

Storuman 2025-04-25

Verksamhetsberättelse 2024

Inledning

Under 2024 har vårt värdegrundsarbete fokuserat på tillit och psykologisk trygghet. Det har resulterat i en handlingsplan som syftar till att stärka tryggheten och bygga tillit i hela vår organisation. Vi vet att en arbetsmiljö där medarbetare vågar vara sig själva, dela idéer och lyfta svåra frågor utan rädsla för negativa konsekvenser är avgörande för både trivsel och kvalitet.

Storumans folkhögskola har fortsatt under 2024 tillsammans med Vindelns folkhögskola att arbeta för visionen att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola. Under höstens undersökning kände sig 97% av våra deltagare helt (90%) och/eller delvis (7%) välkomna, vilket är fantastiskt! Grunden för vårt visionsarbete är fyra hörnstenar: tillit, inkludering, delaktighet och tillgänglighet. Dessa genomsyrar vårt strategiska kvalitetsarbete.

Under 2024 har vi jobbat med tillit och tillgänglighet. Det senare är en förutsättning för delaktighet. Det handlar om hur väl vår verksamhet fungerar för deltagare oavsett funktionsförmåga – men också om hur vi lyssnar, anpassar och utvecklar. Tillgänglighet är inte ett färdigt mål, utan en process som kräver nyfikenhet, lyhördhet och ett aktivt sökande efter feedback. Under hösten har vi arbetat med tilliten med fokus på psykologisk trygghet. Vi tror på att våra relationer stärks på arbetsplatsen, både gentemot kollegor och deltagare, om vi tränar oss på att ge feedback, att vi vågar prata om det som är viktigt på riktigt. Vi stärker varandra och fördjupar våra relationer om vi är modiga och pratar om de utmaningar som vi ser, och därmed finns som stöd för varandra att utvecklas, i en trygg miljö. För det behövs att vi alla på vår arbetsplats tar de utmanande samtalen, stöttar varandra i det och är ödmjuka inför att vi inte är perfekta och behöver träna, vågar vara sårbara och erkänna och be om förlåtelse när det blir fel. Arbetet kring vår vision och de fyra olika hörnstenarna har tidigare följt året, men nu har vi ändrat arbetssätt och kommer jobba med visionens olika hörnstenar läsårsvis.

Vår viktigaste kunskapssatsning bygger på att gräva där vi står. Genom att utveckla metoder internt, framför allt i teamen, skapar vi gemensamt lärande och ny kunskap. Vi förbättrar också vårt arbete med uppföljning genom att systematiskt ta tillvara

deltagarnas perspektiv via våra två viktigaste uppföljningsverktyg: Kvalitetsenkäten och ORS/SRS (ett samtalsverktyg där deltagarna får värdera sitt mående inom fyra livsområden).

I slutet av 2023 antogs en handlingsplan för tillgänglighet. Den bygger på en kartläggning som varje team genomfört med hjälp av SPSM:s värderingsverktyg. Under 2024 har vi fokuserat på tre övergripande utvecklingsområden: Digitalisering, lärande organisation, tillitsbaserat ledarskap och styrning. Vi har analyserat nuläget, definierat ett önskat läge och planerat konkreta aktiviteter för att steg för steg närma oss och arbeta vidare med vår vision.

Verksamhetsåret

Under 2024 har vi fortsatt med skolgemensamma temadagar på alla våra enheter och även i år var rubrikerna Hållbarhet, Mänskliga rättigheter, Jämställdhet och Demokrati. Vi har fortsatt med rutinen att ett team ansvara för dagen och de bjuder in berörda kollegor till frågestund inför temadagen, samt har varje temadag en hemsida där det går att hitta all information, samt länkar till olika händelser. Temadagarna arrangeras med en mix av fysiskt och digitalt deltagande, på det viset att vissa moment, som exempelvis en inledande föreläsning, sker digitalt, medan gruppdiskussioner sker fysiskt eller digitalt beroende på kursupplägg.

Tillsammans med Vindelns folkhögskola samt Strömbäcks folkhögskola har vi deltagit i det treåriga ESF-projektet VÄGEN som pågår mellan 2023-2026. Vi tre skolor utgör en nod och projektägare är Folkbildningsrådet, syftet är att få människor som står långt från arbetsmarknaden i arbete eller studier. Detta sker bland annat genom coaching och utvecklat självledarskap. 2024 har vi varit mitt i projekttiden, och en av de stora vinsterna med projektet har varit utbytet mellan lärarkollegor runtom i folkhögskolesverige. Samt att vi faktiskt har tagit oss tiden att dokumentera våra olika metoder och kan med stolthet se i skrift allt bra vi gör för våra deltagare. Vi jobbar utifrån idén om att sänka trösklar, att bland annat genom studiebesök underlätta för att ta steget vidare efter studierna hos oss. Storumans folkhögskola har två delprojektledare på 50 % som ansvarar för projektet.

Inkluderingsarbetet har fortsatt i vårt inkluderingsteam där vi detta år jobbat fram ett material för lärare att använda tillsammans med sina klasser under en normkritisk vandring i våra lokaler.

Friluftsdagar har genomförts i vanlig ordning, på våren i våra närliggande skidbackar. Det är uppskattade dagar då vi bryter av och umgås under andra former.

Vi har på flera sätt bidragit till vårt lokalsamhälle, under våren har vi samarbetat med Friluftsförbundet, vi hjälpte till och höll öppet slalombacken en kväll i veckan. Vidare har vi återigen haft ett uppskattat och välbesökt öppet hus i maj, det blir som en samlingspunkt där unga och gamla möts under en tid på året då det inte händer lika mycket i närområdet. Vidare har vi deltagit på Vintermarknaden i Storuman, på initiativ från Skolrådet och där höll vi olika aktiviteter.

