaten genom utskick. Vid APT analyseras sedan resultaten och handlingsplan upprättas. Arbetssätt kring analysen av resultaten från medarbetarenkäten har vi ärvt från vår tidigare enhet och vi har byggt vidare på denna. Resultat analyseras på respektive enhetsdel (parklekar respektive fritidsgårdar), ett strategiskt val för att resultaten ska kunna bli så användbara som möjligt och relevanta för medarbetarna. På så sätt kan vi tillvarata resultaten och arbeta med åtgärder närmare respektive verksamhetsområde. Varje enhetsdel/grupp väljer därför några områden att arbeta med. Varje enhetsdel skapar sedan en handlingsplan, som baseras på prioriterade frågor och analys som genomförs enligt satt tidsplan och följs upp i enlighet med årshjul för arbetsmiljö. Varje biträdande enhetschef för en dialog med EC om resultat och analys vad gäller ledarskapsfrågorna och en handlingsplan kring ledarskapet upprättas gemensamt.

Arbetet med resultaten för medarbetarenkäten behöver ske löpande och finns invävt i rutiner för enheten. Handlingsplaner tas fram i samband med att resultaten kommer, men för att göra det som

behöver förändras i praktiken, så måste det finnas ett oförtröttligt konstant arbetsmiljöarbete. Enheten ”gör” arbetsmiljöarbetet bland annat genom att chefer och medarbetare vid varje APT lyfter en arbetsmiljöfråga, där medarbetare får reflektera tillsammans utifrån givna teman som följer arbetsmiljöårshjulet. Syftet är att vidmakthålla och skapa ett gott samarbets- och arbetsklimat på enheten.

Nedan följer ett urval av input från medarbetarna från 2023 års handlingsplan där fokus är både frågor som behöver utvecklas och arbete med resultat som enhetsdelarna vill vidmakthålla. Vi anser att det är lika viktigt att belysa det som fungerar väl och ska bibehållas som att belysa det som är utvecklingsområden.

Bibehålla styrkor

Vad kan jag göra?

-Att vara närvarande, lyhörd, samarbeta och genom upprepning.

-Samarbeta för att nå verksamhets mål.

-Samarbetet är extremt viktigt och för att både bibehålla och utveckla/förbättra det ytterligare så kan jag: Sträva efter att bli ännu tydligare i min kommunikation och ställa ännu fler frågor till mina kollegor i vissa situationer. Samma sak gäller för att bli bättre på att dela kunskap/erfarenhet med varandra - vara lyhörd och nyfiken kring kollegornas syn på saker.

-För att bibehålla/sträva efter ett gott arbetsklimat så tycker jag att det är viktigt att lyssna på varandra/ge varandra tid att få uttrycka sin syn på saker i olika frågor, sitt mående och även följa upp saker längre fram.

-Att förstärka positivt det som vi gör bra i verksamheten.

-Det är viktigt att dela med sig av egna färdigheter i form av internutbildningar, vi lär av varandra. Man kan prao:a på någon annan verksamhet.

-Samarbeta med mina kollegor genom att be om hjälp när jag behöver det och hjälpa dem när de behöver det; lyfta viktiga frågor med dem och försöka lösa problem tillsammans genom dialog och ha en liknande dialog med mina chefer och ställa frågor till dem när jag känner mig osäker kring en viss fråga

-Vi kan samarbeta, dela information, kunskaper och erfarenheter med varandra, Att hjälpa och stötta varandra vid behov. Fokusera på ungdomar och deras behov och hitta på olika och nya aktiviteter för dem. behålla stabilitet på arbetsplats och med ungdomar.

-För att kunna vidmakthålla de styrkor som råder på enheten är det av betydande vikt att vi befrämjar kommunikationen gentemot varandra, dvs vågar lyfta frågor som rör både gruppen och individen. Vidare är det viktigt att vi i egenskap av arbetstagare och chef har ett öppet förhållningssätt gentemot varandra, så att man känner att man vågar kommunicera svårigheter. Jag tror det är så vi skapar en positiv kultur på enheten. Utöver är det primärt med en närvarande chef, som har arbetstagaren i fokus.

-Alltid koppla planering och aktiviteter till målen. Att jobba inkluderande så som vi gjort. Högt i tak.

-Erfarenhetsdelning - Våga fråga min kollega om hens erfarenheter och upplevelser

-Ansvar Vara tydlig med vad jag vill vara ansvarig för. Själv komma idéer på vad jag kan ansvara för. Vara tydlig med min chef om jag upplever att hen inte litar på mig i mina ansvarande roll.

-Att vara självkritisk, och försöker utvecklas. I mitt arbete.

-Dela kunskap och erfarenhet med varandra.

-Hjälper nya anställda med informationen om uppgifter och hur verksamheten fungerar. Ta upp saker som har varit goda och dåliga under arbetspasset, Hjälpa varandra att utvecklas. Maila chefer när någon information är otydlig eller prioritera rätt saker under stressiga situationer under arbetspass.

RÖD TRÅD

KOMMUNIKATION OCH SAMARBETE

Utvecklingsområden

Vad kan jag göra?

-Komma med nya **idéer** för att förnya och utveckla enheten. Tillsammans med mina kollegor

-Att förbättra arbetsklimat och delaktighet i enheten.

Jag kan dra mitt strå till stacken för att ge vår **VP** och vår arbetsplats mål större fokus i vårt planeringsarbete.

-Viktigt att utvärdera och diskutera olika situationer och aktiviteter för att kunna se vad som funkade/inte funkade, för att sedan kunna testa olika arbetssätt.

-Föra en bra dialog med övriga verksamheter för att kunna dela med sig av viktiga erfarenheter. Viktigt att utvärdera och reflektera över vad vi gör.

- Använda gårdsmöten och andra forum för att diskutera **mål** och nya arbetssätt som vi lärt oss t.ex. under utbildningarna vi gått.

- be om återkoppling från mina chefer istället för att vänta på det (om det skulle behövas)

- jag kan bjuda in mina kollegor till dialog och fråga dem hur de mår. Jag kan vara mer närvarande och finnas där för mina kollegor om de skulle må dåligt eller ge dem mer positiv feedback.

-Man ska utvecklas genom utbildningar.

-Återkoppling: - Inplanerade möten tillsammans med chef där återkoppling är en punkt på dagordningen. -Fråga min chef om återkoppling. Vara öppen för nya idéer. Våga prova nya saker trots att jag inte tror att det kommer fungera. Inte fastna i gamla mönster och våga slopa aktiviteter som tidigare har fungerat men som inte längre fungerar Sätta besökarnas behov i centrum

-Prioritera planeringen och reflektionstiden framför andra arbetsuppgifter. Chefen måste även ha samma prioritering för alla medarbetare.

-Vara lyhörda och flexibel, som ni har varit.

Att regelbundet följa upp om vi når våra **mål**, sedan utvärdera tillsammans med mina kollegor och återkoppla till vår chef.

-Avstämningsmöten i arbetsgruppen varje vecka (vad har gått bra/dåligt/hur mår alla/ge positiv samt konstruktiv feedback) för ett ökat arbetsklimat. Bolla idéer på under våra vanliga avstämningsmöten för att hitta nya spännande sätt att utveckla verksamheten.

-Ha regelbunden dialog med chef om hur arbetet går (vad är bra/mindre bra/ vad behöver vi för stöd osv).

-Läs om verksamhetens **mål** ibland under avstämning så att alla kan komma ihåg det. Aktiviteter som är meningsfulla och är inriktade mot målgruppen. Aktiviteter som ökar målgrupps delaktighet, samarbete med lokala föreningar. Bra bemötande och rapportera rätt i loggboken. Skapa en bra arbetsmiljö.

RÖD TRÅD:

PLANERING MÅL OCH ÅTERKOPPLING

Resultat och analys

15. Prognostiserade ekonomiska resultat i förhållande till budget samt analys och trender.

Nedan tabell som visar budget och bokslut 2022 till 2023 samt budget 2024.

(mnkr)	Budget			Bokslut			
	Kostnader	Intäkter	Netto	Kostnader	Intäkter	Netto	Avvikelse
2024	30992	-582	30410				
2023	26759	-541	26218	26276	-728	25548	593
2022	19345	0	19345	21532	-1037	20495	1165

Enheten har prognostiserat överskott både 2022 och 2023. 2022 års överskott berodde på följderna i ändrade arbets sätt kopplat till covid med färre deltidsanställda samt utlokalisering av verksamheten utomhus. År 2023 justerades budgeten med 1,8 miljoner i samband med budgetjustering på grund av ändrade hyrkostnader för en av fritidsgårdarna som renoverades samt på grund av intäkter från andra verksamheter som bedriver verksamhet i våra lokaler. Prognosen för 2024 är en budget helt i balans.

