

Verksamhetsberättelse 2025

Storumans folkhögskola

Inledning

Verksamhetsåret 2025 har präglats av både utveckling och omställning. Storumans folkhögskola har, i nära samverkan och samarbete med Vindelns folkhögskola, fortsatt arbetet mot visionen att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola. Arbetet har vilat på fyra bärande principer: tillit, inkludering, delaktighet och tillgänglighet.

Under året har värdegrundsarbetet haft särskilt fokus på tillit, psykologisk trygghet och delaktighet. Utgångspunkten är att hög kvalitet i verksamheten förutsätter en miljö där både deltagare och medarbetare kan uttrycka sig fritt, dela idéer och lyfta svåra frågor utan rädsla för negativa konsekvenser.

Kvalitetsarbetet har samtidigt fortsatt att utvecklas med stöd i våra centrala uppföljningsverktyg, främst Folkhögskoleenkäten, ORS-verktyget vid utvecklingssamtal, vårt egna verktyg FPL, Feedback i Pedagogiskt Ledarskap. Samt medarbetarundersökningen. Genom att systematiskt ta tillvara deltagarnas och medarbetares erfarenheter stärker vi vår förmåga att följa upp verksamheten och identifiera utvecklingsområden.

Tillgänglighet har även under 2025 varit en central del av utvecklingsarbetet. Den handlingsplan som antogs i slutet av 2023 har fortsatt att vägleda arbetet, med utgångspunkt i att tillgänglighet är en förutsättning för delaktighet och likvärdiga möjligheter att delta i utbildning och gemenskap.

Parallellt har verksamhetsåret präglats av ekonomiska och organisatoriska utmaningar. Minskade ekonomiska förutsättningar och krav på omställning har ställt höga krav på ledning, prioritering och samverkan. Trots detta visar året på fortsatt stark verksamhet, hög måluppfyllelse i centrala delar och ett tydligt engagemang hos både deltagare och medarbetare.

Verksamhetsåret – utveckling, delaktighet och omställning

Under 2025 har Storumans folkhögskola fortsatt sitt målmedvetna utvecklingsarbete mot visionen att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola. Arbetet har haft särskilt fokus på delaktighet, tillit och psykologisk trygghet och har bedrivits i nära samverkan med Vindelns folkhögskola utifrån de fyra gemensamma hörnstenarna: tillit, inkludering, delaktighet och tillgänglighet.

Det strategiska värdegrundsarbetet har under året lett till uppdaterade handlingsplaner, fördjupad dialog i teamen samt konkreta insatser för att stärka tillgänglighet och trygghet i verksamheten. Årets kvalitetsenkät visar fortsatt goda resultat när det gäller bemötande, lärande och trivsel, samtidigt som delaktighet, inflytande och hållbarhet i vardagen fortsatt är områden som behöver utvecklas vidare.

Under året har även interna utvecklingsinsatser genomförts inom digitalisering, coaching, lärande organisation och tillitsbaserat ledarskap. Arbetsmiljön har följts upp genom pulsmätningar, medarbetarundersökning och återkommande reflekterande samtal i teamen. Den digitala krisplattformen COSAFE har upphandlats och implementerats som en del i arbetet med trygghet och beredskap.

De skolgemensamma temadagarna har fortsatt enligt etablerad struktur, med teman såsom hållbarhet, mänskliga rättigheter, jämställdhet och demokrati. Genomförandet har skett i en kombination av fysiska och digitala format, vilket har skapat flexibilitet och ökat tillgängligheten för deltagare och personal vid olika enheter.

Ett viktigt utvecklingssteg under året har varit deltagandet i ESF-projektet VÄGEN tillsammans med Vindelns- och Strömbäcks folkhögskolor. Projektet syftar till att stödja personer som står långt från arbetsmarknaden vidare mot arbete eller studier genom coaching, stärkt självledarskap och utvecklade stödstrukturer. Storumans folkhögskola har inom ramen för detta arbete särskilt fokuserat på mental hälsa och personlig utveckling.