I Storuman har vi börjat med måndagssamlingar för hela skolan. Vi börjar veckan tillsammans och går igenom den. Vi har även en punkt som vi kallar bildning, och där har vi lärt oss mer om allt från vad vi gör vid ett åskväder, till varför vi firar påsk och hur en planerar en expedition med mera. Vi avslutar alltid samlingen med en övning inom mental hälsa som exempelvis att be tre personer som känner dig få beskriva det bästa med dig med tre ord. Dessa samlingar har upplevts som positiva både bland deltagare och personal.

Folkhögskolans ekonomi har varit utmanande. Vi fick under hösten meddelat till oss att vi inte får behålla vårt sparade överskott hos regionen samtidigt som de statliga bidragen inte höjts, vilket innebar att vi behövde ställa om. Efter analys och dialog landade vi i att dels minska på lärartätheten vid allmän kurs och dels omorganisera och satsa på verksamhet med mindre kostnader. I december beslöt vår styrelse att lägga ned kursen Alpin elit och satsa på Fiskeguide samt utöka platserna vid kursen Beroendeterapi. Vidare så förändrades förutsättningarna för god samverkan med Joy produktion i Örnsköldsvik och Musikmakarna vid Yrkeshögskolan. Vi ställde krav rörande arbetsmiljön och då drog sig vår samverkanspart ur samarbetet. Det ledde till att vår styrelse beslutade att lägga ned kursen Dreamhill Music vid vår filial i Örnsköldsvik från hösten 2025.

Personlig utveckling och mental träning har fortsatt löpa som en röd tråd genom alla våra utbildningar och vår organisation och detta år har serviceteamet avslutat sin utbildning inom coaching och personlig utveckling.

Vi har lärandeträffar då all personal samlas två gånger per termin för att utvecklas tillsammans inom olika aktuella områden. Under våren fokuserade vi på tillgänglighet med handledare och utbildare Frida Sandegård som fördjupade vårt arbete kring tillgängliga lärmiljöer utifrån SPSM:s arbetsmaterial. Under hösten började vi arbeta med tema tillit och

psykologisk trygghet och lärandeträffarna har letts av vår kurator Albin och läraren Tomas med fokus på utmanande samtal. Mycket av tiden har lagts på det praktiska hantverk som ett gott samtal kräver.

Årets personaldagar har utspelat sig i Vindeln i dagarna två i början av juni med fokus på hälsa och arbetsglädje. Dagarna innehöll bland annat lek och olika workshops. I november träffades vi två dagar i Umeå där vi bildade oss mer kring utmanande samtal och psykologisk trygghet. Vi hade besök av en psykolog som lärde oss vikten av psykologisk trygghet, vilka ingredienser som behövs och vilka de stora vinsterna är.

Skolans rektor har fortsatt sina studier vid rektorsutbildningen och har under hösten gjort ett fördjupat arbete kring tematiskt arbetssätt. Detta har tidigare endast praktiserats i liten del vid allmän kurs, men vi strävar nu efter att jobba in det i verksamheten. Vi tror på ett lärande som sker mer övergripande där deltagarna kan vara med och skapa olika teman under läsåret istället för att ha ett mer uppdelat schema där de hoppar mellan lärande. Detta är närmare ett lärande för livet. Men att lägga om det pedagogiska upplägget är en process som måste få ta tid.

Under 2024 har granskningen av vår allmänna kurs på distans fortsatt. Folkbildningsrådet besökte oss i Storuman i januari och de fick träffa representanter från större delen av vår verksamhet. Vi upplevde det som ett både positivt och lärorikt möte. Vi känner stor stolthet i det vi gör och det var roligt att få visa upp vår skola och Storuman, samtidigt fick vi värdefull feedback bl.a. kring vikten att få till det gemensamma lärandet, att inte ha för individuella upplägg. I augusti fick rektorn i uppdrag av FBR att skicka in dokumentation kring vilka förändringar vi gjort sedan vi fick feedbacken. Vi har inte fått något beslut från FBR under året. Det har upplevts tufft att inte få ett avslut på processen.

Genomförda kurser 2024

Under året 2024 så har vi genomfört allmän kurs i Storuman med valbar inriktning "läs & res", där resor har genomförts i närområdet. Bland annat till våra underbara fjäll. Vi har också genomfört Allmän kurs på distans, samt Allmän Alpin på Tärnaby skidhem.

De särskilda kurser vi genomfört är:

- Alpin Elit vid Tärnaby skidhem
- Alpin yrkestränare vid Tärnaby skidhem/ distans (i samverkan med Svenska skidförbundet) med start under hösten

- Beroendeterapeut (med möjlighet att läsa via fjärr och fysiskt) i Storuman,
- Dreamhill music vid vår filial i Örnsköldsvik
- Fjälledare: grund
- Mera svenska

Till detta så har vi genomfört sju korta kurser; Hantverk (två grupper per termin), Om krisen kommer (två helgkurser, en i maj och en i oktober). Under våren genomförde vi även en kort kurs i akvarellmålning. Samtliga av dessa har genomförts i Storuman.

Under våren hade vi 218 deltagare, varav 144 kvinnor och 74 män, medan vi under hösten hade 189 deltagare, varav 129 kvinnor och 60 män. Deltagarveckornas fördelning mellan kurstyperna var på våren Allmän kurs 720, Särskild kurs 1921, 80 Uppdrag kommun och 186 kort kurs. På hösten var det 537 deltagarveckor på Allmän kurs, 1399 på Särskild kurs, 136 Uppdrag kommun och 128 på korta kurser.

Kvalitetsarbete

Vårt värdegrundsarbete pågår för att bli Sveriges mest välkomnande folkhögskola. Detta jobbar vi med genom de fyra hörnstenarna; Tillit, Inkludering, Delaktigheten och Tillgänglighet. Under temaåren genomsyrar respektive begrepp framförallt det vi gör på lärandeträffar, personaldagar och teamträffar, men vi engagerar även deltagarna i våra teman. Detta arbete går fint ihop med statens syften och gör att vi ständigt har dessa framför ögonen.