Medarbetare är vår största tillgång och också största kostnad. Vi har andra omfattande kostnader för verksamheten vilka är kopplade till lokaler och lokalrelaterade kostnader.

Uppdraget som enheten har är att ha en budget i balans vilket innebär att varken lämna överskott eller underskott genom god planering av det vi har rådighet över. Vi vill göra bra prognoser och tar stöd av ekonomicontroller.

Trender som kan urskönjas

Vi har noterat en stigande trend när det gäller lokalhyror och driftskostnader. Detta innebär en betydande utmaning för vår verksamhet eftersom dessa kostnader utgör en stor del av våra totala utgifter.

En annan betydande trend är den ökade kostnaden för livsmedel. Detta kan delvis härledas till allmänna inflationstrender, men också till faktorer som påverkar livsmedelsproduktion och distribution. Vi har också obesvarat en ökning av kostnaderna för inköp av förbrukningsartiklar på grund av ökade materialkostnader och transportkostnader.

För att möta dessa ekonomiska utmaningar har vår verksamhet vidtagit flera åtgärder genom bland annat aktivt engagerat oss i att göra kostnadsmedvetna val i våra inköp. Vi strävar också efter att optimera resursanvändning genom att minska onödig förbrukning och arbeta med återbruk av materiel. Detta har inkluderat att justera våra energiförbrukningsmönster och minimera matsvinn, använda

den förbrukningsmaterial/inventarier vi har när det är möjligt. Vi kommer att fortsätta att övervaka och anpassa oss till de ekonomiska förändringarna för att säkerställa långsiktig ekonomisk hållbarhet för vår verksamhet.

16 a. Redogör för de viktigaste uppföljningsmetoderna (utvärderingar, inspektioner, kontroller, statistik etc.) som ni använder för att bedöma vilken kvalitet er verksamhet skapar för målgruppen. Redovisa också resultaten från förra årets uppföljningar samt utveckling över tid.

b. Analysera och reflektera över varför ni fått de resultat ni fått.

c. Utifrån era resultat och analyser, hur ska ni utveckla verksamheten? Hur gör ni era prioriteringar?

a. Verksamheten följer upp arbetet genom brukarundersökningar på både grupp och individnivå där vi frågar barn och ungdomarna vad de behöver och önskar från verksamheten också med särskilt fokus på trygghet och säkerhet.

Enhetens främsta uppföljnings- och utvecklingsverktyg är dagligt insamlad statistik från verksamheterna. All personal använder uppföljningsverktyget Loggboken inom ramen för KEKS (Kvalité och kompetens i samverkan). Detta är ett uppföljningsverktyg som fylls i slutet av varje arbetsdag (schemalagtid), där frågor om målgruppen, bemötande, ledarledda aktiviteter, avvikelser, brukarinflytande och brukardelaktighet, antal feedbackstillfällen med besökarna mm. besvaras och statistiken är omedelbart tillgänglig för jämförelse utifrån önskade parametrar och periodicitet. Verktyget som har varit implementerat i verksamheten sedan 2019. Verktyget är så effektivt att Kulturförvaltningen som ansvarar för samordningen av arbetet i staden kring parkleks och fritidsgårdsverksamheten rekommenderar alla stadens verksamheter att använda den.

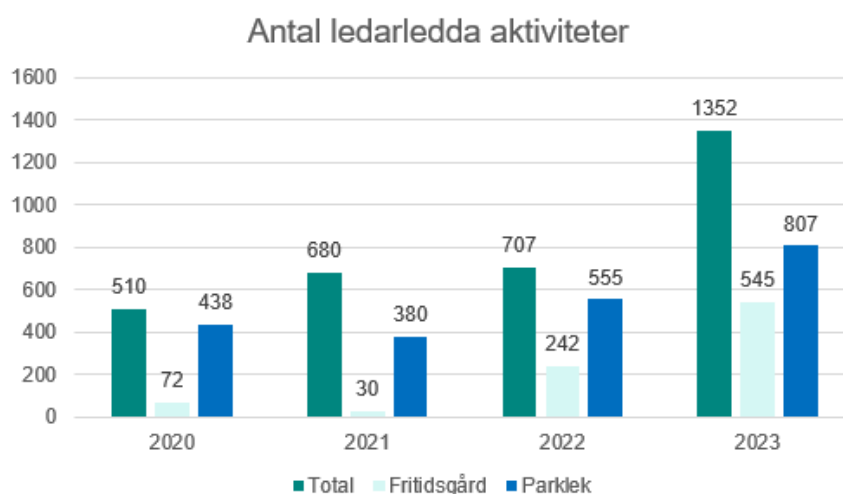
Varje år genomförs en mötesplatsenkät i november via 'KEKS' där besökande ungdomar på fritidsgårdarna svarar på ett antal frågor där bland annat trygghet och bemötande följs upp. Analysen som görs i samråd mellan personalen och enhetsledningen på varje respektive fritidsgård och resulterar i en handlingsplan med verksamhetsspecifika förbättringsområden som följs upp löpande under året. Resultat och analys lyfts på gårdsmöten och gruppmöten i syfte att ändra verksamheten utifrån de svar vi får in för att bättre motsvara besökarnas behov. Mötesplatsenkäten analyseras på verksamheten och presenteras samt arbetas med tillsammans med ungdomarna.

a & b Resultat från förra årets kontroller som visar på vilken kvalitet vi skapar för vår målgrupp samt utveckling över tid.

Nedan redovisar vi ett urval av för verksamheten viktiga uppföljningar av hur de förväntade resultaten uppnåts. Dessa analyserar och redovisar enheten tertialvist och årsvist och är ett bra kvalitetsmått för vår målgrupp. De flesta förväntade resultat har varit samma över tid med anledning av att vi sett att målgrupperna gynnats av det och att målen är i linje med kommunfullmäktige- samt nämndens mål och stadens strategier för verksamhetsområdet. (se fråga 21 för ytterligare resultat redovisning)

Ledarledda aktiviteter

För en trygg fritidsverksamhet är strukturerade och ledarledda aktiviteter en viktig skyddsfaktor. Enheten har genom ihärdigt arbete lyckats med målsättningen att öka antalet ledarledda aktiviteter under året/en. Statistiksiffrorna visar att antalet ledarledda aktiviteter har ökat och uppgår sammanlagt till 1352 för 2023 på parklek och fritidsgård, vilket är 555 fler aktiviteter jämfört med 2022. På parkleken har 807 ledarledda aktiviteter genomförts och 545 på fritidsgård.



Aktivitetserna i verksamheterna håller hög kvalitet, har ett brett varierat utbud och har ett tydligt syfte som medför upplevt mervärde hos målgruppen. Fokus på strukturerade aktiviteter skapar trygghet och förutsägbarhet för besökande målgrupper. Det extra fokuset ger positivt resultat i våra brukarundersökningar samt brukardialoger och därför kommer vi fortsätta med det strukturerade arbetssättet. Fokus på strukturerade aktiviteter är också uttalad i stadens strategier för fritidsgårdar och parklekar. Därför har vi uttalat en tydlig rutin för samtliga verksamheter att de ska genomföra minst två strukturerade aktiviteter per dag. Genom utepedagogik och roliga, fysiska aktiviteter uppmuntras barn och unga till ökad rörelse och rörelseglädje. Fritidsledare arbetar för att skapa en trygg övergång mellan parkleks- och

fritidsgårdsverksamheterna med syfte att bredda målgruppen som besöker fritidsgård. Fritidsledare är flexibla, mobila och arbetar från den plats där behoven finns. Under lov, speciella arrangemang och/eller händelser kan fritidsledare arbeta både inom parklek och fritidsgård eller till exempel på stränder under sommartid och annan ort under lägerverksamhet, vilket skapar kontinuitet i kontakten med målgruppen vilket leder till trygghet i kontakten.

Barn och ungdomar inkluderas i utformningen och planeringen av aktiviteterna genom att vi använder oss av digitala enkäter, fysiska förslagslådor, omröstningar, gårdsmöten, öppet hus / medborgardialog, medborgarbudget samt sociala medier.