Inom ramen för inkluderingsarbetet har normkritiska vandringar genomförts, samtidigt som friluftsdagar fortsatt att erbjuda uppskattade avbrott i vardagen genom gemensamma aktiviteter. Personaldagar och lärandeträffar har under året haft fokus på tillgängliga lärmiljöer, tillit, psykologisk trygghet och förmågan att föra utmanande samtal på ett konstruktivt sätt.

Vi har behövt lägga ned två utbildningar; Alpin elit på grund av ekonomiska utmaningar och Dreamhill music vid vår filial i Örnsköldsvik på grund av främst samverkansskäl. Vi ställde under våren om för en satsning på nya utbildningar i Storumans "Fiskeguide" och en inriktning på Beroendeterapeut 12-steg digitalt. Utmaningar i rekrytering av kursansvarig och för få sökande ledde till beslutet att ej starta upp Fiskeguide hösten 2025.

Verksamhetsåret har präglats av ekonomiska utmaningar och ett ökat behov av omställning. Under delar av året var det ekonomiska läget osäkert, bland annat till följd av återkrav och merkostnader i samband med personalavslut. Trots detta avslutades året med ett positivt utfall i förhållande till budget. Kursutbudet har kunnat genomföras på våra orter och i olika former, och både värdegrundsarbete och studerandehälsa har fortsatt att vara centrala delar av verksamheten.

Kvalitetsarbete

Folkhögskolans uppdrag är att genom folkbildning stärka människors möjligheter att påverka sin livssituation och delta i samhällsutvecklingen. Storumans folkhögskola har bedrivit verksamhet även i Tärnaby och Örnsköldsvik. Verksamhetsplanen utgår från Region Västerbottens övergripande styrning samt de mål som följer av förordningen om statsbidrag till folkbildningen.

Kvalitetsarbetet bedrivs systematiskt och integrerat i hela verksamheten. Under 2025 har skolan delvis uppnått sina mål i den gemensamma nämndplanen och genomfört planerad verksamhet i huvudsak enligt plan. Resultaten i den nationella kvalitetsenkäten visar samtidigt på god måloppfyllelse i flera centrala delar av uppdraget.

Den studeranderättsliga standarden revideras årligen och fastställs av Folkhögskolestyrelsen. Den omfattar handlingsplaner och rutiner som är centrala för kvalitet, rättssäkerhet och likvärdighet. Revideringar av standard och planer samt framtagande av verksamhets- och arbetsmiljöplaner sker bland annat vid arbetsplatsträffar och i samverkansforum.

Interna kvalitetsrutiner innefattar kontinuerliga avstämningar mellan rektor och ekonom gällande deltagarveckor, budgetavvikelser och resursanvändning, samt stickprovskontroller av deltagarregistrering i SchoolSoft. Rapportering till SCB och andra myndigheter genomförs gemensamt av rektor, administrativ personal och ekonom. Intyg, behörigheter och studieomdömen hanteras av kursföreståndare och granskas av administration och rektor.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet stöds av ett uppdaterat årshjul och omfattar både fysiska och psykosociala perspektiv. Skyddsronder har genomförts vid enheterna, arbetsmiljön följs upp genom pulsmätningar och medarbetarundersökning och resultaten behandlas vid arbetsplatsträffar för att möjliggöra återkoppling och åtgärder. Regionens digitala system Stella och Adato används för hantering av tillbud, arbetsskador och kemikalieinventering.

Tre utvecklingsområden har varit särskilt prioriterade under året: digitalisering, lärande organisation samt tillitsbaserat ledarskap och styrning.

Kvalitetsarbetet omfattar även intern kontroll i enlighet med Region Västerbottens reglemente. Varje år upprättas en tillsynsplan som bygger på riskanalys, där sannolikhet och konsekvens vägs samman till ett samlat riskvärde. Kontroller genomförs, följs upp och redovisas i särskild

tillsynsrapport. Syftet är att säkerställa att verksamheten är effektiv, rättssäker och följer lagar, regler och avtal.