Skolan har ett kvalitetsteam bestående av lärare och folkhögskolechef som arbetar med att utveckla vårt sätt att ta reda på om våra insatser håller hög kvalitet. Exempel på metoder är dels den nationella enkäten från Sveriges folkhögskolor i slutet av vårterminen, som följs upp av en egen enkät i slutet av höstterminen för att vi ska ha möjlighet att förbättra oss innan läsåret är över, om brister upptäcks.

Uppföljningsverktyget ORS (Outcome Rating Scale) samt SRS (Session Rating Scale) är något som vi arbetar aktivt med. Det används vid samtliga utvecklingssamtal med deltagarna för att få en lägesbeskrivning i My Outcome av hur de har det både på individuell och gruppnivå. All uppföljning redovisas för styrelsen. Detta innebär att verksamhet som inte uppfyller kvalitetskraven måste få stöd att utvecklas genom exempelvis kompetensutveckling, förändrad infrastruktur eller liknande.

Kollegial kvalitetsutveckling är ett viktigt inslag i en lärande organisation. Samordnarna leder detta i sina respektive team. I det systematiska kvalitetsarbetet ingår kunskapshöjande aktiviteter som diskussioner om ny forskning och omvärldsbevakning. Teamen lägger tid på reflektion, att lära känna varandra samt att lära sig av varandra för att utvecklas och låta goda exempel dra. Vi vill att vår organisation på riktigt ska präglas av tillit och då vågar man ge varandra både positiv och negativ feedback som syftar till förbättring och utveckling vilket vi uppmuntrar varandra till kontinuerligt.

Regelbundna arbetsplatsträffar och samverkansmöten har genomförts under året.

Vi har även detta år använt oss av ett årshjul för att hantera det systematiska arbetsmiljöarbetet. I det finns både praktiska inslag samt inslag av mer informativ karaktär. Fysiska skyddsronder har genomförts.

Vid fyra tillfällen genomfördes snabba pulsmätningar bland alla medarbetare för att kolla läget i organisationen. Detta är ett enkelt och bra komplement till de mer omfattande arbetsmiljöundersökningarna eftersom det snabbt får upp frågor och feedback till ledningen på bordet.

Arbetsmiljöplanen har följts utan några större avvikelser. I VSG (verksamhetssamverkan) finns det en brist i att Kommunal inte har någon facklig arbetsplatsombud, och Sveriges lärares ombud har delvis varit sjukskriven. Däremot har fler börjat engagera sig i Sveriges lärare och Kommunal och de har representanter som bidrar och kommer utbilda sig fackligt.

En årlig revidering av den studeranderättsliga standarden inklusive handlingsplaner är också en del av skolans kvalitetsarbete.

I våra administrativa rutiner ingår att rektor och ekonom har avstämningar en gång per månad gällande prognos för deltagarveckor och budgetavvikelser. Vi gör också stickprov för att kontrollera att deltagarna registrerats korrekt i Schoolsoft. Rektor redovisar eventuella disciplinärenden via folkhögskolechefen till styrelsen vid varje styrelsemöte. Rektor och administrativ personal delar på ansvaret att rapporter till SCB sker i tid, medan rektor och ekonom delar på ansvaret kring SPSM, lärartäthet och ekonomirapport. Intyg, behörigheter och studieomdömen skapas respektive förs in av kursföreståndare, och granskas sedan av både administrativ personal och rektor.

Årsrapporten är en uppföljning av resultat vid årets slut samt en bedömning av måluppfyllelse. I följande avsnitt redovisas en samlad bedömning av måluppfyllelse för samtliga mål som fullmäktige riktat till styrelsen. I folkhögskolestyrelsens nämndplan för 2024 har de mål som fullmäktige riktat till styrelsen omsatts till ett antal delmål.

En stor del av styrelsens uppdrag handlar om större strategiska utvecklingsinsatser kring strategier, planer, flöden och arbetssätt där uppföljningen under ett års tid fokuserar på utvecklingen i genomförandet av insatsen.

Den samlade bedömningen är att folkhögskoleverksamheten inom Region Västerbotten delvis har uppnått uppsatta mål och genomfört planerad verksamhet i övrigt. Inga större avvikelser noteras.

Övriga avvikelser är framförallt kopplat till kvalitetsenkäten som är ett viktigt uppföljningsverktyg för att veta hur deltagarna har det på folkhögskolan. Med anledning av resultatet lägger teamen fokus på utvecklingsområden som exempelvis upplevd delaktighet i samhället eller inom kulturen. Där görs ett strukturerat arbete för att styra mot målnivåerna.

Uppföljning av regionmål:

Regionmål	Delmål	Prognos
Mål 2: Goda levnadsvillkor	Ökad respekt, växt och inkludering	Mål kommer delvis uppfyllas
Mål 3: Ett attraktivt och hållbart Västerbotten	Ökat kulturintresse och demokratistöd	Inga data
Mål 5: Goda arbetsplatser	Tillitsbaserat ledarskap, lärande och digitalisering	Mål kommer helt uppfyllas
Mål 6: Hållbar miljö- och klimatregion	Flexibla mötesformer och digitalisering	Mål kommer helt uppfyllas
Mål 7: Forskning, utbildning, innovation	Bildning, självförtroende och kunskapsspridning	Inga data

Urval av specifika indikatorer som följs upp

- ORS-mätningar (positiv utveckling för deltagare).
- Andel deltagares bild av den egna förmågan till samhällspåverkan.
- Antal utbildningar inom kulturområdet.
- Puls-mätningar och mental träningsutbildning för personal.
- Digitala temadagar.
- Antal digitala lärandeträffar och KRAV-märkta kök.
- Antal yrkesutbildningar och utbildningsenheter i regionen.

Uppdrag från fullmäktige

Uppdrag	Status	Periodicitet	Periodicitet
Minska tjänsteresande med 15 % (jfr 2023)	Klar	Tertial: aug, dec	2024-12-31

Arbetsmiljö

- Recertifiering som hälsofrämjande arbetsplats uteblev p.g.a. regionbeslut.
- En skyddsronn flyttades till efter årsskiftet.
- Åtgärder: uppdaterad krisplan, fördjupat värdegrundsarbete, fokus på självledarskap och psykologisk trygghet.

