

Verksamhetsberättelse 2024

Inledning

Under verksamhetsåret 2024/2025 har vårt värdegrundsarbete haft särskilt fokus på tillit och psykologisk trygghet. Det kommer att resultera 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.

Vindelns och Storumans folkhögskolor arbetar gemensamt mot visionen att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola. Grunden för det arbetet är fyra hörnstenar: tillit, inkludering, delaktighet och tillgänglighet. Dessa genomsyrar vårt strategiska kvalitetsarbete.

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 verktyg: Kvalitetsenkäten och ORS/SRS.

I slutet av 2023 antogs en särskild handlingsplan för tillgänglighet. Tillgänglighet 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.

Handlingsplanen för tillgänglighet bygger på en kartläggning som varje team genomfört med hjälp av SPSM:s värderingsverktyg. Under verksamhetsåret 2024 fokuserar vi 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.

Vindelns folkhögskola arbetar tillsammans med Storumans folkhögskola mot visionen om att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola, under höstterminen 2024 kände sig 97% av våra deltagare helt (90%) och-eller delvis (7%) välkomna enligt terminsenkäten!

Verksamhetsåret

Under 2024 har Vindelns folkhögskola fortsatt sitt målmedvetna utvecklingsarbete mot visionen att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola. Arbetet har haft särskilt fokus på tillit, psykologisk trygghet och en inkluderande arbetsmiljö, och har bedrivits i nära samarbete med Storumans folkhögskola utifrån fyra gemensamma hörnstenar: 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 tillgängligheten. Årets kvalitetsenkät visar på fortsatt gott bemötande och stark trivsel bland deltagare, även om områden såsom delaktighet och framtidstro pekar på behov av fortsatt utveckling.

Vi har genomfört interna utvecklingsinsatser med fokus på digitalisering, lärande organisation och tillitsbaserat ledarskap. Med hjälp av pulsmätningar, medarbetarundersökningar och reflekterande möten har vi följt upp arbetsmiljön och fortsatt bygga en kultur av gemensamt lärande och utveckling.

Ekonomiskt har 2024/2025 präglats av stora utmaningar. Minskade deltagarveckor och beskedet att vårt sparade kapital hos huvudmannen, regionen, inte längre får behållas, har lett till ett underskott och krav på omställning. Trots ekonomiska utmaningar har verksamheten expanderat på andra sätt. Kursutbudet har genomförts på flera orter och i olika format, och över 200 deltagare deltog under höstterminen 2024. Värdegrundsarbetet, studerandehälsan och deltagarinflytandet har fortsatt vara centrala i vår verksamhet.

De skolgemensamma temadagarna – med teman såsom Hållbarhet, Mänskliga rättigheter, Jämställdhet och Demokrati – har fortsatt enligt rutin, med frågestunder inför dagarna och en gemensam hemsida för material och information. Dagarna har genomförts i en mix av fysiskt och digitalt format, vilket skapat flexibilitet och ökat tillgängligheten.

Ett viktigt utvecklingssteg under året har varit deltagandet i ESF-projektet VÄGEN tillsammans med Storumans och Strömbäcks folkhögskolor. Projektet syftar till att stödja personer som står långt från arbetsmarknaden till arbete eller studier, genom coachning och utvecklat självledarskap. Vindelns folkhögskola har särskilt fokuserat på att stärka den mentala hälsan, bland annat med hjälp av en mental coach som arbetar genom hela verksamheten.

Inom ramen för vårt inkluderingsarbete har vi genomfört normkritiska vandringar, medan friluftsdagarna fortsatt erbjuda uppskattade avbrott i vardagen med gemensamma aktiviteter i närliggande skidbackar.

Vårt demokratiarbete har fördjupats genom projektet DEMBRA i samarbete med Forum för levande historia. Efter en inledande enkät bland deltagare och personal har vi arbetat med teman som "synen på den andre", bemötande av intoleranta åsikter och vikten av relationsbyggande. En särskild temadag på ämnet "Propaganda och påverkan" anordnades, med fokus på antisemitism, rasism och fascism.