Andel flickor som deltar i fritidens verksamheter ökar (2019: 28%, 2020: 18,9%, 2021: 40,5%, 2022: 38,2%, 2023: 44,27%)

Enheten arbetar målmedvetet med att attrahera och öka andelen flickor inom fritidens verksamheter med jämlik representation som slutmål. Andel flickor på enhetens samtliga verksamheter under 2023 var 44.27 procent vilket kan jämföras med 38,2 procent 2022. Samtliga verksamheter har intensifierat sitt arbete för att nå målet att öka andelen flickor. Detta görs genom *uppsökande arbete* och *tydligare kommunikation i verksamheterna samt i sociala medier* i syfte att nå ut med information till flickor om *aktiviteter som är attraktiva* för dem utifrån feedback som mottogs från enkätundersökningar med flickor under föregående år. Enheten kommer också utveckla nya arbetssätt för att *öka ungas inflytande och delaktighet* på fritidsgårdarna med *särskilt fokus på flickornas behov och önskemål* genom *stärkt och strukturerad delaktighet i aktivitetsplanering* samt ett tydligt och *strukturerad feedbackkultur* i verksamheten (kursivt är huvudpunkterna i feedbacken från enkätundersökningen).

Analyserna och sammanställd statistik på aggregerad nivå över flickornas deltagande i verksamheten är entydig och överensstämmer väl med enkätundersökningens slutsatser. Dropp in besök från flickor är ungefär 25-30 procent. Flickorna önskar strukturerad verksamhet som de har varit med om att initiera, planera och genomföra. De önskar vidare tydligheten i kommunikationen före under och efter. De önskar bli inbjudna och få möjlighet att utvärdera genomförda aktiviteter. Därför har enheten formulerat ett helt nytt enhetsmål för 2024 där strukturerat brukardelaktighet samt feedbackkultur är huvudtema. Genom vår dagliga statistikföring som är könsuppdelad kommer vi följa utvecklingen över tiden och anpassa våra arbetsmetoder.

c. Utifrån resultat och analyser, hur ska verksamheten utvecklas och vilka prioriteringar görs?

Enligt den egen systematiska uppföljning av statistik synliggörs olika besöksgruppers behov som verksamhetens arbetssätt behöver anpassas efter. Verksamheten gör ständiga anpassningar och justeringar då avvikelser loggas och syns i våra uppföljningssystem och därför syns snabbt och kan åtgärdas efter genomgång mellan biträdande enhetschef och exempelvis en specifik parklek vid veckovisa husmöten eller gårdsmöten som sker varannan vecka på fritidsgård.

Analys och prioriteringsarbete av verksamhetsövergripande karaktär görs enligt kvalitetsgruppsmodellen, minst tertialvist, i samråd mellan enhetsledning och kvalitetsgruppsmedlemmarna. Vi prioriterar utifrån egen statistikuppföljning av målgruppsbehov, samhällliga behov samt utifrån aktuell forskning. Andra utvecklingsområden för verksamheten avgörs också genom direktiv inom staden eller stadsdelen utifrån t.ex. budgetuppdrag eller beslutade satsningar.

En annan nivå för utvecklings- och prioriteringsarbete är våra samarbeten inom vår egen stadsdelsförvaltning med andra enheter och avdelningar samt samverkan och samhandling med andra verksamheter inom stadsdelsområdet samt bredare i olika forum och nätverk. Vi delar med oss av erfarenhet och utmaningar och får uppslag till förbättringar. Till grund för vårt systematiska kvalitetsledningsarbete ligger stadens/stadsdelens kvalitetsledningssystem och genom kvalitetsgruppsmodellen samt information på APT och gemensamma arbetsmöten och utbildningar ser vi till att alla medarbetare involveras i kvalitetsarbetet på flera olika nivåer.

En tydlig prioritering för arbetet framåt inom enheten är en strukturering och förstärkning av brukarinflytande i verksamheten samt brukardelaktighet genom strukturerad feedbackkultur. Genom systematisering via vårt uppföljningssystem skall denna satsning, precis som enhetens övriga mål och förväntade resultat, kunna följas upp samt utvärderas och kontinuerliga justeringar kunna göras. I det syftet har enheten definierat ett nytt enhetsmål för året enligt: Barn och unga har inflytande över och är delaktiga i utformning av verksamheten på parklek och fritidsgård, med förväntade resultat:

- Brukarinflytande i verksamheten ökar genom att andel genomförda aktivitetsplaneringar med besökare på fritidsgård och parklek ökar. (2023: 20 st)
- Brukardelaktighet i verksamheten ska bli betydande genom att strukturerade feedbacktillfällen i verksamheten ökar. (2023: siffror saknas nya arbetssätt).

Enhetens uppföljningssystem har uppdaterats för att möjliggöra statistikföringen och således uppföljnings- och utvärderingsarbetet.

Med denna satsning vill vi säkerställa en fortsatt attraktiv verksamhet till alla våra besökare och med särskilt fokus på de från underrepresenterade grupper.

17. Internkontrollarbete samt hur vi arbetar med att identifiera och minimera risker och sårbarheter i vår verksamhet.

För att minimera risker och sårbarheter i verksamheten arbetar enheten proaktivt med att skapa rutiner, åtgärdssteg och arbetssätt som följs upp enligt årshjul för verksamhetsuppföljning och arbetsmiljö. Rutiner tas ofta fram av kvalitetsgruppen tillsammans med arbetsgrupperna, skyddsombuden eller enhetsledningen på förekommen fråga och följs upp enligt kvalitetsgruppsmodell.

Väsentlighets- och riskanalyser samt internkontroll

Under verksamhetsåret 2024 ska följande identifierade risker och oönskade händelser strukturerat följas upp och dokumenterats utifrån fastställt internkontrollplan för året, redovisning sker tertialvist via ILS:en.

- **Antal besökare minskar** - Besöksstatistiken följs månadsvist upp via uppföljningssystemet KEKS och inga avvikelser har identifierats under tertial 1.
- **Systemnyttjandegraden genom andelen elektroniska inköp minskar** - Utförd kontroll av systemnyttjandegrad för enheten samt analys av resultat har dokumenterats och redovisats i samband med tertial 1 i stadens integrerade lednings- och uppföljningssystem. Systemnyttjandegraden ökar
- **Obehöriga tidigare anställda har tillgång till enhetens verksamhetssystem** - Medarbetarnas behörighet till enhetens system och arbetsverktyg har kontrollerats och avslutas vid anställningens upphörande genom månadsvis avstämning mellan administratör & enhetschef, dokumentation görs i framtiden Excell ark.
- **Att hot och våldsincidenter inträffar i verksamheten** - Hot och våldssituationer loggas i Loggbok i KEKS och medarbetare får stöd vid riskbedömningar för hot och våld i verksamheten. Inga inrapporterade händelser har skett under tertial 1. För att besöka våra fritidsgårdar måste en ungdom ha ett giltigt gårdskort och för att få ett sådant måste verksamheten ha kontakt med vårdnadshavare för att informera om verksamheten samt åtgärdssteg vid regelbrott.

KIA

Tillbud och olycksfall rapporteras i KIA och sammanställs för redovisning på avdelningens samverkansgrupp. Arbetet är systematiserat och därigenom kan mönster identifieras och brister åtgärdas i snabb takt.

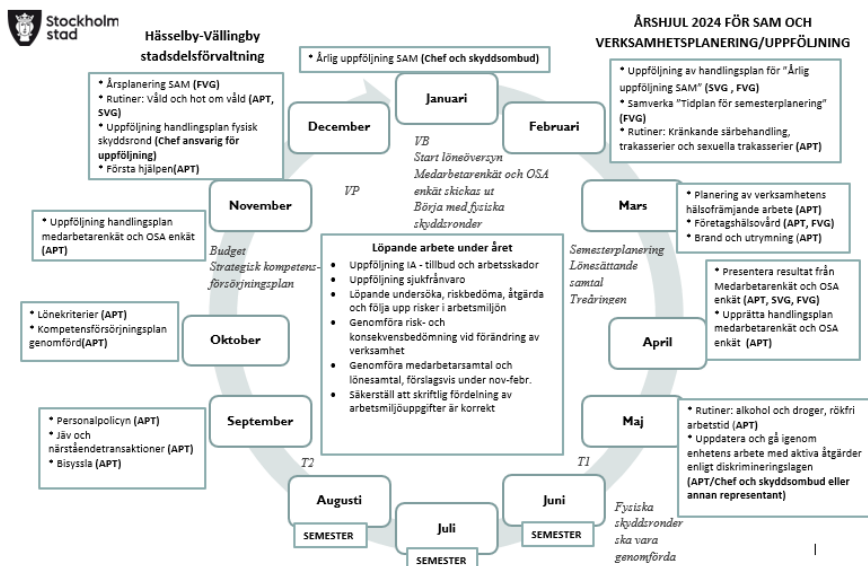
Synpunkter och klagomål

Staden och stadsdelen har en formell klagomålshantering som enheten följer. Alla synpunkter och klagomål tas på allvar och ses som del av enhetens kvalitetsutvecklingsarbete. Alla inkomna synpunkter och klagomål registreras. Sedan enheten blev självständig 2022 har vi inte fått några klagomål via stadens officiella klagomålshantering system och enheten därför utvecklat egna sätt att ta del av synpunkter och klagomål via uppföljningssystemet KEKS.