Dataskyddsombud är knutet till Folkhögskolestyrelsen och ansvarar för att övervaka efterlevnaden av dataskyddsregler. Rekommendationerna omfattar bland annat registerförteckning över personuppgiftsbehandlings, tydliggörande av ansvar samt ökad medvetenhet kring incidentrapportering.

Uppföljning av regionmål

Mål 2: Goda levnadsvillkor

Delmål: Ökad respekt och inkludering

Bedömning: Målet har delvis uppfyllts

Mål 3: Ett attraktivt och hållbart Västerbotten

Delmål: Ökat kulturintresse och demokratistöd

Bedömning: Målet har delvis uppfyllts

Mål 5: Goda arbetsplatser

Delmål: Tillitsbaserat ledarskap, lärande och digitalisering

Bedömning: Målet är uppfyllt

Mål 6: Hållbar miljö- och klimatregion

Delmål: Flexibla mötesformer och digitalisering

Bedömning: Målet är uppfyllt

Mål 7: Forskning, utbildning, innovation

Delmål: Bildning, självförtroende och kunskapsspridning

Bedömning: Målet är uppfyllt

Urval av indikatorer som följs upp

- ORS-mätningar som visar deltagarnas upplevda utveckling
- Andel deltagare som upplever ökad förmåga till samhällspåverkan
- Antal utbildningar inom kulturområdet
- Pulsmätningar och utbildningsinsatser inom mental träning för personal
- Digitala temadagar och lärandeträffar
- Antal utbildningsenheter och yrkesutbildningar i regionen
- Arbete med KRAV-märkta kök och hållbarhetsengagemang

Uppdrag från fullmäktige

Uppdrag	Status	Periodicitet	Periodicitet
Ta fram konsekvensunderlag och förslag på åtgärder för att minska personalkostnaden motsvarande 250 miljoner kronor, Riktas till alla nämnder och styrelser	Klar	Tertial: aug, dec	2025-12-31
Stärka vår ledning och styrning genom identifierade delaktiviteter 2025. Riktas till hälso- och sjukvårdsnämnden, regionstyrelsen, regionala utvecklingsnämnden och folkhögskolestyrelsen	Klar	Tertial: aug, dec	2025-12-31
Minska tjänsteresor för Region Västerbotten med 15 procent i jämförelse med år 2023. Riktas till alla nämnder och styrelser	Klar	Tertial: aug, dec	2025-12-31

Väsentliga personalförhållanden

Antalet heltidsanställda har minskat under året, främst till följd av övertalighet och arbetsbrist då utbildningarna lagts ned.

Arbetsmiljö

Recertifiering som hälsofrämjande arbetsplats genomfördes inte till följd av regiongemensamt beslut. En planerad skydds rond flyttades till efter årsskiftet. Under året har följande åtgärder varit särskilt viktiga i arbetsmiljöarbetet:

- uppdaterad krisplan
- fördjupat värdegrundsarbete
- fortsatt fokus på självledarskap och psykologisk trygghet
- implementering av COSAFE som stöd för krisberedskap

Sjukfrånvaro i folkhögskoleförvaltningen

- Total sjukfrånvaro: 6,8 procent
- Kvinnor: 5,1 procent
- Män: 9,4 procent
- Korttidssjukfrånvaro: 1,0 procent
- Långtidssjukfrånvaro över 180 dagar: 4,8 procent
- Andel med högst fem sjukdagar: 81 procent

De längre sjukskrivningarna bedöms i nuläget huvudsakligen bero på sjukdomstillstånd utan direkt koppling till arbetsplatsen eller arbetsmiljön.

Internt kvalitets- och utvecklingsarbete

Allt utvecklingsarbete inom Storumans folkhögskola syftar till att nå visionen om att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola. Under 2025 har tre områden varit särskilt prioriterade: digitalisering, lärande organisation samt tillitsbaserat ledarskap och styrning.