Vi har fortsatt satsa på personalens utveckling genom våra återkommande lärandeträffar, där all personal samlas två gånger per termin. Under våren låg fokus på tillgängliga lärmiljöer, och under hösten på tillit och psykologisk trygghet. Våra personaldagar i Vindeln och Umeå har också stärkt teamkänsla och arbetsglädje, med aktiviteter kring hälsa och workshops om utmanande samtal.

Parallellt har personlig utveckling och mental träning fortsatt vara en röd tråd genom både utbildningar och personalutveckling. Serviceteamet avslutade i år sin utbildning inom mental coaching under ledning av Stig Wiklund, en av Sveriges främsta coacher.

Ett omfattande arbete har också gjorts kring det pedagogiska upplägget på skolan. Vi arbetar mot ett mer integrerat lärande där deltagarna kan bidra till skapandet av teman under verksamhetsåret, vilket vi ser som en viktig del av ett livslångt lärande. Vi vet dock att en sådan omställning kräver tid och tålamod.

Slutligen har vår Allmän kurs på distans fortsatt granskas av Folkbildningsrådet. Ett fysiskt besök i Storuman i januari bekräftade både styrkor och utvecklingsområden, bland annat vikten av gemensamt lärande istället för individuella upplägg. Även om vi ännu inte fått ett avslutande besked från Folkbildningsrådet, känner vi en stor stolthet över vår verksamhet och det arbete vi lagt ner under året.

Sammantaget visar 2024 på ett år av både stora utmaningar och stark utveckling, där Vindelns folkhögskola fortsatt att bygga en verksamhet präglad av trygghet, samverkan och framtidstro – där både deltagare och personal får växa.

Kvalitetsarbete

Folkhögskolornas huvuduppgift är att genom folkbildning göra det möjligt för människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang för att delta i samhällsutvecklingen. Vindelns folkhögskola verkar i Lycksele, Umeå, Vindeln och Åsele. Vindelns Folkhögskolas verksamhetsplan utgör en del av den sammanhållna politiska styrningen av Region Västerbotten och ska läsas som en fortsättning och konkretisering av regionplanen och nämndplanen samt de mål som finns i förordningen om statsbidrag till folkbildningen.

Kvalitetsarbetet vid Region Västerbottens folkhögskolor bedrivs systematiskt och integrerat i hela verksamheten. Under 2024 har skolan delvis uppnått sina mål kopplade till den gemensamma nämndplanen (se i tabell nedan) och genomfört planerad verksamhet. Vidare så har vi en god målfyllnelse i den nationella kvalitetsenkäten.

Vår Studeranderättsliga standard revideras årligen och fastställs av Folkhögskolestyrelsen. Den omfattar samtliga handlingsplaner och utgör en central del av kvalitetsarbetet. Samtliga krav enligt folkhögskoleförordningen följs, och utbildningsutbudet svarar väl mot statens syften med folkbildningen. Revideringar av standard och planer, samt framtagandet av verksamhets- och arbetsmiljöplaner, sker bland annat vid arbetsplatsträffar (APT).

Interna kvalitetsrutiner innefattar månatliga avstämningar mellan rektor och ekonom gällande deltagarveckor och budgetavvikelser, samt stickprovskontroller av deltagarregistrering i Schoolsoft. Rapportering till SCB och andra myndigheter sköts gemensamt av rektor, administrativ personal och ekonom. Intyg, behörigheter och studieomdömen hanteras av kursföreståndare och granskas av administration och rektor. Eventuella disciplinärenden redovisas av rektor till styrelsen via folkhögskolechefen.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet stöds av ett uppdaterat årshjul och omfattar både praktiska och informativa moment. Fysiska och psykosociala skyddsronder har genomförts vid alla enheter. Medarbetarnas arbetsmiljö följs upp genom återkommande pulsmätningar och regionens medarbetarundersökning. Resultaten diskuteras vid APT, vilket möjliggör snabb återkoppling till ledningen. Regionens digitala system Stella och Adato används för att hantera tillbud, arbetsskador och kemikalieinventering.

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

Kvalitetsarbetet omfattar även arbetet med intern kontroll, i enlighet med Region Västerbottens reglemente. Varje år upprättas en tillsynsplan som bygger på en riskanalys där sannolikhet och konsekvens vägs samman till ett riskvärde. Kontroller genomförs, följs upp och redovisas i en särskild tillsynsrapport. Målet är att säkra att verksamheten är effektiv, rättssäker och följer lagar och avtal.