Enheten följer systematiskt upp synpunkter och klagomål som inkommer till verksamheten genom att lyfta "synpunkter och klagomål" som inkommit vid enhetens gruppmöten. Synpunkter och klagomål bidrar på så sätt till verksamhetens löpande utveckling och förbättringsarbete. Synpunkterna och klagomålen analyseras på detaljnivå inom kvalitetsgruppen där åtgärder bereds. Akuta åtgärder ansvarar enhetsledningen för.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

I det systemiska arbetsmiljöarbetet jobbar vi med olika teman på APT-möten, som till exempel enhetens plan Om våld, och hot om våld. På så sätt säkerställer vi att våra operativa rutiner och strategiska styrdokument fungerar och bidrar till att förebygga risker och eventuella sårbarheter i våra verksamheter. Enheten arbetar hälsofrämjande och följer Stockholms stads rehabiliteringsplan för att sjukskrivna snabbare ska komma tillbaka till arbetet. Att bli utsatt för hot och våld eller att våra besökare utsätter varandra för detsamma är en klar risk i vår verksamhet. Enheten har en trygghetsplan som uppdaterades under 2024 i samråd med enhetens skyddsombud och medarbetare. Detaljgenomgången av uppdateringarna i trygghetsplanen skede under två eftermiddagar, en riktad till heltidspersonalen och den andra till deltidspersonalen. Inför Trygghetsplanens slutgodkännande lyftes uppdateringarna på APT.



18. Vilka trender, utmaningar och möjligheter vi ser framöver i vår verksamhet samt hur vi planerar och arbetar för att möta dessa.



I Agenda 2030 kan enheten på något sätt bidra till de allra flesta hållbarhetsmålen men särskilt till några som ligger nära verksamhetsuppdragen. Vi ser oss som en del av lösningen och att vi bidrar till att förstärka skyddsfaktorer och förbättra livsvillkor för våra barn och unga samt att vi bidrar till en tryggare och mera jämlik samhällsutveckling.

Sedan årsskiftet 2023/2024 har staden respektive strategi för arbete på ungdoms- och fritidsgårdar samt parklekar som togs fram av kulturförvaltningen. Därigenom har stadens stadsdelsnämnder fått en gemensam vision och riktning för verksamhetsområdet. Strategierna kommer bidra till likställighet mellan verksamheterna i staden som vi anser kommer vara till gagn för alla unga stockholmare. Strategierna kommer också med krav på ökad struktur och uppföljning av verksamheten vilket vi anser vara väl

rustade inför samt ett föredöme i staden och kommer därmed kunna bidra till stadens övriga ungdomsverksamheter med vår kompetens och beprövad erfarenhet. Vi kommer vara fortsatt aktiva i nätverk både lokalt i staden och nationellt, på chefsnivå men också medarbetarnivå, i syfte att dela med oss av våra lärdomar och processer. Vi ser också fram emot att ta del av andras goda arbete för att förbättra vår verksamhet för våra barn och unga.

På utmaningssidan så är samhällsutvecklingen med skjutvapenvåldet och gängkriminalitet någonting som i dagsläget redan har omfattande påverkan på vår verksamhet och som vi ser kommer vara utmaning ett tag framöver. För drygt ett år sedan kunde vi inte föreställa oss att vi skulle behöva ha rutiner gällande att det inte är tillåtet med 'skyddsvästar i verksamheten' eller 'dödsminneslund utanför våra verksamheter' för ungdomar som har mist livet kopplat till gängkriminaliteten. Hässelby-Vällingby har varit hårt drabbad av sprängningar och dödsjutningar och våra verksamheter är där ungdomar samlas och behöver prata om det som sker, här är våra fritidsledare jätteviktiga tryggavuxna som kan lyssna på ungdomarnas funderingar och höra deras rädslor samt arbeta för trygghet och förutsägbarhet i ungdomarnas liv. Från verksamhetens och stadsdelsförvaltningens sida satsar vi på ökat samarbete och samhandling med alla samhällsaktörer för att vända utvecklingen. Vi bidrar både med tid och kompetens i det trygghets- och brottsförebyggande arbete på grupp- och individnivå. Vi säkrar och tryggar våra verksamheter med uppdaterade rutiner, kompetensutveckling, ökad beredskap och samarbete och nya arbetssätt som vi konstant utvärderar för att försöka alltid vara redo om någonting skulle inträffa samt förebygga oönskade händelser.

En tydlig trend och utmaning som vi har identifierat, som är stadsövergripande, är att det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens. Vi har därför gjort om våra jobbbannonser för att tydliggöra de profiler vi eftersöker. Vi tar också hjälp av rekryteringskonsult vid urval samt under intervjuer för att fokusera på och identifiera kompetenser som kan bidra till bredd i verksamheten.

Den psykiska ohälsan ökar hos barn och unga vilket kan ses på både nationellnivå men också bland barn och unga i Stockholm, enligt till exempel resultat från Stockholmenkäten. Våra verksamheter fungerar som en skyddsfaktor för barn och unga som behöver en trygg plats där de får skapa, har roligt, uttrycka sig och finna gemenskap med andra. Men våra verksamheter kan också fungera

som en arena där besökarna får information eller får träffa någon annan yrkesgrupp som ger stöd eller behandling kopplat till psykisk ohälsa. Vår satsning på digital fritid kommer ge alla ungdomar som har ett gårdskort hos oss möjlighet att också i den digitala miljön få träffa exempelvis kuratorer från ungdomsmottagningen och prata om saker som är viktiga för de, allt i en trygg onlinemiljö.



Vi kommer även fortsättningsvis fokuserat satsa på att nå de underrepresenterade grupperna för att på så sätt bidra till jämställdhet och jämlikhet i utbudet av fritidsverksamheter för alla stockholmare. Våra riktade verksamheter Backstage och Q samt vårt systematiska uppföljningsarbete kommer bidra stort till att vi kommer lyckas nå våra målsättningar.

19. Hur vi samarbetar, delar erfarenheter och insikter med andra utanför vår egen verksamhet samt hur vi omsätter eventuella lärdomar i vårt arbete.

Sedan 2019 är enheten sammankallande för SSF-nätverket (strategisk samverkan fritid) i Hässelby-Vällingby stadsdelsområde. SSF ingår som en del i BUS samverkansöverenskommelse mellan socialtjänst-skola (BUS- Samverkan kring barn i behov av särskilt stöd). BUS- säkerställer möjligheterna för samverkan kring barn och elever, beslutar om åtgärder för att gynna samverkan och uppdaterar varandra om förändringar i den egna verksamheten.

Ur BUS-handlingsplan (bilaga samverkan skola socialtjänst)
SSF (Strategisk samverkan fritid);

Samverkan mellan förvaltningar med uppdrag inom barn och ungas fritid. Övergripande målet är att barn och unga har en meningsfull fritid med innehåll av trygga och ledarledda idrotts-, kultur- och

fritidsaktiviteter. Fokus på att öka tillgängligheten av fritidsutbudet mot underrepresenterade grupper.



Inbjudan SSF-nätverk (Strategisk samverkan fritid)

Välkomna till vår samverkansform med uppdrag inom barn och ungas fritid med övergripande målet att barn och unga har en meningsfull fritid med innehåll av trygga och ledarledda idrotts-, kultur- och fritidsaktiviteter.

Program

- 10.00-10.15 **Inledning och incheckning**
- 10.15- 10.25 **Arbetsgruppen integration**

Aktiviteter för att fler nyanlända barn, unga och familjer ska delta i stadens och civilsamhällets främjande och förebyggande verksamheter.

- 10.25-10.40 **Parklekarnas uppsökande arbete skall intensifieras under 2024**

Hur kan nätverket stötta parklekarna att sprida information om verksamheten via sina kanaler till era respektive brukare, inbjuden Karin Lundin?

- 10.40- 11:00 **Barn- och unga med funktionsnedsättning**

Presentation av förvaltningens riktade verksamhet [Bäckstage](#), inbjuden (Carolina Waldenberg). Hur får vi fler barn från målgruppen till verksamheten?