Sjukfrånvaro i folkhögskoleförvaltningen

Typ	Andel	Kommentar
Totalt	7,7 %	Över målvärde
Kvinnor	7,1 %	

Män	8,5 %	
Korttid	1,1 %	Minskning med 0,3 procentenheter
Långtid (>180 dagar)	2,7 %	Ökning med 0,8 procentenheter, långa sjukskrivningar har främst orsak utanför arbetsmiljön.
Andel med max 5 dagar	79 %	

Internt kvalitets- och utvecklingsarbete

Allt utvecklingsarbete inom Storumans folkhögskola syftar till att nå visionen om att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola. Kvalitets- och utvecklingsarbetet har under 2024 fokuserat på följande tre områden: *1) Digitalisering, 2) Lärande organisation, 3) Tillitsbaserat ledarskap och styrning.*

Digitalisering

Digitalisering är en möjlighet – men också en utmaning. För att ingen ska hamna utanför behöver insatserna vara både breda och anpassade, för såväl medarbetare som deltagare. Alla måste få stöd att ta sig förbi teknikhinder, annars riskerar vi att förstärka ojämlikheter och minska delaktigheten. Det handlar i grunden om demokrati och om människors möjlighet att delta i samhälle, arbetsliv och gemenskap.

Vi ser det som en självklar uppgift att utveckla vår digitala kompetens, både nyfikenhet och medvetet. Det gäller såväl i undervisningen som i våra mötesformer, där vi strävar efter att minska trösklarna mellan det fysiska och det digitala.

Under året har vi fortsatt lägga kraft på lärande kopplat till digitalisering. Bemötande inom vägledning och coaching har varit centralt i vårt arbete med inkludering, delaktighet och tillgänglighet. Vi har också fortsatt utveckla självledarskapet – ytterligare en grupp medarbetare har påbörjat den mentala coachutbildningen med fokus att bli coacher själva.

Lärande organisation

Att bygga en lärande organisation kräver mer än tillgång till kunskap – det kräver en kultur där lärande är en naturlig del av vardagen. Inom vår folkhögskola finns redan en stor samlad kompetens, både hos deltagare och medarbetare. Utmaningen ligger inte i att hitta ny kunskap, utan i att skapa strukturer och en kultur där den kunskap som finns får cirkulera, delas och vidareutvecklas. En del i detta arbete är den interna lärportalen som lanserades i slutet av året.

Här spelar en aktiv feedbackkultur en avgörande roll. Genom att uppmuntra till återkoppling – både formell och informell – skapas en miljö där det blir naturligt att ständigt justera, lära och växa. Feedback ska inte bara ses som ett verktyg för utveckling, utan som ett uttryck för omtanke och gemensamt ansvarstagande.

Ett annat fundament är att skapa utrymme för reflektion. I en verksamhet som präglas av tempo och engagemang är reflektion ofta det som får stå tillbaka först. Men utan reflektion riskerar vi att upprepa misstag, missa nya insikter och gå miste om de tysta kunskaper som utvecklas i vardagen. Genom att aktivt utvärdera och planera in tid för gemensam reflektion stärker vi både kvalitet och sammanhang.

Digitala verktyg ger nya möjligheter att synliggöra och sprida kunskap, inte minst i form av mikrolärande – små, kontinuerliga lärmoment som kan integreras i det dagliga arbetet. För att detta ska bli verklighet krävs både teknisk infrastruktur och en trygg kultur där det är naturligt att dela med sig, inte bara av det som gick bra, utan också av det som blev fel.

Att våga tala om misstag är ett tecken på tillit. När tillit genomsyrar arbetsplatsen blir det lättare att säga: ”Här gick något snett – vad kan vi lära oss av det?” Det är i dessa ögonblick som de viktigaste lärtillfällena uppstår. Först när vi tillsammans vågar vara både stolta över våra framgångar och öppna med våra misslyckanden, kan vi bygga en lärandekultur som verkligen gör skillnad.

Tillitsbaserat ledarskap och styrning

Digitaliseringen förändrar hur vi arbetar tillsammans. Den ger oss nya möjligheter att öka delaktigheten, stärka det personliga ansvaret och minska behovet av traditionella hierarkier. När vi arbetar på rätt sätt kan digitala verktyg bli en väg till både självständighet och samarbete.

I en allt mer komplex verklighet finns sällan ett färdigt facit. Istället växer behovet av att varje medarbetare tar ansvar för sitt eget lärande, sitt bidrag till verksamheten och sitt

samspel med andra. Det kräver tillit – inte bara som värdeord, utan som en konkret grund för hur vi bygger vår organisation och vår arbetsmiljö. Det är ett konststycke att få till i praktiken, någonting unikt.

Vi satsar därför framåt på att stärka samordnarna och deras förutsättningar, och på att utveckla teamens förmåga att lösa problem tillsammans. Vi vill ge varje team ett stort handlingsutrymme att forma sina arbetssätt, ta initiativ och vara med och driva utvecklingen av folkhögskolan mot vår gemensamma vision.

Vi tror på balans. Psykisk och fysisk hälsa hör ihop, och vi behöver hela människor för att kunna göra ett gott arbete. Med tillit blir det också lättare att prata om livet som helhet – inte bara om jobbet.

Hos oss är målen viktiga – men vägen dit behöver inte vara densamma för alla. Vi vill ge utrymme snarare än detaljstyra. Vi väljer att lita på varandra. Och om tilliten brister, tar vi upp det till samtal – för att lära, växa och bli bättre tillsammans. Detta holistiska synsätt på människan bidrar i hög grad och utsträckning till att personalen arbetar för att de vill och inte för att de måste. Det genererar ett mervärde och ett utökat ansvar för verksamheten.

Sammanfattande jämförelse och analys av kvalitetsenkäter 2023–2024

Resultaten från årets kvalitetsenkät visar på en fortsatt hög trivsel och ett gott bemötande på Storumans folkhögskola, i linje med föregående år. Över 90 % uppger att de känner sig välkomna och 90 % uppger att de blir bra bemötta – vilket bekräftar att skolans värdegrundsarbete får genomslag i vardagen.