Dataskyddsombud (DSO) är knutet till Folkhögskolestyrelsen och ansvarar för att övervaka efterlevnaden av dataskyddsregler. DOS:s rekommendationer omfattar bland annat registerförteckning av personuppgiftsbehandlingar, utseende av personuppgiftshandläggare och ökad medvetenhet kring incidentrapportering.

Ekonomiskt har året präglats av utmaningar. Ett planerat underskott om 1,3 miljoner kronor har uppstått till följd av bland annat minskat antal deltagarveckor och justerade statsbidrag. En större bidragsomläggning väntas under 2025, vilket kräver fortsatt anpassning. Personalneddragningar har påbörjats för att möta dessa ekonomiska villkor. Samtidigt fortlöper arbetet med att stärka demokratin genom Demokratistegen och deltagande i ESF-projektet VÄGEN, som syftar till att stötta individer långt från arbetsmarknaden genom coaching och självledarskap.

Uppföljning av regionmål:

Regionmål	Delmål	Resultat
Mål 2: Goda levnadsvillkor	Ökad respekt, växt och inkludering	Mål har delvis uppfyllts
Mål 3: Ett attraktivt och hållbart Västerbotten	Ökat kulturintresse och demokratistöd	Inga data
Mål 5: Goda arbetsplatser	Tillitsbaserat ledarskap, lärande och digitalisering	Målet är uppfyllt
Mål 6: Hållbar miljö- och klimatregion	Flexibla mötesformer och digitalisering	Målet är uppfyllt
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

Väsentliga personalförhållanden

Antalet heltidsanställda har minskat, främst till följd av övertalighet och omstruktureringar, bl.a. inom köket i Vindeln.

Arbetsmiljö

- Recertifiering som hälsofrämjande arbetsplats uteblev p.g.a. regionbeslut.
- En skydds rond 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 Vindelns Folkhögskolas syftar till att nå visionen om att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola. Kvalitets och utvecklingsarbetet har under verksamhetsåret 2024 fokuserat på följande tre områden: 1) *Digitalisering*, 2) *Lärande organisation*, 3) *Tillitsbaserat ledarskap och styrning*.

Digitalisering

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.

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 nyfikenheten 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.

Arbetet med lärportalen syftar till att stärka kvaliteten och utvecklingskapaciteten inom organisationen genom en mer kontinuerlig, systematisk och hållbar kompetensutveckling. Målet är att ge medarbetarna bättre förutsättningar att möta både nuvarande och framtida krav.

En viktig del av detta är den interna lärportalen som lanserades i slutet av året. Portalen samlar utbildningar, metodstöd och andra resurser på ett ställe, vilket förenklar tillgången till relevant kunskap och gör lärandet mer tillgängligt i vardagen.

Portalen är också ett verktyg för att stödja en kultur av kontinuerligt lärande och reflektion. Den möjliggör att individers och enheters utvecklingsinsatser bättre kan kopplas till övergripande mål och strategiska prioriteringar. På så sätt bidrar den interna lärportalen både till individens professionella utveckling och till organisationens samlade kompetensförsörjning.

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 värdera 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

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.

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 Vindelns folkhögskola, i linje med föregående år. Över 90 % uppger att de känner sig välkomna och 83 % uppger att de blir bra bemötta – vilket bekräftar att skolans värdegrundarbete 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.