- 11.00- 11:15 **Paus**
- 11.15- 11:30 **Bibliotek på fritidsgårdar eller annan verksamhet**

Möjligheten för bibliotekets service och kompetens att flytta in på andra aktörers arena

- 11.30- 11:40 **KOLLO**

Hur kan nätverkets aktörer stötta medborgarna att i större utsträckning välja att ansöka om kollo för sina barn.

- 11.40- 11:50 **Arbete med våldsprevention** (MVP i skolan/ MVP fritid/ MVP mellanstadiet / [AgeraTillsammans](#) Parklek)

Hur säkrar vi en röd tråd från skolans verksamhet in till fritiden.

Var:
Fritidsgård Tegelhögen
Vittangigatan 22
Vällingby

När:
Onsdag 2024-01-31
10:00-12:00

Via SSF säkrar vi våra lokala samarbetsstrukturer och skapar inväga till andra aktörers arenor samt ger dem mandat att bidra på våra arenor. Vårt uppsökande arbete på skolorna är ett typiskt exempel på arbetssätt som har kunnat förankras via SSF. Denna arena ger oss möjlighet dela erfarenhet och insikter om målgruppen och dess behov utifrån våra kompetensområden och på så sätt skapa synergier mellan våra verksamheter. Ett exempel är samarbete med Kulturskolan där pedagoger har fasta tider i våra verksamheter och bidrar med att genomföra kulturaktiviteter som vår verksamhet har som enhetsmål att vi ska öka utbudet av till våra målgrupper.

Enheten är också aktiv i andra nätverk som är viktiga arenor där vi kan dela våra erfarenheter och få inspiration från. Det nationella KEKS-nätverket är viktig för utvecklingen av vårt systematiska uppföljningsarbete genom att vi snabbt kan få input om systemet samt kan få stöd i att uppdatera och anpassa vår egna lokala uppföljnings- och statistik system.

Stadens fritidschefsnätverk är också viktig arena för utbyte av erfarenheter samt källa till omvärldsbevakning kring

verksamhetsområdet som helhet. Exempelvis fick vi via nätverket inbjudan till studiebesök på Järva stadsdelsförvaltningens HBTQ-mötesplats där en direkteffekt på vår riktade HBTQiA+ verksamhet blev att vi beslutade att hålla adressen hemlig då hot och hat mot till målgruppen riktade verksamheter i västra Stockholm är vanligt förekommande.

Enhetens ingår i flertalet referensgrupper där vi skulle vilja lyfta referensgruppen om framtidens fritidsledarutbildning där vi bjuds in att föreläsa och bidra med vår praktiska erfarenhet av fritidsledarens verklighet och arbetssituation.

Enheten bjuds in ofta att berätta om sitt utvecklings och uppföljningsarbete. I mars månad i år bjöds enheten in av Eskilstuna kommuns Kultur- och fritidsförvaltningen för att berätta om vårt trygghetsarbete samt satsning på Digital fritid. I april bjöds enheten in av utvecklingsledare på Kulturförvaltningen att bidra vid studiebesök från Jönköpings kommun som de tog emot för att vi ska berätta för deras avdelnings- och enhetschefer utifrån chefsperspektiv kring organisation/utförning/aktivitetsutbud samt hur arbetet har sett ut med att implementera stadens fritidsgårdsstrategi i vår verksamhet. De vill också ha en dialog kring hur vi arbetar förebyggande och främjande i de områden som står inför särskilda utmaningar, dvs ”prioriterade områden”.

Enhetens policy är att i högsta möjliga mån ställa upp och sprida information och kunskap om det goda arbete våra medarbetare gör med våra barn och unga. Detta då vi via dessa tillfällen får också kunskap tillbaka som vi ser till att sprida till våra medarbetare via enhets möten och arbetsplatsträffar eller via digitala utskick. Vi är snabba på att anamma till exempel bra arbetsmetoder eller anpassa checklistor eller handlingsplaner som gynnar vår verksamhet och skapar mervärde för medarbetarna och besökarna.

20. Beskrivning av hur processen gick till när vi tog fram vår verksamhetsplan.

a. Vilka som deltog i arbetet.

b. Vilka prioriteringar som gjordes och på vilka grunder

Processen för framtagande av årets verksamhetsplan har följt kvalitetsgruppsmodellen som har varit implementerad i verksamheten i fyra år.

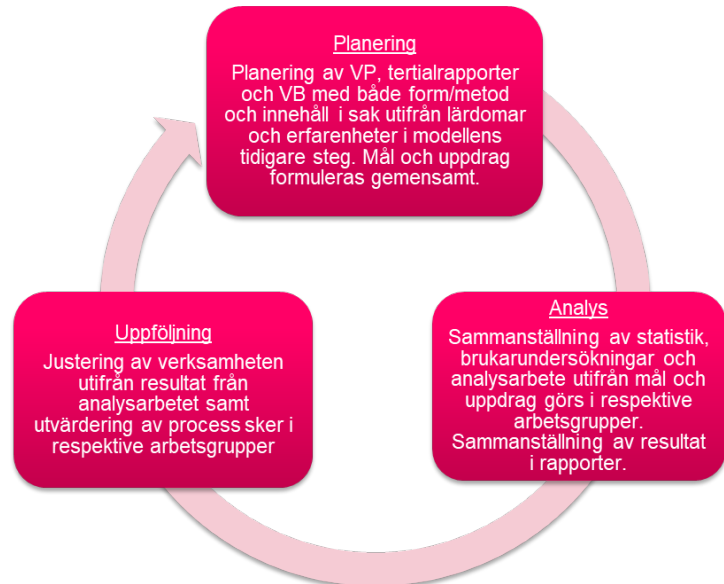
Kvalitetsgruppen samlades efter att stadens övergripande budget brutits ned på nämndnivå. Gruppen gjorde en genomgång av målen på kommunfullmäktige- och nämndnivå. *I texterna fanns genomgående uppmaningar att utforma verksamheten utifrån unga stockholmares levnadsmönster och behov via satsningar på mobil verksamhet och utveckling av digitala arbetssätt samt att fysik*

aktivitet ska möjliggöras och främjas. Stadsdelsnämnderna uppmanades i sina verksamheter riktade till barn och unga arbeta för att stärka ungas delaktighet och inflytande. Vidare skulle stadsdelsnämnderna samarbeta för att erbjuda barn och unga med funktionsnedsättning en meningsfull fritid samt att det ska finnas verksamhet och mötesplatser för unga hbtqi-personer i hela staden. I samverkan med kulturnämnden ska det systematiska kvalitetsarbetet i stadens öppna fritidsverksamheter utvecklas och kvaliteten höjas genom att arbeta efter Stockholms stads strategi för fritids- och ungdomsgårdar respektive Stockholms stads strategi för parklekar.

Kvalitetsgruppen fick initialt uppdraget att föra dialog i sina arbetsgrupper kring ovan teman. I arbetet med att ta fram verksamhetens mål utgick processen ifrån tre nivåer: 1. Vad staden/kommunfullmäktige beslutat i stadsövergripande budget, 2. Vilka mål stadsdelsförvaltningen beslutat om och 3. Enhetens egna resultat och analyser.

Till skillnad från prioriteringar som gällde tidigare åren vilket resulterade i att enheten hade två enhetsmål som rymde alla enhetens verksamhetsdelar så prioriterade vi att formulera ett nytt enhetsmål kopplat till budgetuppdraget att *stärka ungas delaktighet och inflytande i verksamheter som vänder sig till barn och unga*. Den nya prioriteringen i budgeten stämde väl överens med resultat från våra interna utvärderingar och brukarundersökningar där brukardelaktighet och feedback till besökarna har varit ett konstant tema under 2023. Dessa tre enhetsmål utgör våra kärnverksamhetsmål. Dock har verksamheten också mål kopplat till klimatsmarta arbetsmetoder, minskad miljöpåverkan genom medvetna inköpsval, budget samt medarbetarmålen och god arbetsmiljö där arbete med uppdaterade arbetsmetoder och nya uppföljningsrutiner också har skett.

Kvalitetsgruppen arbetar tillsammans enligt *kvalitetsgruppsmodellen* utifrån tidigare års analyser lyfts förslag på enhetsmål, förväntade resultat samt aktiviteter kopplade till målen. Varje representant i kvalitetsgruppen fick i uppdrag att föra ut arbetet till sina grupper- och samla in synpunkter på de föreslagna enhetsmålen, och arbeta med förväntade resultat samt aktiviteter kopplade till målen. Arbetsgrupperna har också utifrån sin analys av resultaten från 2023 valt utvecklingsområden i samråd med biträdande chef. Kvalitetsgruppens representanter återkopplade sedan gruppernas förslag och synpunkter. Kvalitetsgruppen tittade på input igen och kom med förslag på justeringar som arbetades in. På APT i januari förankrades det färdiga förslaget.



