



Verksamhetsplan 2026

Organisationsnr: 769607-1237

Vår **människosyn** utgår ifrån
alla människors lika värde &
besökarens bästa i fokus.

Kärngårdens verksamhetsmål för 2026 innehåll

- 1) [Fysisk miljö inne/ute \(sid.3\)](#)
- 2) [Psykosocial miljö för anställda \(sid.3\)](#)
- 3) [Psykosocial miljö för besökare \(sid.4\)](#)
- 4) [Samarbetspartners \(sid.4\)](#)
- 5) [Aktiviteter och Studiecirklar \(sid.4\)](#)
- 6) [Personalutveckling/kompetens \(sid.5\)](#)
- 7) [Peer Support \(sid.5\)](#)
- 8) [Motiverande arbetsmetod \(sid.5\)](#)
- 9) [Marknadsföring \(sid.5\)](#)
- 10) [Brukarinflytande \(sid.5\)](#)
- 11) [Hållbarhet/Återbruk \(sid.7\)](#)
- 12) [Temaveckor \(sid.7\)](#)
- 13) [Styrelsen \(sid.8\)](#)

1. Fysisk miljö

Vi vill erbjuda en trygg och trivsamt miljö för våra besökare och ur säkerhetsaspekt erbjuda säkra lokaler att vistas i.

Vi underhåller och utformar löpande vår innemiljö så att alla våra besökare känner stor trivsel och trygghet. Vi vill vara flexibla så att lokalerna kan utformas utifrån ett tillfälligt behov av planerad aktivitet eller cirkel. Vi har som mål att förebygga personskador.

Löpande förbättringar, ändringar görs över året. Vi anpassar lokalerna efter metod.

Vi främjar att anställda har en öppen dialog mellan varandra där vi kan diskutera förslag och idéer kring förbättringar/förändringar/nya behov av lokalerna. Vi hjälps åt att hålla lokalerna rena. Vi efterlyser åsikter från våra besökare vid eventuella förändringar.

AMO, samt alla anställda ansvarar för den fysiska miljön.

2. Psykosocial miljö för anställda:

Genom systematiskt arbetsmiljöarbete arbetar vi för en god hälsa, vi säkerställer en hög trivselnivå för att tillsammans kunna driva vår verksamhet framåt.

Vi bemöter varandra med respekt som goda kollegor. Vi hjälps åt att bidra till ett klimat där vi är öppna och ärliga mot varandra. Vi har öppen kommunikation med varandra när vi stöter på problem. Samtal och enkäter är arbetsmaterial.

Styrelsen är ytterst ansvarig för arbetsmiljön. Tillsammans med AMO samt personalansvarig ska arbete för den psykosociala arbetsmiljön ständigt pågå. Alla anställda är också var och en för sig skyldiga att ta ansvar för sin egen arbetsmiljö. Detta innebär att om man har uppmärksammat problematik så är man skyldig att meddela styrelse eller AMO.

Uppföljning görs av AMO, personalansvarig och styrelsen.

3. Psykosocial miljö för besökare:

Vi bemöter våra besökare efter våra värderingar och människosyn. Vi vill få alla besökare att känna sig sedda och respekterade. Vi vill att besökarna känner sig delaktiga i verksamheten. Kärngården ska fungera som en mötesplats för att bli bryta ev isolering. Vi uppmuntrar vår besökare att vara delaktiga i verksamheten.

Uppföljning/Utvärdering av arbetsmiljön är en stående punkt under Apt/medlemsmöten.

4. Samarbetspartners/Sysselsättning:

Ett av våra uppdrag är att skapa sysselsättning och vi fortsätter att ha ett gott samarbete med alla aktörer inom Umeå Kommun som jobbar med arbetsplatsplaceringar. Vi är även med i flera samverkansgrupper där sociala företag i Umeå ingår samt Seniortorget och olika studieförbund. Samarbetet syftar till att samverka för människor i utsatthet.

Vi möjliggör utveckling i vår profession som handledare för arbetstränare och studenter för vidare uppdrag. Vi arbetar med metoden Empowerment för att kunna uppnå goda enskilda mål för arbetstränare. Vi går igenom och uppdaterar oss i vårt IOP-avtal med Umeå Kommun. Vi är ett, av Skoopi, certifierat socialt företag och arbetar enligt de riktlinjer som finns.

Styrelsen ansvarar för metoder för ett gott handledarskap och att Kärngården uppfyller avtalet med Umeå kommun.

5. Aktiviteter och Studiecirklar:

Vi vill alltid nå fler besökare från vår målgrupp genom att kunna erbjuda en meningsfull tillvaro som bli aktiviteter och olika arrangemang. Flera av Kärngårdens arrangemang är ett samarbete med Ideella föreningen Kärngården.

Vi fortsätter att erbjuda musikaftnar och musikcaféer. Vid behov hålls vissa aktiviteter under kvällstid.