Samtidigt syns en svag nedgång i flera indikatorer jämfört med 2023. Det gäller exempelvis upplevelsen av att känna sig delaktig, sedd och respekterad samt att ha växt som människa under studietiden. Dessa områden ligger fortfarande på höga nivåer, men behöver fortsatt uppmärksamhet – inte minst i relation till vårt mål om psykologisk trygghet och tillit.

Området som sticker ut mest är upplevelsen av att ha blivit mer nyfiken på kultur, där värdet är lågt och i stort sett oförändrat från föregående år. Även förväntan om förbättrade möjligheter till jobb eller vidare studier efter utbildningen ligger på en stabil men måttlig nivå. Här finns utrymme för utveckling, särskilt genom att tydligare synliggöra utbildningens koppling till framtida möjligheter.

Digitala färdigheter är fortsatt höga bland deltagarna och det skapar goda förutsättningar för fortsatt utveckling inom fjärrundervisning och hybridmodeller.

Sammantaget bekräftar resultaten att folkhögskolan är en trygg och välkomnande plats för majoriteten av deltagarna. Samtidigt visar årets enkät på viktiga utvecklingsområden, särskilt kring delaktighet, återkoppling och social trygghet. Arbetet med att öka tillgänglighet, och skapa en kultur där feedback leder till faktisk förändring blir därför avgörande under kommande år.

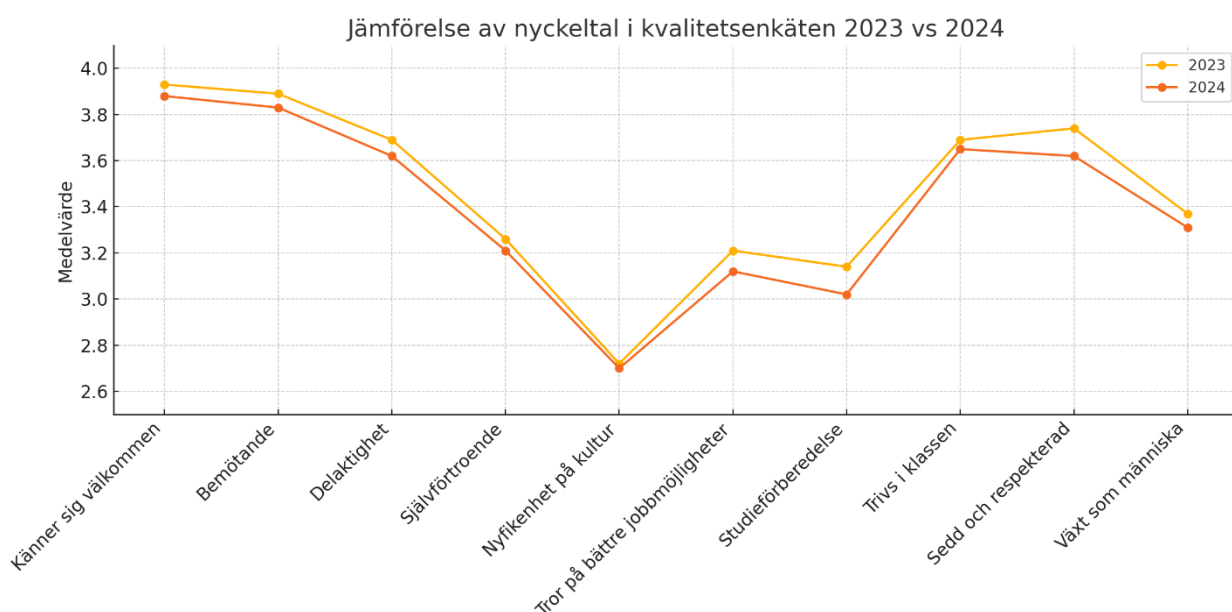
Nedan finns en visuell jämförelse mellan 2023 och 2024 för några centrala områden i kvalitetsenkäten. Den visar att resultaten ligger stabilt, men med en lätt nedgång inom flera områden – särskilt när det gäller upplevd delaktighet, personlig utveckling och framtidstro.

Medarbetarundersökning 2024 – fördjupad analys och reflektion

Årets medarbetarundersökning för Storumans folkhögskola, med en svarsfrekvens på 85,7 %, ger en tydlig indikation på hur medarbetarna upplever sin arbetssituation. Den är ett viktigt verktyg i vårt systematiska kvalitetsarbete, inte minst i ett läsår där frågor om tillit, psykologisk trygghet och arbetsmiljö varit centrala i vår utvecklingsagenda.

Ett starkt engagemang i vardagen

Inledningsvis kan vi konstatera att det hållbara medarbetarengagemanget (HME) uppvisar styrka inom samtliga tre dimensioner: motivation, ledarskap och styrning. Medarbetare upplever arbetet som meningsfullt, lärorikt och ser fram emot att gå till arbetet. Det signalerar en arbetsmiljö där grundläggande engagemang och inre motivation är på plats – något som utgör en god grund för utveckling och innovation.



Ledarskap präglat av tillit – men viss otydlighet kring styrning

Ledarskapet får generellt positiva omdömen. Medarbetarna upplever att deras närmaste chef visar uppskattning, förtroende och ger dem utrymme att ta ansvar. Denna tillitsbaserade ledarskapsstil skapar förutsättningar för självledarskap, något vi aktivt arbetat med genom bl.a. satsningar på mental träning och självinsikt i våra ledningsteam.

Samtidigt visar resultatet att dimensionen *styrning* har förbättringspotential. Flera av frågorna som rör måluppföljning, tydlighet i ansvar och vad som förväntas i arbetet når inte samma höga nivå som övriga index. Detta speglar en utmaning vi känt av även i vår interna reflektion: ambitionen om stor autonomi kräver samtidigt en robust struktur och tydlig kommunikation kring mål och riktning – särskilt i en organisation där många arbetar i geografiskt och organisatoriskt utspridda team.