21. Välj ut och redogör för tre av era beslutade mål för verksamhetsåret. Fokusera på mål som avser er kärnverksamhet. För varje mål ska förväntat resultat (vad är det ni vill uppnå under året?), arbetssätt (hur arbetar ni för att nå resultatet?) och uppföljning (hur följer ni upp målet och de förväntade resultaten?) framgå. Alla mål som ni har med i verksamhetsplanen för året ska dock finnas redovisade, det räcker att lista dem.

Enheten har valt att arbeta med tre kärnverksamhetsmål. Målen sammanför enheten och håller ihop ett brett uppdrag som enheten har. Sedan 2022 då enheten blev en självständig enhet har två enhetsmål definierat verksamhetens inriktning, utifrån budget, interna utvärderingar och brukarfeedback har ett ytterligare enhetsmål tillkommit under 2024. Syftet är att målen i sig ska leda till en mer sammanhållen enhet och verksamhet.

Enhetsmål: 1. Barn och unga har tillgång till jämlika, trygga och meningsfulla fritidsaktiviteter på parklek och fritidsgård utifrån deras behov och levnadsmönster.

Flickor

Förväntat resultat

• **Andel flickor som deltar i fritidens verksamheter ökar (2019: 28%, 2020: 18,9%, 2021: 40,5%, 2022: 38,2%, 2023: 44,27%, 2024: T1 46,11%)**

Arbetssätt

Enheten arbetar målmedvetet med att attrahera och öka andelen

flickor inom fritidens verksamheter med jämlik representation som slutmål. Andel flickor på enhetens samtliga verksamheter under 2023 var 44,27 procent vilket kan jämföras med 38,2 procent 2022. Samtliga verksamheter kommer intensifierat sitt arbete för att nå målet att öka andelen flickor genom uppsökande arbete och tydligare kommunikation i verksamheterna samt i sociala medier i syfte att nå ut med information till flickor om aktiviteter som är attraktiva för dem utifrån feedback som mottogs från enkätundersökningar under föregående år. Enheten kommer också utveckla nya arbetssätt för att öka ungas inflytande och delaktighet på fritidsgårdarna med särskilt fokus på flickornas behov och önskemål genom stärkt och strukturerad delaktighet i aktivitetsplanering samt ett tydligt och strukturerad feedbackkultur i verksamheten (se mer under enhetsmål 3).

Uppföljning

Dagligen registrerar fritidsledare antal besökare i det digitala uppföljningssystemet KEKS (Kvalité och kompetens i samverkan) Statistiken är könsuppdelad och resultatet sammanställs och analyseras till T1, T2 och VB.

Backstage

Förväntat resultat

• **Andel barn och unga med funktionsnedsättning som deltar i den riktade fritidsverksamheten Backstage ökar (2022: 2, 2023: 12, 2024: T1 20).**

Arbetssätt

Verksamheten Backstage har öppet två kvällar per vecka och bedriver riktad verksamhet till målgruppen barn och unga med intellektuell funktionsnedsättning. 12 barn och unga har varit aktiva besökare under året 2023 vilket kan jämföras med 2 under 2022 år. Backstage erbjuder en trygg, rolig och utvecklande miljö med målgruppsanpassade ledarledda aktiviteter på och utanför verksamheten. Backstage kommer under 2024 fortsatt utvecklas för att bättre möta upp målgruppens behov av anpassning, mötesplats och kontinuitet. Utifrån föregående års feedback från besökare kommer enheten producera och sprida informationsmaterial om verksamhet i syfte att attrahera nya besökare under året. Genom uppsökande arbete och samverkan med lokala föreningar och civilsamhället kommer information riktas till målgruppen. För att verksamheten ska fortsatt vara attraktiv för besökarna gamla som nya kommer verksamheten satsa även framöver på målgruppsanpassade aktiviteter dedikerat till målgruppen bl.a. kultur- och friskvårdsaktiviteter.

Uppföljning

Dagligen registrerar fritidsledare antal besökare på Backstage som samtliga tillhör målgruppen barn och unga med funktionsnedsättning. Statistiken registreras i det digitala

uppföljningssystemet KEKS (Kvalité och kompetens i samverkan)
Resultatet sammanställs och analyseras till T1, T2 och VB.

Förväntat resultat

Riktade aktiviteter till barn och unga med funktionsnedsättning
• **Barn och unga med funktionsnedsättning erbjuds fler riktade aktiviteter (2022:3 tillfällen, 2023: 78 tillfällen, 2024 T1 26)**

Arbetsätt

Stockholms stads strategi för fritids- och ungdomsgårdar ger riktning för hur verksamheterna ska arbeta för att fler unga ska få en rik och meningsfull fritid. Stockholms stads fritidsgårdar ska arbeta med fem målområden: stärker unga och bidrar till deras utveckling, bidrar till jämlika och jämställda uppväxtvillkor, arbetar med ungas delaktighet och inflytande, erbjuder kvalitativ och attraktiv verksamhet samt arbetar med fritidens egenvärde och som skyddsfaktor.

Med övergripande målsättning att nå fler barn och unga från underrepresenterade grupper kommer målgruppen barn med funktionsnedsättning under 2024 att erbjudas fler riktade aktiviteter, speciellt under lov bland annat genom SummerFUN. Kultur och Idrottsarrangemanget ”SummerFun sommarlovsverksamhet” kommer även i år ha fokus på att målgruppen unga med funktionsnedsättning ska kunna delta på lika villkor vilket kommer tydliggöras i både planering och marknadsföring med riktade aktiviteter.

Alla barn har rätt till en meningsfull fritid året om, även de barn som är kvar i stan under loven och de barn som inte har råd med egenfinansierade aktiviteter. Enheten ska, i egen regi eller i samarbete med civilsamhället, erbjuda kostnadsfria lovaktiviteter samt möjliggöra dagkollo under skolloven med särskilt fokus på sommaren, i enlighet med anvisningar i stadens budget 2024 till alla barnen i stadsdelen. För målgruppen barn och unga med funktionsnedsättning kommer bland andra riktade aktiviteter via ett fyradagars dagkollo på Björnö samt fyradagars filmkollo på Tegelhögen genomföras.

Uppföljning

Dagligen registrerar fritidsledare antal riktade aktiviteter till målgruppen barn och unga med funktionsnedsättning i det digitala uppföljningssystemet KEKS (Kvalité och kompetens i samverkan) Statistiken är könsuppdelad och resultatet sammanställs och analyseras till T1, T2 och VB.

Förväntat resultat

Fritidsbiblioteket

• **Fritidsbiblioteket ökar antal utlånade artiklar (2022: 62 artiklar, 2023: 399 artiklar, 2024 T1 392).**

Arbetsätt

Enheten har ett fritidsbibliotek i parkleken Hässelängen, där alla gratis kan låna sport- och fritidsutrustning. Syftet med ett fritidsbibliotek är att fler, oavsett ekonomiska förutsättningar, ska kunna testa och delta i sport- och fritidsaktiviteter. Fritidsbiblioteket ska stärka samarbetet med civilsamhället samt anordna aktiviteter kopplat till sport- och fritid. Verksamheten ska undersöka möjligheter till att bli mer tillgängliga och synliga över hela stadsdelen och därmed nå en bredare målgrupp.

Piffel aktivitetsboxar kommer att installeras på parklekarna Ådalen och Stråket där besökare via QR-koder kan önska och låna fritidsutrustning som sedan levereras och kan hämtas ut, på så sätt kommer fritidsbiblioteket närmare ännu fler medborgare och möjlighet till spontanaktivitet ökar.

Fritidsbiblioteket ska sprida information om möjligheten att låna sport- och fritidsutrustningsartiklar genom riktade satsningar till underrepresenterade grupper på bland annat närliggande skolor, SHIS boenden för nyanlända och i sociala medier.

Uppföljning

Dagligen registrerar fritidsledare antal utlånade sport- och fritidsartiklar i det digitala uppföljningssystemet KEKS (Kvalité och kompetens i samverkan) Statistiken och resultatet sammanställs och analyseras till T1, T2 och VB.