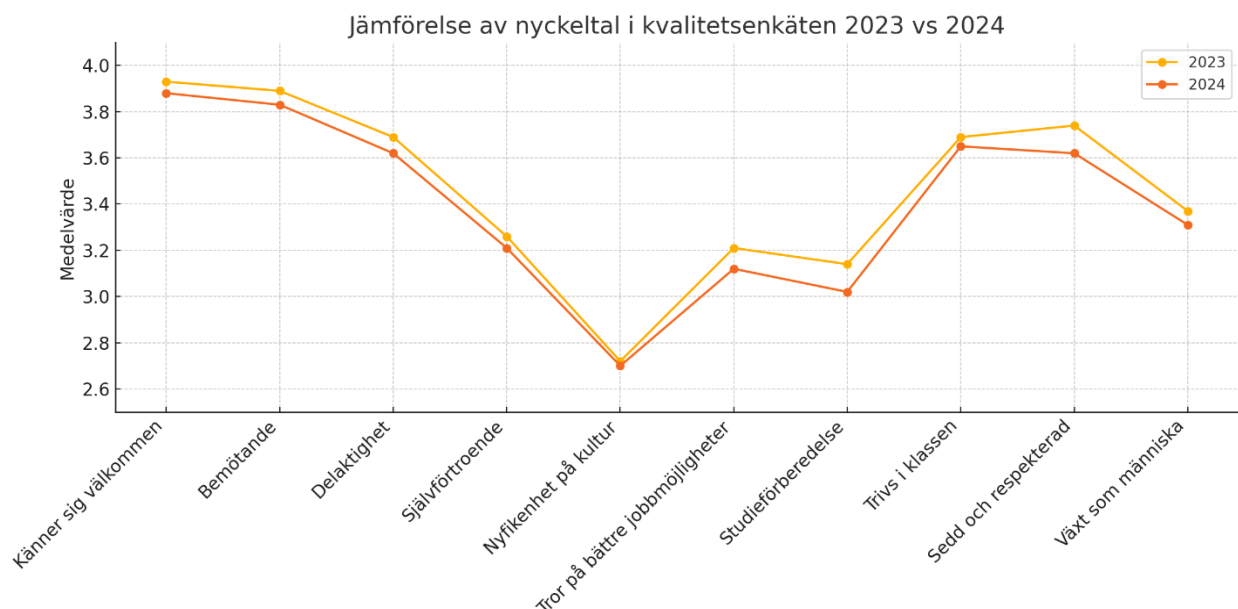
Området som sticker ut mest är upplevelsen av att ha blivit mer nyfiken på kultur, där värdet är lågt och i stort sett oförändrat från föregående år. Även förväntan om förbättrade möjligheter till jobb eller vidare studier efter utbildningen ligger på en stabil men måttlig nivå. Här finns utrymme för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

I fritextsvaren uttrycker många deltagare uppskattning över stödet och skolans atmosfär, men det finns även signaler om behov av förbättringar. Dessa handlar bland annat om kommunikation, återkoppling, arbetsmiljö, digital tillgänglighet och social trygghet – både i klassrum och på internat. Ett fåtal svar lyfter upplevelser av kränkningar och bristande hantering, vilket kräver särskild handlingskraft.

Digitala färdigheter är fortsatt höga – över 95 % anger att de kan använda skolans digitala verktyg. Detta 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, stärka Teamsamverkan och skapa en kultur där feedback leder till faktisk förändring blir därför avgörande under kommande år.

Här är 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 Vindelns folkhögskola, med en svarsfrekvens på 72,4 %, ger en tydlig indikation på hur medarbetarna upplever sin arbetssituation. Den är ett viktigt verktyg i vårt systematiska kvalitetsarbete, inte minst i ett verksamhetsår 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 grogrund 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 frågor som rör förmågan att kommunicera mål och hantera konflikter får lägre indexvärden än övriga ledarskapsfrågor. Det tyder på att vi behöver stärka vår kompetens och våra processer i att leda genom förändring – med tydlighet, lyhördhet och gemensamma referensramar.

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 och återkoppling.

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 Vindelns 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

Under 2024 har en av de största ekonomiska utmaningarna varit att Vindelns folkhögskola inte nått upp till det antal deltagarveckor som krävs enligt Folkbildningsrådets regelverk. Detta riskerar att leda till ett permanent bortfall av deltagarveckor, vilket i förlängningen skulle påverka verksamhetens ekonomi mycket negativt.

Som en direkt följd har en grundlig analys av verksamheten genomförts, där antagnings- och söksiffror för de senaste fem åren har legat till grund. Syftet har varit att identifiera både hinder och möjligheter – det som kan utvecklas snabbt, men också det som kräver långsiktig strategisk anpassning. Genom detta arbete identifierades särskilt tydliga utvecklingsmöjligheter i socialpedagogutbildningen. Beslut fattades därför att utöka utbildningen med en ny undervisningsgrupp – en satsning som redan nu visar goda resultat.