Arbetsmiljö och relationer – stark gemenskap men hög belastning

Ett tydligt styrkebesked är det som framkommer kring relationer och samarbete.

Medarbetarna beskriver att de hjälper varandra, att det finns sammanhållning och att samarbete fungerar även vid problem. Även tilliten till kollegor ligger på en hög nivå – medarbetarna känner att de kan uttrycka åsikter och känslor öppet och litar på varandras förmåga.

Dock syns i samma material utmaningar kopplade till krav och arbetsmängd. Flera uppger att de ofta får oväntade uppgifter som skapar tidspress, att deadlines är svåra att hålla och att arbetet påverkar energin och privatlivet negativt. Stressnivåerna är därmed något att ta på allvar – både för individens hälsa och för verksamhetens långsiktiga hållbarhet.

Ett exempel från undersökningen rör frågan om *förutsägbarhet*, där medarbetarna efterlyser bättre framförhållning kring förändringar i arbetsuppgifter och scheman. Likaså pekar flera svar på bristande kommunikation vid större förändringar, vilket även hänger ihop med den upplevda otydligheten kring styrning.

Förändring och förankring – ett område att utveckla

Ett område som sticker ut i resultatet är just *förändringsarbete*. Här uttrycks att medarbetare inte alltid upplever sig tillräckligt informerade eller involverade när större förändringar sker. Det finns tveksamhet kring hur förändringar kommuniceras och vilka skäl som ligger bakom dem. I en värderingsstyrd organisation som vår, där transparens och delaktighet är centrala begrepp, behöver detta tas på stort allvar.

Ett exempel är temat *ledarkvalitet*, där får frågan om hur väl medarbetare motiveras har lägre indexvärden än övriga ledarskapsfrågor. Steg för steg har vi börjat jobba med att fler i personalen ska få coaching. Där kan olika behov identifieras och arbetas mer långsiktigt, för ett bättre välmående och därmed också kanske en ökad motivation.

Slutsats: en stark grund med behov av fördjupning

Sammantaget visar medarbetarundersökningen att vi har en god grund att stå på – engagemang, tillit och kollegial gemenskap är starka. Men för att fortsätta vara en attraktiv arbetsplats där människor kan utvecklas hållbart, behöver vi ta nästa steg. Det handlar om att:

- Skapa större tydlighet i mål, roller och strukturer.
- Förbättra arbetsfördelning och arbetsbelastning.
- Stärka kommunikation och delaktighet i förändringsprocesser.
- Fortsätta utveckla ledarskapet med fokus på transparens, dialog, återkoppling och motiverande samtal.

Med dessa insikter i ryggen kan vi ta vårt arbetsmiljö- och ledarskapsarbete vidare på ett systematiskt, nyfiskt och tillitsfullt sätt – i linje med vår vision om att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola.

Helhetsreflektion: deltagar- och medarbetarperspektiv i dialog

Både kvalitetsenkäten och medarbetarundersökningen visar att Storumans folkhögskola präglas av starka värdegrundsprinciper – tillit, bemötande och gemenskap lyfts som styrkor av såväl deltagare som personal. Det råder ett tydligt engagemang, där deltagarna känner sig välkomna och personalen upplever arbetet som meningsfullt och lärorikt.

Samtidigt framträder gemensamma utvecklingsområden: delaktighet, tydlighet i ansvar, och återkoppling. Deltagare efterlyser större inflytande och bättre återkoppling, medan medarbetare lyfter behovet av tydligare styrning, förbättrad arbetsbelastning och mer förankrad förändringskommunikation.

En central lärdom är att trygghet, delaktighet och struktur behöver hållas ihop – både för deltagare och personal. Att bygga en gemensam kultur av lyssnande och lärande blir avgörande framåt, där feedback inte bara samlas in – utan omsätts i synlig förändring.

Ekonomiska utmaningar och strategiska åtgärder

Utöver det ekonomiskt inriktade arbetet har flera parallella utvecklingsinsatser initierats:

- Ett internt arbete med att ta fram nya lönekriterier, inklusive hjälptexter, för att skapa tydlighet och rättvisa i löneprocessen.
- Ett strategiskt arbete med att positionera Storumans folkhögskola som en aktiv och tillgänglig samverkanspart inom Region Västerbotten, särskilt med fokus på intern kompetensförsörjning.
- En riktad satsning på intern kulturutveckling vid skolan, där en gemensam *Code of Conduct* nu håller på att växa fram – med målet att stärka tillit, ansvar och samsyn.
- Krisberedskapen har stärkts genom uppdatering av skolans krisplan och implementering av det nya digitala krissystemet COSAFE, vilket ökar tryggheten för både deltagare och personal.

Sammantaget visar året på både stora utmaningar och betydande framsteg. Genom ett systematiskt och framåtblickande arbete har Storumans folkhögskola tagit viktiga steg för att säkra såväl sin ekonomiska hållbarhet som sin roll i regionens samverkans- och utbildningslandskap.

Organisation och ansvarsfördelning

Storumans och Vindelns folkhögskolor ingår i Region Västerbottens folkhögskoleförvaltning. 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 allmän kurs i Umeå och Tärnaby. Ledningsteamets uppdrag är att stödja folkhögskolechefen i att nå styrelsens mål och arbeta mot visionen om att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola – där lärande, reflektion, nyfikenhet och sårbarhet får ta plats.

Folkhögskolechefen ansvarar för den strategiska ledningen och fungerar som tjänsteman åt styrelsen. Uppdraget omfattar arbetsledning av rektorer, strategisk utveckling och fortbildning, ekonomi och arbetsmiljö samt frågor som rör studeranderätt, policy och värdegrund. Chefen ansvarar även för nätverkande och opinionsbildning, gemensamma personaldagar och uppföljning gentemot styrelsen.

Rektorsuppdraget

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. Rektorerna samverkar nära med samordnarna och driver det pedagogiska arbetet i linje med skolornas mål.