Digitalisering

Digitalisering handlar i vår verksamhet både om teknik och om demokrati. Om digital utveckling inte sker medvetet riskerar den att skapa bristande delaktighet och ökade skillnader mellan människor. Därför har vi under året arbetat med att stärka den digitala grundförmågan hos både medarbetare och deltagare.

Målet har varit att minska tekniska hinder så att digitala verktyg i högre grad kan användas för lärande, delaktighet, samverkan och flexibilitet. Folkhögskolan behöver fortsatt utveckla sin förmåga att använda digitala verktyg på ett nyfiskt och pedagogiskt genomtänkt sätt i ordinarie undervisning. En viktig del i detta är också att minska trösklarna mellan fysisk och digital närvaro, både i undervisning och i gemensamma mötesformer.

Lärande organisation

Arbetet med att stärka organisationens lärandeförmåga har fortsatt under året. Viktiga delar i detta är att utveckla en aktiv feedbackkultur, skapa utrymme för reflektion och bättre ta tillvara den kunskap som redan finns i verksamheten. Ambitionen är att skapa ett pågående mikrolärande, där erfarenheter, metoder och insikter delas mellan team och medarbetare.

Tillitsarbetet hänger nära samman med detta. En lärande organisation förutsätter att det finns utrymme att dela både framgångar och misstag. Under året har flera sådana lärandetillfällen skapats, bland annat kring delaktighet i samtal, studieteknik och tillgängliga lärmiljöer.

Tillitsbaserat ledarskap och styrning

Digitalisering, geografisk spridning och ökande komplexitet i uppdraget ställer krav på nya sätt att arbeta tillsammans. Ett tillitsbaserat arbetssätt innebär inte frånvaro av styrning, utan tydliga mål kombinerade med ansvar, professionellt omdöme och hög grad av delaktighet.

Under året har särskild energi lagts på att stärka samordnarnas förutsättningar, utveckla teamens förmåga att lösa problem och skapa en organisation som stödjer självledarskap och gemensamt ansvar. Flera medarbetare har genomgått vidareutbildning inom mental coaching och erbjuder coachsamtal till kollegor. Personal uppmuntras också att själva ta del av coachande stöd.

Vår ambition är att skapa hög grad av autonomi i teamen när det gäller att utveckla arbetssätt och bidra till förnyelse av folkhögskolans praktik. Vi vill att varje medarbetare ska ha goda möjligheter att påverka sin arbetssituation. Detta kräver tydliga mål, men inte detaljstyrning. Tillit förutsätter samtidigt ansvarstagande, återkoppling och en beredskap att ta upp det som skaver till gemensam reflektion.

Folkhögskoleenkäten 2025

En kort sammanfattning av deltagarenkäten för Storumans folkhögskola 2025 visar att folkhögskolan lyckas väl med sitt uppdrag att stärka individen, både socialt och kunskapsmässigt.

En stor andel upplever att de har höjt sin kunskapsnivå mycket, och ännu fler upplever att de i hög grad lärt känna nya människor. Vidare har nästan 40 % fått mycket bättre självförtroende, och ännu ett intressant fenomen är att lusten att fortsätta lära nya saker i framtiden är mycket hög. Resultaten ger även ett mycket gott betyg till lärarna och den rådande kulturen på skolan. Den enskilt viktigaste faktorn för deltagarna är att läraren är pedagogisk och kunnig. 85% tycker det är mycket viktigt.

Enkäten visar på en skola där kursinnehåll och lärarnas kompetens är de stora dragplåstren, och där deltagarna upplever en påtaglig positiv effekt på både sina ämneskunskaper och sin personliga mognad.

Medarbetarundersökning 2025

En sammanfattande analys av medarbetarundersökningen 2025 för Storumans folkhögskola. Rapporten baseras på svar från 21 medarbetare, vilket ger en hög svarsfrekvens på 87,5 %.