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 Vindelns folkhögskola som en aktiv och tillgänglig samverkanspart inom Region Västerbotten, särskilt med fokus på intern kompetensförsörjning.
- Ett pågående samarbete med regionens fastighetsavdelning kring skolans lokaler och arbetsmiljö – där fysisk arbetsmiljö kopplas till trygghet och funktionalitet i vardagen.
- 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.
- En intern undersökning har genomförts för att kartlägga kommande "naturliga avgångar" – ett verktyg i arbetet med långsiktig och ansvarsfull kompetensförsörjning.

- 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 Vindelns folkhögskola tagit viktiga steg för att säkra såväl sin ekonomiska hållbarhet som sin roll i regionens samverkans- och utbildningslandskap.

Genomförda kurser 2024

Under verksamhetsåret 2024–2025 har Vindelns folkhögskola bedrivit ett varierat kursutbud på flera orter och i olika former. Allmän kurs har genomförts på plats i Vindeln, Lycksele och Umeå. I Åsele har kursen erbjudits som fjärrundervisning, men med lokal förankring genom personal och lokaler på orten. Denna modell har gjort det möjligt att nå fler deltagare oavsett geografiska förutsättningar.

I samarbete med Arbetsförmedlingen har vi fortsatt erbjuda studiemotiverande folkhögskolekurs (SMF), med målet att stärka individens motivation och vägleda vidare mot studier eller arbete.

Lärarassistentutbildningen har bedrivits som fjärrundervisning med regelbundna fysiska träffar i Lycksele. Även Socialpedagogutbildningen har varvats med distansmoment och intensivträffar i Vindeln, vilket skapat både flexibilitet och goda förutsättningar för gemenskap och fördjupning.

Hantverksprofilen i Vindeln har fortsatt att utvecklas genom de tre parallella kurserna *Byggnadsvård*, *Slöjd: Möbelsnickare* och *Inredningsdesign*. Samtliga har erbjudit praktiskt och hantverksnära lärande med tydlig koppling till hållbarhet och yrkesskicklighet.

Hud- och spaterapeututbildningen har som tidigare bedrivits i Umeå och fortsätter attrahera deltagare från hela landet.

Under våren hade vi 175 deltagare, varav 103 kvinnor och 72 män, medan vi under hösten hade 183 deltagare, varav 113 kvinnor och 70 män. Deltagarveckornas fördelning mellan kursstyperna var på våren Allmän kurs 1561, Särskild kurs 1555, SMF 40. På hösten var det 1167 deltagarveckor på Allmän kurs, 1627 på Särskild kurs, 17 Uppdrag kommun och 17 SMF.

Organisation och ansvarsfördelning

Vindelns och Storumans 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 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 kurs eller ort, såsom särskilda kurser i Vindeln och Storuman, socialpedagogkursen, allmän kurs i Umeå, Tärnaby, Lycksele, Åsele och team för service, studerandehälsa 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 Vindelns folkhögskola är starkt. Deltagare ges möjlighet att påverka genom klassmöten varje vecka, kursråd med bred representation samt regelbundna internatmöten med husvärdar. Utvecklingssamtal hålls minst tre gånger per verksamhetsår och följs upp med ORS/SRS.

ORS (Outcome Rating Scale) och SRS (Session Rating Scale) är korta självskattningsformulär som används i terapi och rådgivning för att samla in klientens feedback. ORS mäter klientens upplevda välmående inom områden som personligt liv, relationer, socialt sammanhang och allmänt livstillstånd. SRS mäter hur klienten upplevde den senaste samtalssessionen, med fokus på samarbetet och om samtalet kändes hjälpsamt. Syftet med båda formulären är att snabbt fånga upp klientens upplevelser för att kunna anpassa arbetet och förbättra resultaten. 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, SYV, mental coach som – erbjuder stöd till alla enheter. Tillsammans med hög lärartäthet, små grupper och ett inkluderande arbetssätt skapar vi en trygg och tillgänglig lärmiljö.

Under året 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

Jämställdhet är en självklar del av vårt folkbildningsuppdrag. Statens syften med folkbildningen – att stärka demokratin, utjämna klyftor och bredda delaktighet – tolkas hos oss som ett tydligt uppdrag att arbeta för ökad jämställdhet och jämlikhet.