Förväntat resultat

Ledarledda aktiviteter

• **Antal ledarledda aktiviteter ökar på parklek och fritidsgård (2022: total 707, fritidsgård 242 & parklek 555, 2023: total 1352, fritidsgård 545 & parklek 807, 2024 T1 total 393, fritidsgård 199 & parklek 194)**

Arbetsätt

För en trygg fritidsverksamhet är strukturerade- och ledarledda aktiviteter en viktig skyddsfaktor. Alla parklekar och fritidsgårdar ska genomföra minst en till två ledarledda aktiviteter per dag. Aktiviteterna ska hålla hög kvalitet, ha ett brett varierat utbud och ha ett tydligt syfte. Genom utepedagogik och roliga, fysiska aktiviteter uppmuntras barn och unga till ökad rörelse och rörelseglädje. Fritidsledare arbetar för att skapa en trygg övergång mellan parkleks- och fritidsgårdsverksamheterna med syfte att bredda målgruppen som besöker fritidsgård. I enlighet med anvisningar i stadens budget 2024 är enhetens medarbetare flexibla, mobila och arbetar från den plats där behoven finns. Under lov, speciella arrangemang och/eller händelser kan fritidsledare arbeta både inom parklek och fritidsgård eller till exempel på stränder under sommartid och annan ort under lägerverksamhet.

För att öka andelen flickor på fritidsgårdarna erbjuds ett varierat utbud av aktiviteter utifrån flickors behov och önskemål inklusive slutna gruppverksamheter, detta utifrån de målgruppsundersökningar via enkäter som genomfördes under föregående år. Fritidsgårdarna fortsätter samverka med föreningar som erbjuder aktiviteter som lockar flickor samt ska speciellt uppmärksamma flickors delaktighet i ungdomsproducerad tid genom strukturerade aktiviteter.

Enheten ska under 2024 använda sina digitala verktyg och kanaler i syfte att locka fler till verksamheten samt bättre informera om verksamhetsinnehåll till besökarna. Alla fritidsgårdar följer en gemensam marknadsföringsstruktur. Alla verksamheter kommer sprida information om sina aktiviteter på bland annat närliggande skolor och i sociala medier. Enheten ska se över möjligheten att ett urval av informationsmaterial finns på fler språk, däribland minoritetsspråk.

Genom fortsatt satsning på att verksamheterna ska ha hög kvalitet samt utformas och utvecklas för att möta unga stockholmars behov och levnadsmönster, i enlighet med inriktning från stadens budget, kommer enheten implementera arbetssätt Digital fritid via fria och strukturerade aktiviteter. Arbetssätt som bidrar till att fler tar del av fritidsverksamheterna genom att skapa trygga rum i ett antal digitala världar som administreras och övervakas av fritidsledarna. Andra samhällsaktörer kommer bjudas in till dessa världar för att kunna träffa ungdomarna samt erbjuda stöd där så behövs. Dessa kan vara polisen, ungdomsmottagningen, socialtjänsten eller andra förebyggande och främjande verksamheter och aktörer.

Uppföljning

Dagligen registrerar fritidsledare ledarledda aktiviteter i det digitala uppföljningssystemet KEKS (Kvalité och kompetens i samverkan) Statistiken är könsuppdelad och resultatet sammanställs och analyseras till T1, T2 och VB.

Enhetsmål: 2. Barn och unga har inflytande över och är delaktiga i utformning av verksamheten på parklek och fritidsgård

Barn och ungas delaktighet i utformandet och genomförandet av den öppna fritidsverksamheten är centralt och en bärande princip i allt arbete inom enheten. Fritidsledarna arbetar medvetet med att utmana barnen att bli mer delaktiga i verksamhetsutbudet genom planeringsmöten, förslagslådor samt är lyhörda och nyfikna på besökarnas önskemål. I enhetens uppdrag ingår att främja och stötta besökare till att själva komma med idéer, planera och genomföra aktiviteter med stöttning av fritidsledare. Under 2024 ska enhetens aktivt arbeta för att den ungdomsproducerade tiden ökar.

Parklekarna och fritidsgårdarna kommer implementera nya och stärka befintliga arbetssätt för att öka besökarnas inflytande och delaktighet genom förbättrad brukardialog. Systematisering av återkoppling av resultaten från brukardialogen till besökarna ska präglade 2024 genom aktivitetsplanering i samråd med besökarna samt strukturerad feedback till besökarna.

Förväntat resultat

Aktivitetsplanering i samråd med besökarna

- **Brukarinflytande i verksamheten ökar genom att andel genomförda aktivitetsplaneringar med besökare på fritidsgård och parklek ökar. (2023: 20 st, 2024 T1 14 st)**

Arbetssätt

Parklekarna genomför parkleksenkät en gång per år. Parklekarna har veckovis genomgång av inkomna aktivitets- och utvecklingsförslag från de fysiska förslagslådorna. Varje parklek ska genomföra strukturerade husmöten en gång per termin i samråd med besökarna för aktivitetsplanering med målsättning att genomförda aktivitetsplaneringar ska öka.

Fritidsgårdarna ska som tidigare genomföra mötesplatsenkäten under vecka 41-43 och resultaten av denna ska analyseras tillsammans med besökarna i speciellt skapade forum. Vidare ska fritidsgårdar ha schemalagd aktivitetsplanering tillsammans med besökarna varannan vecka under 2024 eller oftare vid behov med målsättning att genomförda aktivitetsplaneringar ska öka.

Uppföljning

All personal dokumenterar dagligen antalet genomförda aktivitetsplaneringar i det digitala uppföljningssystemet KEKS (Kvalité och kompetens i samverkan). Därigenom inhämtas underlag för löpande uppföljning av verksamheternas utbud och kvalité. Mötesplatsenkät genomförs under hösten. Antal genomförda aktivitetsplaneringar skall loggas av personalen där det nya för 2024 är att ALL strukturerad aktivitetsplanering skall loggas ej endast ungdomsproducerad verksamhet där ungdomarna har stått för idé, planering, förberedelser, utförande samt utvärdering (2023: 20 st.).

Förväntat resultat

Strukturerad feedback på genomförd aktivitetsplanering till besökarna

- **Brukardelaktighet i verksamheten ska bli betydande genom att strukturerade feedbacktillfällen i verksamheten ökar. (2023: siffror saknas nya arbetssätt, 2024: T1 14 st)**

Parklekarna och fritidsgårdarna ska ha veckovis genomgång av inkomna aktivitets- och utvecklingsförslag från verksamheternas

förslagslådor samt lämnar feedback till besökarna på dessa genom anslag på respektive parklek samt via sociala mediekanaler med målsättning att genomförda aktivitetsplaneringar ska öka.

Fritidsgårdarna lämnar feedback till besökarna om inkomna aktivitetsförslag samt beslutad aktivitetsplanering på aktivitetsplaneringsmöten varannan vecka, genom anslag på respektive fritidsgård samt via sociala mediekanaler med målsättning att genomförda aktivitetsplaneringar ska öka.

Uppföljning

All personal dokumenterar dagligen det nya arbetssätt med loggning av antal strukturerade feedbacktillfällen i det digitala uppföljningssystemet KEKS (Kvalité och kompetens i samverkan). Därigenom inhämtas underlag för löpande uppföljning av verksamheternas utbud och kvalité. Det nya arbetssättet med loggning av antal strukturerade feedbacktillfällen skall implementeras under året.

Enhetsmål 3 : Barn och unga har tillgång till kulturaktiviteter och möjligheter till eget skapande genom enhetens verksamheter

Verksamheterna inom enheten arbetar utifrån ”Kultur i ögonhöjd” – Kulturupplevelser för med och av barn. Det finns två kulturombud på enheten, en för parklek och en för fritidsgård. Enheten arbetar löpande med utökat samarbete över stadsdelsgränser och i samarbete med näringslivet och ideella krafter.

Förväntat resultat

Fler kulturaktiviteter erbjuds barn och unga

•Barn och unga erbjuds fler antal kulturaktiviteter i fritidsverksamheterna (2022: 17 aktiviteter 2023: 152 aktiviteter, 2024: T1 67 aktiviteter).

Arbetssätt

Genom enhetens utbud av lovaktiviteter får barn och unga möjlighet att prova på flera olika kulturaktiviteter såsom filmskapande, dans, musikskapande och graffitikonst. Ungdomarna på fritidsgårdarna har tillgång till musikstudio på två av fritidsgårdarna samt en portabel studio som ökar möjligheten för barns och ungdomars musikskapande. Samverkan med kulturskolan är en viktig faktor att kontinuerligt kunna erbjuda kulturaktiviteter med professionell personal, utrustning och lärande. Inom alla verksamheter finns tillgång till ett brett utbud av material för skapande och konst.