Övergripande visar resultatet på en verksamhet med stark intern sammanhållning och hög motivation, men där det finns tydliga utmaningar gällande förändringsledning och stressnivåer. Det finns flera glädjeämnen i underlaget som tyder på en god kultur "i korridorerna". Styrkorna som finns är Tillit till kollegor, Meningsfullhet och utveckling i arbetet och en stor andel känner att deras närmsta chef har förtroende för dem.

Utmaningar är ledarskapet under förändringsprocessen, här behövs det jobbas mer aktivt kring hur det kommuniceras och att det skapas utrymme för reell involvering. En annan utmaning är arbetssituationen kopplat till stress på grund av arbete. Här behövs en översyn över arbetsbelastning, prioriteringar och möjlighet till återhämtning.

Ekonomiska utmaningar och strategiska åtgärder

År 2025 präglades av ekonomisk osäkerhet, bland annat till följd av återkrav samt merkostnader i samband med personalavslut och omställning. Trots detta avslutades året med ett positivt utfall i förhållande till budget. Arbetet med ekonomi och verksamhetsutveckling har under året behövt bedrivas parallellt.

Flera strategiska åtgärder har genomförts under året:

- förberedande arbete inför en möjlig sammanslagning av skolorna till Västerbottens folkhögskola
- fortsatt samarbete med regionens fastighetsavdelning kring lokaler
- Fokus på utveckling av lokal samverkan med Storumans kommun i form av dialoger och besök
- förstärkt krisberedskap genom uppdaterad krisplan och implementering av COSAFE
- genomförda insatser inom coaching och mental träning

Genomförda kurser 2025

Under verksamhetsåret 2025 har Storumans folkhögskola bedrivit ett varierat kursutbud på våra orter och digitalt. Allmän kurs har genomförts på plats i Storuman och Tärnaby, samt erbjuds den digitalt. Under hösten har vi även erbjudit Allmän kurs med fokus grundskola på distans, och här märker vi att det finns en efterfrågan. Denna modell har gjort det möjligt att nå fler deltagare oavsett geografiska förutsättningar. Samt har vi genomfört några korta kurser, främst hantverkskurser.

De särskilda kurser vi genomfört är:

Alpin Elit vid Tärnaby skidhem (ej ht 25)

Alpin yrkestränare vid Tärnaby skidhem/ distans (i samverkan med Svenska skidförbundet)

Beroendeterapeut (med möjlighet att läsa på distans och fysiskt) i Storuman

Beroendeterapeut: tolvsteg (distans, start ht 25)

Dreamhill music vid vår filial i Örnsköldsvik (ej ht 25)

Fjälledare: yrke

Mera svenska

Under våren hade vi 187 deltagare, varav 124 kvinnor och 63 män, medan vi under hösten hade 261 deltagare, varav 199 kvinnor och 62 män. Deltagarveckornas fördelning mellan kursstyperna var på våren Allmän kurs 720, Särskild kurs 1665, Korta kurser 118. På hösten var det deltagarveckor på Allmän kurs, 646 på Särskild kurs, 1564, Korta kurser 192.

Organisation och ansvarsfördelning

Storumans och Vindelns folkhögskolor ingår i Region Västerbottens folkhögskoleförvaltning, som har en egen nämnd och styrelse. Folkhögskolestyrelsen har det övergripande ansvaret och skolorna samverkar genom den gemensamma plattformen Västerbottens folkhögskola, med ett tydligt uppdrag inom folkbildning för hela regionen.

Ledningen är gemensam för båda skolorna, med en folkhögskolechef som leder arbetet tillsammans med rektorer, kommunikationsstrateg, kurator och teamsamordnare från centrala verksamhetsdelar. Ledningsteamets uppdrag är att stödja folkhögskolechefen i att nå styrelsens mål och arbeta mot visionen om att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola.

Folkhögskolechefen ansvarar för den strategiska ledningen och fungerar som tjänsteperson åt styrelsen. Uppdraget omfattar arbetsledning av rektorer, strategisk utveckling och fortbildning, ekonomi och arbetsmiljö samt frågor som rör studeranderätt, policy och värdegrund.