Teamstruktur och samordning

Skolorna är organiserade i team utifrån kurstyp eller ort, såsom särskilda kurser i Vindeln och Storuman, Allmän kurs i Umeå, Tärnaby, Lycksele, Åsele och team för service, Studerandehälsan samt ledning. Varje team har en samordnare som ansvarar för processledning, uppföljning och utveckling.

Samordnaren skapar struktur för teamets arbete, sätter mötesagendor, leder reflektioner och utvecklingsdiskussioner, följer upp utvärderingar och utgör länken mellan team och rektor. De har även ett administrativt ansvar, till exempel att attestera räkningar. Samordnarna möts varannan vecka, vilket skapar rytm i arbetet och möjliggör samverkan och gemensamt lärande över teamgränserna.

Kursansvariga och andra funktioner

Varje kurs leds av en kursansvarig som bär ansvar för kursplan, mål, antagning, dokumentation, intyg, uppföljning och marknadsföring. De fungerar också som kontaktpersoner mot studerandehälsan och administrationen och har ansvar för den praktiska kursorganisationen. Rollen innebär även ansvar för att dokumentera och bidra till skolans kommunikation utåt.

Tematiska arbetsgrupper

För att fördjupa och utveckla skolornas uppdrag finns tre övergripande team: kvalitetsteamet, inkluderingsteamet och demokratiteamet. Kvalitetsteamet arbetar med det systematiska kvalitetsarbetet, inklusive skolövergripande utvärderingar. Inkluderingsteamet arbetar för att förverkliga visionen om Sveriges mest välkomnande folkhögskola genom att utmana normer och främja mångfald. Demokratiteamet verkar för att säkerställa att skolorna aktivt arbetar i enlighet med folkbildningens demokratiuppdrag.

Ledningsstab och gemensamma forum

Skolorna har också en gemensam ledningsstab – ett forum för samverkan mellan olika yrkesroller och verksamhetsdelar. Staben möts regelbundet, både digitalt och på plats, och leds av folkhögskolechefen. Det är en viktig arena för samarbete, erfarenhetsutbyte och gemensam riktning – särskilt viktigt i en organisation med flera geografiska enheter och många olika roller.

Deltagarfrågor

Att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola är mer än en vision – det är något vi bygger varje dag, tillsammans. Genom att skapa strukturer för inflytande, synliggöra mångfald och stå upp för allas lika värde arbetar vi för att varje deltagare ska känna sig sedd, hörd och trygg. Vår värdegrund genomsyrar såväl bemötande som undervisning, och vi strävar efter en studiemiljö där olikheter ses som en styrka och där varje människa ges möjlighet att påverka både sin egen utveckling och samhället i stort.

Deltagarinflytandet på Storumans folkhögskola har utvecklats, från att ha varit ett mer trevande skolråd så tas det nu en hel del beslut och drivs aktiviteter som deltagarna själva äger. Vidare ges deltagarna möjlighet att påverka genom klassmöten som vi kallar kursråd varje vecka, samt skolråd med bred representation samt regelbundna internatmöten. Utvecklingssamtal hålls minst tre gånger per läsår och följs upp med ORS/SRS. Syftet är att stärka den personliga utvecklingen och fånga upp synpunkter som kan utveckla skolan.

Studeranderättsliga frågor tas upp vid skolstart, i undervisningen och löpande vid behov. Vi har fortsatt utveckla tillgängligheten genom att bland annat översätta enkäter till arabiska och erbjuda bokningsbara samtalstider online via Google Workspace.

Studerandehälsan – med kurator, socialpedagog, SYV, mental coach, erbjuder stöd till alla enheter. Tillsammans med hög lärartäthet, små grupper och ett inkluderande arbetssätt skapar vi en trygg och tillgänglig lärmiljö.

I samband med förra årets arbete med DEMBRA har vi även startat ett demokratiteam som träffats med frekvensen varannan vecka och samt genomfört temadagar kring demokrati, jämställdhet och mänskliga rättigheter – med särskilt fokus på att deltagarna ska känna sig delaktiga i samhället, inte bara i skolan.

Arbete för jämställdhet

På Storumans folkhögskola försöker vi så långt det är möjligt att utgå från deltagarnas förutsättningar och behov. Det betyder att våra studerande har stort inflytande över vad och hur de ska lära sig. Våra grundtankar är att de studerande lär av varandra, att arbetsformerna är demokratiska och engagerande och att lärandet är aktivt. De studerande söker och bygger sin egen kunskap – genom dialog, interaktion och reflektion med andra. Jämställdhet kan endast uppnås om makt omfördelas och normer utmanas och förändras. Därför vill vi öka kunskapen och medvetenheten om genus- och jämställdhetsfrågor hos både medarbetare och studerande.

Vi har utbildat studerande och medarbetare inom jämställdhetsfrågor vid en temadag med fokus jämställdhet tillsammans med Vindelns folkhögskola. Dagen innehöll föreläsning och samtal kring jämställdhet i allmänhet samt en föreläsning om privilegier samt en praktisk övning gällande detsamma.

Vi arbetar för en studiemiljö som präglas av att alla oavsett kön har samma möjligheter att påverka sin studiesituation. Våra studier organiseras så att det går att kombinera med föräldraskap. Vi strävar efter att sexuella trakasserier, verbala eller i handling, inte ska förekomma. Vi vill att det ska råda en jämn könsfördelning inom olika studiegrupper.

Översyn görs årligen av kursinnehåll och kommunikation för de utbildningar som har ojämn könsfördelning i studiegruppen. Kurser som jobbar lite mer noga för en jämn könsfördelning är Alpin elit, Dreamhill music och Fjälledare.

Vi fortsätter med vårt inkluderingsteam, vi träffas kontinuerligt och består av både personal och deltagare. Här lyfts och drivs frågor för vår skola gällande inkludering. Teamet ansvarar bland annat för att ta fram relevant informationsmaterial för personal att använda, att hissa Prideflaggan första måndagen varje månad, samt att kolla över våra menssäkrade toaletter på våra enheter. (En #menssäkrad tillhandahåller mensskydd, papperskorg, handfat och tvål).