Vår handlingsplan för jämställd folkhögskola säkerställer att jämställdhetsaspekten alltid finns med, oavsett övriga prioriteringar. Rektor ansvarar för implementeringen.

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 utbildats vid en temadag om jämställdhet och privilegier, i samverkan med Storumans 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. Alla våra enheter har fortsatt menssäkrade toaletter, som en del av vårt inkluderande arbete.

Arbete mot diskriminering

Vindeln folkhögskola arbetar systematiskt och förebyggande mot diskriminering, med en tydlig ambition att inkludering ska genomsyra hela vår verksamhet – i undervisning, bemötande och miljö. Vår handlingsplan för inkludering utgår från principen att alla ska känna sig trygga och ha samma rättigheter och möjligheter, oavsett kön, könsidentitet, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund.

Vi använder pedagogiskt stödmaterial för både personal och deltagare, och har ett aktivt inkluderingsteam som driver utvecklingen framåt. Regnbågshyllor, flex-omklädningsrum och regnbågsflaggning är konkreta inslag i vårt vardagsarbete med synlig inkludering. Vi flaggar även med samiska flaggan på samiska nationaldagen.

Likabehandling innebär för oss att vi tar tillvara olikheter som en styrka, arbetar med våra egna föreställningar, och motverkar stereotyper. Vår verksamhet ska vara tillgänglig för alla – både fysiskt, kommunikativt och i attityder.

Om diskriminering ändå inträffar följer vi en tydlig fyrastegsmodell: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp. Ärenden dokumenteras och redovisas för folkhögskolestyrelsen. Under året genomfördes också en skolgemensam temadag om mänskliga rättigheter med fokus på diskriminering, delaktighet och praktiskt engagemang.

Avslutning – tillsammans vidare mot visionen

När vi nu blickar tillbaka på verksamhetsåret 2024–2025 kan vi med stolthet konstatera att Vindeln folkhögskola står stark – inte för att allt är färdigt eller perfekt, utan för att vi rör oss framåt med mod, engagemang och en genuin vilja att utvecklas tillsammans.

Vi har sett utmaningar, inte minst ekonomiskt och organisatoriskt. Men vi har också sett vad vi förmår när vi möter dessa utmaningar med öppenhet, analys och handlingskraft. Nya kurs­satsningar har vuxit fram, interna processer har fördjupats, och kulturen präglas allt tydligare av tillit, reflektion och samarbete. Medarbetare vittnar om meningsfullhet, deltagare om välkomnande miljöer – och båda grupperna pekar mot samma mål: vi vill vara en plats där människor växer.

Det är just detta som gör folkhögskolan unik. Vi är inte bara en utbildningsform – vi är en väv av relationer, berättelser och möjligheter. En plats där människor ges tid och utrymme att finna sina egna vägar framåt. Där lärande är något vi gör tillsammans, och där varje röst har betydelse.

Vi vet att det finns mer att göra. Vi behöver fortsatt stärka vårt kvalitetsarbete, utveckla vårt ledarskap, hitta bättre balans i arbetsbelastning och skapa ännu mer jämlika möjligheter för varje deltagare. Men vi har också visat att vi har kraften, kompetensen och modet att göra det.

Det är lätt att bli modfälld i tider av förändring. Men vi väljer att se möjligheter. Vi ser att det går att kombinera struktur med kreativitet, frihet med ansvar, tradition med förnyelse. Vi ser att vår gemensamma resa fortsätter – steg för steg, med hjärtat i folkbildningen och blicken fäst på visionen om att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola.

Framtiden är inte färdig – den är något vi formar tillsammans.

Signatur

Jamal Riad Mouneimne

Ordförande

Ort och Datum

Signatur

Samuel Odqvist

Ordförande

Ort och Datum

Tillsynsrapport för intern kontroll – Tertial 3 2024

Folkhögskolestyrelsen

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 skydds rond 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 skydds rond 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. Rapportering korrekt i Vindeln och Storuman.
- **Lärartäthet:**
 - Risk: Krav om 1,8 lärare/1000 deltagarveckor ej uppfyllt.
 - Resultat: Inga brister. Både Vindeln och Storuman uppfyller krav.
- **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).
-