Rektorerna har det operativa ledningsansvaret för sina respektive skolor och leder det dagliga arbetet i enlighet med skolornas värdegrund och verksamhetsidé. De ansvarar för personalledning, arbetsmiljö, rekrytering, budget och kompetensutveckling samt det systematiska kvalitetsarbetet.

Skolorna är organiserade i team utifrån kurs eller ort. Varje team har en samordnare som ansvarar för processledning, uppföljning och utveckling. Samordnaren skapar struktur för teamets arbete, leder reflektion och utvecklingsdiskussioner samt utgör länk mellan team och rektor.

Varje kurs leds av en kursansvarig som bär ansvar för kursplan, mål, antagning, dokumentation, intyg, uppföljning och marknadsföring. Rollen innebär även ansvar för kursens praktiska organisation och samverkan med studerandehälsa och administration.

För att fördjupa och utveckla skolornas uppdrag finns även tre övergripande arbetsgrupper: kvalitetsteamet, inkluderingsteamet och demokratiteamet. Därutöver finns en gemensam ledningsstab som möts regelbundet och fungerar som arena för samordning, erfarenhetsutbyte och gemensam riktning.

Deltagarfrågor

Att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola är mer än en vision. Det är något som byggs i vardagen genom tydliga strukturer för inflytande, ett medvetet värdegrundsarbete och en studiemiljö där olikheter ses som en tillgång. Vi arbetar för att varje deltagare ska känna sig sedd, hörd och trygg och ges möjlighet att påverka både sin egen utveckling och skolans gemenskap.

Deltagarinflytandet vid Storumans folkhögskola sker genom kursråd, skolråd och internatmöten. Utvecklingssamtal hålls minst tre gånger per verksamhetsår och följs upp med ORS och FPL.

ORS och FPL används som återkommande feedbackverktyg i utvecklingssamtal och uppföljning. Verktygen hjälper verksamheten att fånga deltagarnas upplevelse av mående, progression och stödbehov och bidrar därmed både till individanpassning och till det systematiska kvalitetsarbetet.

Studeranderättsliga frågor tas upp vid skolstart, i undervisningen och löpande vid behov. Tillgängligheten har fortsatt att utvecklas, bland annat genom översättning av enkäter till arabiska och bokningsbara samtalstider online via Google Workspace.

Studerandehälsan, bestående av kurator, studie- och yrkesvägledare, mental coach och specialpedagog, erbjuder stöd till samtliga enheter. Tillsammans med hög lärartäthet, små grupper och ett inkluderande arbetssätt bidrar detta till en trygg och tillgänglig lärmiljö.

Demokratiteamet har under året träffats regelbundet och genomfört temadagar kring demokrati, jämställdhet och mänskliga rättigheter. Arbetet syftar till att stärka deltagarnas upplevelse av delaktighet, både i skolan och i samhället i stort.

Arbete för jämställdhet

Jämställdhet är en självklar del av folkbildningsuppdraget. Statens syften med folkbildningen – att stärka demokratin, utjämna utbildningsklyftor och bredda delaktigheten i samhället – innebär för oss ett tydligt ansvar att arbeta för ökad jämställdhet och jämlikhet.

Vår handlingsplan för jämställd folkhögskola säkerställer att jämställdhetsperspektivet finns med i verksamheten oavsett övriga prioriteringar. Rektor ansvarar för implementeringen, och inkluderingsteamet driver utvecklingsarbetet framåt. Regnbågshyllor, flexomklädningsrum och regnbågsflaggning är konkreta uttryck för ett vardagsnära inkluderingsarbete. Vi uppmärksammar också samiska nationaldagen och andra minoriteters högtidsdagar.

Vi utgår från varje deltagares förutsättningar och ser lärandet som en gemensam process där normer kan utmanas och makt omfördelas. För att öka medvetenheten har både studerande och medarbetare deltagit i temadag om jämställdhet och privilegier i samverkan med Vindelns folkhögskola.