Med hjälp av kulturombud och avsatt budget är kulturen fortsatt prioriterad inom verksamheterna. Satsningen gör att fler barn och unga oavsett ekonomiska förutsättningar och tidigare erfarenheter har möjlighet att testa och skapa kultur samt får träffa andra barn

och ungdomar från hela stadsdelen. Vilket leder till ökad jämlikhet och integration.

Kulturförvaltningen stöttar enheten genom Stöd till ungas egna kulturprojekt så att enhetens kulturcoacher kan uppmuntra pojkar och flickor att arrangera egna kulturevenemang på sina egna arenor.

Uppföljning

Dagligen registrerar fritidsledare antalet genomförda kulturaktiviteter i det digitala uppföljningssystemet KEKS (Kvalité och kompetens i samverkan) Statistiken är könsuppdelad och resultatet sammanställs och analyseras till T1, T2 och VB.

Övriga Enhetsmål:

Enhetsmål: Enheten har klimatsmarta arbetsmetoder och rutiner som bidrar till minskad energianvändning

Förväntat resultat

- Källsortering av avfall ska öka (2023: antal loggade avvikelser saknas pga. ny arbetssätt)
- Verksamheternas hörsamhet till handlingsplanen för energianvändning ökar (2023: avläsning av elmätare görs månadsvis på samtliga verksamheter)

Enhetsmål: Enheten har minskad miljöpåverkan genom medvetna inköpsval

Förväntat resultat

- Andel beställningar av ekologiska varor ökar (2023:36 procent).
- Minskad miljöpåverkan genom att efterlevnad av beställningsrutiner ökar (2023: 63 procent systemnyttjandegrad).

Enhetsmål: Enheten har budget i balans

Förväntat resultat

- Enheten har budget i balans.
- Systemnyttjandegraden genom andelen elektroniska inköp från upphandlade leverantörer ökar (2023: 63%)

Enhetsmål: Medarbetare har god arbetsmiljö och bidrar till verksamhetens utveckling

Förväntat resultat

- Medarbetarindex för enheten uppgår till 77 eller högre i medarbetarenkätens mätning (2022: 66, 2023: 77).
- Total sjukfrånvaron uppgår till max 11 % för enheten (2019: 15%, 2020: 14%, 2021: 14%, 2022: 8,6%, 2023: 11,5%)

22. Hur vi använder och utvecklar verksamhetens resurser så effektivt som möjligt för att nå era mål.

Medarbetare

Medarbetarna är vår främsta resurs! Därför är en tillitsfull relation mellan medarbetare och enhetsledningen en förutsättning som skapar goda relationer. Goda relationer som resulterar i att medarbetarna känner att de får mandat att utveckla verksamheten samt goda relationer mellan medarbetarna själva. Enhetens arbetsätt att skapa delaktighet och engagemang hos medarbetarna i verksamhetsstyrning och måluppfyllelse började redan 2021 då enheten inte var självständig men fortsatte och utvecklades utifrån vår kontext där vi kan stoltsera med goda resultat år efter år.

Trots att varje arbetsgrupp, fritidsgård och parklek, har sitt specifika uppdrag utgår vi alltid från att vi hjälps åt inom enheten och det gemensamma exempelvis vid sjukdom eller semester. Där vi kan lära av varandra, dela erfarenheter med och mellan varandra, hjälpa till i utvecklingsprocesser för att nyttja våra förmågor och kunskaper effektivt – så gör vi det! Majoriteten av all personal har samma grundläggande kompetens, fritidsledarutbildning vilket gör att vi lättare kan agera på gemensamma arenor utan att riskera kvalitet. Vi genomför interna och externa utbildningsinsatser som ett sätt att utveckla våra resurser och medarbetare

Inköp, ekonomi & miljö

Enhetens administratör följer upp fakturor, säkerställer att vi använder upphandlade leverantörer och har arbetat fram rutiner för ekonomihanteringen. Enheten arbetar på så vis systematiskt med enhetens kostnader. Administratören arbetar för, och följer också upp vår strävan i att handla hållbart, ekologiskt, i så stor utsträckning som möjligt. Vid inköp eller upphandling använder administratör eller chefer alltid Agressos inköpsmodul, eller i andra hand Kommers (stadens upphandlingssystem). Om varan/tjänsten inte är upphandlad via ett företag så görs en direktupphandling, enligt riktlinjerna för direktupphandlingsprocessen. När vi går igenom resultaten för systemutnyttjande jmf med tidigare år så ökar våra resultat. Det visar att en medveten hantering av inköp faller väl ut. Chef och administratör har regelbundna avstämningar inför inköp och hjälps åt att ta fram förenklade rutiner när det upptäcks att det finns otydlighet kring vad som får köpas in och på vilket sätt. Enheten har en verksamhet med omfattande inköp. Därför har det viktiga arbetet fått utrymme i vår verksamhetsplan under flera

enhetsmål, genom att förväntade resultat har formulerats i syfte att följa upp och öka måluppfyllelsen kring dessa frågor.

Enheten undviker nya inköp om möjligt och satsar helhjärtat på återbruk av inventarier. Vi använder möbler och vitvaror som finns (inom enheten eller förvaltningen) i första hand och flyttar dem mellan verksamheter, istället för att köpa in nytt. En annan tydlig satsning på återbruk är vårt arbete inom ramen för fritidsbiblioteket där allmänheten donerar sport- och fritidsutrustning som vi ansvarar för att reparera och lånar ut till de som behöver det.

Vi källsorterar i alla lokaler och från och med 2024 följer upp det arbete systematisk genom att logga avvikelser i våra uppföljningssystem. Det fordon som enheten använder delas med verksamheter från en annan enhet. Vi har låg energiförbrukning inom våra verksamheter där vi utgår från vår framtagna handlingsplan för energianvändning som också finns upptagen i vår verksamhetsplan och följs månadsvist upp genom avläsning av elmätare för att analyseras tertialvis.

Enheten har en miljöbil som delas med en annan enhet inom avdelningen och används främst för att möjliggöra reparationer och leveranser till enhetens verksamhet. Enheten har också 5 el-cyklar så att medarbetare och chefer kan ta sig runt i stadsdelen som är stort. Både miljöbilen och el-cyklarna är vårt försök att ha minimal inverkan på miljön för att lämna så liten avtryck som möjligt.

Vi ser till att bidra med våra lokaler inom avdelningen och förvaltningen! Stadsdelens fritidsgårdar används ofta, på de tider då fritidsgården inte bedriver verksamhet av förvaltningens andra enheter och avdelningar, till möten och APT:n, handledning, vårdnadshavarträffar och även av andra verksamheter som lokala föreningar. Flera lokaler delar vi med andra verksamheter vilket skapa naturliga mötesplatser mellan våra ungdomar och exempelvis pensionärsföreningar

Samverkan

Utöver de samverkansstrukturerna som finns beskrivna i fråga 19 så har enheten många samverkanspartner som möjliggör för oss att använda andra professioners resurser, kunskap och erfarenheter. Pedagoger från *Kulturskolan* och *Studieförbundet vuxenskolan* har musikverksamhet på Tegelhögen en gång per vecka och skapande på Åkermymtans fritidsgård. Pedagoger från kulturskolan är aktiva även i vår digitala fritidsgård genom att exempelvis hålla fasta kurser i att spela gitarr. Samarbete med *Friluftsförbundet* där vi har Mulleskola för 5-6 åringar 10 ggr a'2 tim /vecka samt Skogshjältarna från 6-9 år.

Pensionärernas Bordtennis klubb huserar i våra lokaler på Tegelhögen och har resulterat i flera initiativ och aktiviteter där 'unga och gamla' får mötas för att bättre få lära känna varandra. *Amnesty International* har bjudits i syfte att utbilda fritidsgårdsbesökare och personal i Mänskliga rättigheter. Under enhetens lovarrangemang 'FUN' deltar mellan 20-30 kultur och idrottsföreningar, exempelvis Blackeberg basket, varje år och bedriver verksamhet inom ramen för samarbetet med enheten.

By Mates är ett företag med erfarenhet av att arrangera gaming events online som levererar digital fritidsgård till verksamheten och har blivit en nära samarbetspartner under flera år utifrån vår strävan att anpassa fritidsutbudet utifrån unga stockholmarnas behov och levnadsmönster. Lisat över enhetens samarbetspartner kan göras lång och varje men varje samarbete är ytterligare en pusselbit som möjliggör nya kunskaper och erfarenheter för våra barn och unga.