Arbete mot diskriminering

Att inkludera handlar för oss om att se att vi människor är unika - och att våra olikheter är en styrka. Inkludering och arbete mot diskriminering ska genomsyra skolans vardag i rutiner, bemötande och undervisning. Vi vet att vi behöver få göra misstag för att bli bättre och vi kommer att be om ursäkt när vi gör fel. Vi ska inte reproducera stereotyper, utan utmana exkluderande normer och fördomar. Mångfald är en tillgång. Det ska synas i vår vardag och i

vår kommunikation. När människor med olika bakgrund och erfarenheter möts minskar fördomar och vi blir starkare tillsammans.

I vår handlingsplan för inkludering 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. Det är ytterst en fråga om rättvisa och demokrati.

Likabehandling för oss innebär att:

- Alla ska vara trygga på vår folkhögskola
- Alla har samma rättigheter och möjligheter
- Allas kunskaper och erfarenheter tas tillvara
- Underrepresenterade grupper stärks
- Diskriminering inte förekommer
- Vi arbetar med våra föreställningar och våra fördomar om andra människor och grupper och vi undviker stereotyper
- Vår verksamhet har information och lokaler som är tillgängliga för alla

Ingen får diskrimineras på folkhögskolan eller i vår kursverksamhet. Diskriminering får inte heller ske i antagningen till utbildningar. Folkhögskolestyrelsen är ytterst ansvarig för att ingen blir diskriminerad i verksamheten. För att undvika diskriminering på Storumans folkhögskola arbetar vi i första hand förebyggande. Detta arbete tar sin utgångspunkt i den årliga utvärderingen från Sveriges folkhögskolor och utvecklingssamtalen. Om diskriminering ändå inträffar så inleds en process i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp. Dessutom ska processen dokumenteras så att vi även uppmärksammar om de inträffade trakasserierna är del av ett större problem som kräver mer omfattande generella insatser. Pågående ärenden inom folkhögskolan som rör diskrimineringsfrågor redovisas för folkhögskolestyrelsen vid ordinarie sammanträden.

Den skolgemensamma temadagen om Mänskliga Rättigheter handlade om diskriminering, delaktighet och inflytande, med ett praktiskt inslag av att planera en aktion kopplat till mänskliga rättigheter.

Vi har en handbok för utveckling som stöd i inkluderingsarbetet för medarbetarna och ett presentationsmaterial som underlättar för lärarna vid introduktion av vårt

inkluderingsarbete vid läsårsstart. Fokus är att skapa lärmiljöer som möjliggör för alla, vi hänvisar inte till faktorer som ligger utanför vår påverkan utan vi arbetar för att utforma folkhögskolan så att alla kan delta och lära. Vi har ett inkluderingsteam som utmanar oss att bli bättre. Vi har fortsatt utveckla vår feedbackkultur och vi blir bättre och bättre, genom att dela, vara sårbara så kan vi skapa tillit och trygghet, vilket är a och o när vi ska utvecklas tillsammans. I vår studeranderättsliga standard är vårt förhållningssätt kring inkludering tydligt. Deltagarna ska veta att vi har tänkt igenom var vi står och hur det påverkar vårt bemötande.

Storuman 2025-05-21

Storuman 2025-05-21

Jamal Mouneimne
Styrelseordförande

Frida Cederback
Rektor

Bilaga 1 – Tillsynsrapport 2024, redovisning av arbete med intern kontroll

1. Inledning

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

2. Sammanfattning

Vid årsrapporten bedöms Folkhögskolestyrelsens interna kontroll som helhet. För 2024 är förvaltningschefens bedömning att den är **acceptabel**. Bedömningen baseras på resultatet från granskningarna och väsentligheten i noterade avvikelser.

3. Årlig bedömning

Acceptabel intern kontroll:

- Tillsynsplanen innehåller ändamålsenliga kontrollmoment.
- Riskanalysen har identifierat de viktigaste riskerna.
- Rutiner är till största del kända och efterlevs.
- Avvikelser som noterats:
 1. Brister i syftesbeskrivning på vissa fakturor.
 2. En resa ej bokad i kalender överensstämde ej med GPS.
 3. En skyddsrondd genomfördes först efter årsskiftet.

Alla avvikelser anses vara av mindre allvarlig karaktär.

4. Genomförda kontrolltester och resultat

Bedömning av resultat:

- Inga brister: Rutinen är ändamålsenlig, känd och efterlevs.
- Vissa brister: Rutinen till stor del ändamålsenlig, vissa brister finns.
- Allvarliga brister: Rutinen ej ändamålsenlig, stora förändringar krävs.

Genomförda kontrolltester:

- **Lönebetalning:**
 - Risk: Felaktigheter i löneutbetalningar.
 - Resultat: Inga brister.
- **Arbetsmiljö:**
 - Risk: Kvalitetsbrister i arbetsmiljö.
 - Resultat: Vissa brister. En skyddsrondd i Storuman flyttades till januari 2025.
- **Redovisning:**
 - Risk: Felaktigheter i utlägg och resor.
 - Resultat: Vissa brister. Två fakturor saknade syfte, en faktura saknade namn.
- **Statistik till SCB:**
 - Risk: Statistikrapport ej inlämnad i tid.
 - Resultat: Inga brister.

- **Lärartäthet:**
 - Risk: Krav om 1,8 lärare/1000 deltagarveckor ej uppfyllt.
 - Resultat: Inga brister.
- **Följsamhet till lagar och regler (fordon):**
 - Risk: Fordon används för privata ändamål.
 - Resultat: Vissa brister. En resa i Storuman ej kalenderbokad.
 -

5. Aktiva risker och genomförda åtgärder

Intern kontroll syftar till att hantera risker genom arbetssätt och åtgärdsplaner.

- **Bevakade risker:**
 - **Hantering av budgetavvikelser:** Risk att åtgärder inte vidtas tillräckligt vid budgetavvikelser (Hög risk).