Vi strävar efter en studiemiljö där alla har lika möjligheter, oavsett kön, livssituation eller bakgrund. Studierna organiseras så att de kan kombineras med föräldraskap och vi arbetar aktivt mot sexuella trakasserier. Samtliga enheter har fortsatt menssäkrade toaletter som en del av det inkluderande arbetet.

Arbete mot diskriminering

Att inkludera handlar för oss om att se att människor är olika och att dessa olikheter är en styrka. Arbetet mot diskriminering ska genomsyra skolans vardag i rutiner, bemötande och undervisning. Vi ska inte reproducera stereotyper, utan utmana exkluderande normer och fördomar. Mångfald är en tillgång och ska vara synlig i både vardag och kommunikation.

I handlingsplanen mot diskriminering tydliggörs att alla ska vara trygga på vår folkhögskola. Vi vill främja lika villkor, rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder och social tillhörighet. Detta är ytterst en fråga om rättvisa och demokrati.

Likabehandling innebär för oss att:

- alla ska vara trygga på vår folkhögskola
- alla ska ha samma rättigheter och möjligheter
- allas kunskaper och erfarenheter ska tas tillvara
- underrepresenterade grupper ska stärkas
- diskriminering inte ska förekomma
- verksamheten ska präglas av reflektion över normer, föreställningar och fördomar
- information och lokaler ska vara tillgängliga för alla

Ingen får diskrimineras på folkhögskolan eller i kursverksamheten. Diskriminering får inte heller ske i antagningen. Folkhögskolestyrelsen är ytterst ansvarig för att ingen blir diskriminerad i verksamheten.

För att motverka diskriminering arbetar vi i första hand förebyggande. Arbetet tar sin utgångspunkt i årlig utvärdering och utvecklingssamtal. Om diskriminering eller trakasserier ändå inträffar följer verksamheten en process i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp. Processen dokumenteras för att även kunna identifiera om enskilda händelser är del av ett större mönster som kräver mer omfattande insatser. Pågående ärenden inom folkhögskolan som rör diskrimineringsfrågor redovisas för Folkhögskolestyrelsen vid ordinarie sammanträden.

Som stöd i inkluderingsarbetet finns en handbok för utveckling samt presentationsmaterial som används vid introduktion av värdegrunds- och inkluderingsarbetet vid läsårsstart. Fokus är att skapa lärmiljöer som gör det möjligt för alla att delta och lära.

Avslutning – tillsammans vidare mot visionen

Verksamhetsåret 2025 visar att Storumans folkhögskola står stabilt i sitt kärnuppdrag samtidigt som verksamheten befinner sig i ett läge av omställning. Året har präglats av ekonomiska och organisatoriska utmaningar, men också av betydande utvecklingsinsatser och fortsatt starka resultat inom kunskapsutveckling, gemenskap, värdegrundsarbete och medarbetarengagemang.

Deltagarenkäten visar goda resultat inom lärande, personlig utveckling och gemenskap. Medarbetarundersökningen visar samtidigt ett högt engagemang, starkt kollegialt stöd och tillitsfulla relationer. Årets uppföljningar synliggör dock också områden där fortsatt utveckling krävs, särskilt vad gäller delaktighet, inflytande, tydlighet och dialog i förändringar, arbetsbelastning och långsiktigt hållbara organisatoriska förutsättningar.

Den samlade bedömningen är att verksamheten under 2025 har tagit viktiga steg framåt i riktning mot visionen om att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola. För att hålla den riktningen krävs ett fortsatt systematiskt kvalitetsarbete, tydliga prioriteringar och en förmåga att förena värdegrund, ekonomi och verksamhetsutveckling.

Verksamhetsberättelsen visar sammantaget en verksamhet med starkt engagemang, god utvecklingskraft och en tydlig ambition att även framåt erbjuda folkbildning av hög kvalitet i hela Västerbotten.

.....
Jamal Riad Mouneimne
Ordförande

.....
Frida Cederback
Rektor

Bilaga 1

Tillsynsrapport för intern kontroll – tertial 3, 2025

Folkhögskolestyrelsen

1. Inledning

Tillsynsrapporten är en uppföljning av nämndens tillsynsplan för intern kontroll. Den redovisar genomförda kontrolltester, resultat, bedömning samt beslutade åtgärder. Status för tidigare beslutade åtgärder redovisas också.