Medlemmar i Kärngården ansvarar tillsammans för att komma med idéer till aktiviteter, att lyssna av förslag från besökare och kommunicera med Ideella föreningen.

Ideella föreningen och Personalkooperativet ansvarar för utvärdering av aktiviteter.

6. Personalutveckling/Kompetens:

Alla anställda ska ha kunskap kring diagnoser och olika sociala levnadsförhållanden för att kunna möta varje person i sin unika situation i syfte att kunna erbjuda en trygg mötesplats med förståelse, bra bemötande.

Vi går på utbildning, seminarium, föreläsningar som erbjuds under verksamhetsåret under arbetstid så länge innehållet rör vår verksamhet. Uppföljning/utvärdering görs av hela personalgruppen .

7. Peer-support:

Vi har en personal som är utbildad Peer-support som erbjuder stödjande samtal vid behov.

8. Motiverande arbetsmetod:

Varje anställd ingår i en arbetsgrupp med olika ansvarsområden efter individuella önskemål och personliga förutsättningar. Syfte och mål är att skapa en så stabil och trygg arbetsplats som möjligt.

Alla ansvarsområden har kontinuerliga planeringsträffar. Alla anställda är ansvariga inom sitt ansvarsområde.

Utvärdering görs i samband med planeringsträffarna. Uppföljning görs av personalansvarig och styrelsen.

9. Marknadsföring:

Vi använder oss av är sociala medier som Facebook och Instagram samt affischering, broschyrer, ytterligare annonsering och networking.

Administrativa gruppen ansvarar för marknadsföringen

Vi utvärderar bland annat genom att föra besöksstatistik. Uppföljning sker halvårsvis. Utvärderingen av besöksstatistik vidarebefordras till kontaktperson Umeå Kommun.

10. Brukarinflytande:

Vi vill ge våra besökare möjlighet till att vara delaktiga i verksamhetens utformning. Våra besökare ska känna att man har inflytande och möjlighet att påverka beslut kring verksamheten. Personalkooperativet och Ideella

föreningen vill skapa positiv inverkan på besökarens egna vardag.

Personalkooperativet har ett samarbete med den Ideella föreningen Kärngården som arbetar för att tillvarata besökarnas intressen. Alla besökare har möjlighet ta del av alla aktiviteter och evenemang som arrangeras i Kärngården.

Styrelsen ansvarar för att säkerställa brukarinflytandet.

Utvärdering sker tillsammans med Umeå kommun.

11. Hållbarhet/Återbruk:

Hållbart företagande

Kärngården ansvarar för den egna verksamhetens påverkan på samhället. Ett etiskt ansvarstagande ligger till grund för de beslut som fattas i vår verksamhet.

Kärngården och de "tre hållbarhetsaspekterna":

- **Den sociala aspekten:** Kärngården strävar mot ett samhälle där grundläggande mänskliga rättigheter uppfylls. Vi behandlar frågor som hur vår verksamhet påverkar oss själva och alla runtomkring, hur Kärngårdens anställda mår och hur vi alla på ett rättvist, jämställt och jämlikt sätt kunna ta del av jordens resurser. Det handlar om att respektera mänskliga rättigheter. Kärngården bedriver ett löpande arbete för en god och individuellt anpassad arbetsmiljö.
- **Den ekonomiska aspekten:** Handlar om hållbar produktion och konsumtion. Kärngården ska agera långsiktigt och inte fokusera på att maximera inkomsterna på kort sikt. Vår verksamhet ska motverka fattigdom och främja självständighet och arbetsintegrering.
- **Klimat- & miljöaspekten:** Detta utgör alltings grund och kan sägas vara vår livförsäkring.

Återbruk

Återanvändning är generellt sett det mest miljövänliga och enklaste sättet för samhället att ta vara på saker som ägaren vill bli av med. Kärngårdens Second Hand återvinner kläder, livsmedel, papper, glas, plast mm. De flesta förpackningar rengörs och används igen, som t ex glasburkar, plastlådor, plastpåsar, plåtburkar. Vår vision är noll svinn i de varor vi får in. Inget ska slängas. Varor lagas, fixas eller görs om. Återbruksprocessen ger även fler platser till våra arbetstränare. Vi kommer att starta ett samarbete med UmeåKommun - daglig verksamhet, dit vi skänker kläder till en teatergrupp.

Sopsortering/Klimataspekten

Kärngården sorterar alla sopor. Vi motverkar och minimerar matsvinn.

Social hållbarhet

Alla som besöker Kärngården ska känna sig välkomna oavsett kön, ålder, sexuell tillhörighet, religion eller etnicitet. Vi verkar för att motverka isolering.

12. Temaveckor

Under 2026 kommer vi att fortsätta med våra temaveckor med varierande teman.

STYRELSEN

Ordförande

Rosita Strandberg

Sekreterare och vice ordförande

Christina Borrelid

Ledamot

Torbjörn Högberg

Ledamot

Patrick Yates

Ledamot

Theresia Blomkvist

Kassör

Anders Eriksson