2. Sammanfattning

Vid kontroll av redovisning av fakturor framkom brister i vissa fakturor kopplade till länstrafiken. Bristen har åtgärdats genom att länstrafiken numera tillhandahåller bilaga där namn och syfte framgår. I ett fall saknades namn på en faktura kopplad till en klassresa.

På grund av oro kring organisationsförändringar bland personalen genomfördes inte en planerad skyddsron enligt ursprunglig tidplan. Skyddsronen flyttades därför till januari 2026.

3. Årlig bedömning

Förvaltningschefens samlade bedömning för år 2025 är att Folkhögskolestyrelsen haft en acceptabel intern kontroll. Bedömningen grundar sig på det samlade resultatet av genomförda granskningar och en bedömning av väsentligheten i de avvikelser som noterats.

Acceptabel intern kontroll innebär att:

- tillsynsplanen i huvudsak innehåller ändamålsenliga kontrollmoment
- riskanalysen har identifierat de mest väsentliga riskerna
- rutiner till största delen är kända och efterlevs
- noterade avvikelser har varit av begränsad omfattning

- tillräckliga åtgärder har vidtagits vid behov och återrapporterats

De avvikelser som noterats gäller:

1. brister i syftesbeskrivning kopplat till vissa fakturor, vilket motiverar förtydligad information om administrativa rutiner
2. en skydds rond som genomfördes efter årsskiftet

Samtliga avvikelser bedöms vara av mindre allvarlig karaktär men visar på behov av tydlighet kring vad som förväntas i vissa rutiner.

4. Genomförda kontrolltester och resultat

Kontrollaktiviteter och genomförda kontrolltester

Lönebetalning

- **Risk:** Felaktigheter i löneutbetalningar (semester, tillägg, tjänstledighet etc.)
- **Resultat:** Inga brister

Arbetsmiljö

- **Risk:** Kvalitetsbrister i arbetsmiljö
- **Resultat:** Vissa brister (Brister noterades på grund av en skydds rond i Storuman som fick flyttas fram till januari 2026 på grund av oro kring organisationsförändringar.)

Redovisning av utlägg

- **Risk:** Felaktigheter i redovisning av utlägg
- **Resultat:** Inga brister

Redovisning av resor m.m.

- **Risk:** Ofullständig redovisning av resor, konferenser och utbildning
- **Resultat:** Vissa brister

Statistik till SCB

- **Risk:** Statistikrapport och deltagarstatistik är ej inlämnade i tid till SCB
- **Resultat:** Inga brister

Lärartäthet

- **Risk:** Att kravet från folkbildningsrådet om 1,8 lärare per 1000 deltagarveckor ej uppfylls
- **Resultat:** Inga brister

Följsamhet till lagar och regler avseende fordon

- **Risk:** Verksamhetens fordon används felaktigt för privata ändamål
- **Resultat:** Inga brister

Statsbidragsanvändning

- **Risk:** Felaktig statsbidragsanvändning
- **Resultat:** Inga brister

Kvalitetssäkring

- **Risk:** Bristande kvalitetssäkring av verksamheten
- **Resultat:** Inga brister

Styrdokument, myndighetsutövning och demokrativillkor

- **Risk:** Bristande kunskap om styrdokument, brister i myndighetsutövning samt risk för brott mot demokrativillkor
- **Resultat:** Inga brister

Källstöd för de dataavsnitt som bygger på enkäterna: Folkhögskoleenkäten 2025 visar 108 svarande av 168 inbjudna, 64,29 procents svarsfrekvens, samt de dimensioner och resultat som används i enkätanalysen. Medarbetarundersökningen 2025 visar 18 svar av 28 medarbetare, 64,3 procents svarsfrekvens, och de HME- och arbetsmiljöresultat som används i analysen.