

Folkhögskolestyrelsens återkoppling på planeringsförutsättningar 2026

Folkhögskolestyrelsens bidrag till fullmäktiges mål

Värdegrundsarbetet som har genomförts vid Vindelns och Storumans folkhögskolor har mynnat ut i en gemensam värdegrund och ett samarbete under namnet Västerbottens folkhögskola.

Värdegrundsarbetet stannar inte vid något som redan är gjort och som är klart och avslutat och därför har vi satt upp visionen om att bli Sveriges mest välkomnande folkhögskola. Det är arbetet med den visionen vi har framför oss under planeringsperioden och det är så vi vill bidra till en attraktiv region.

Detta innebär bland annat att vi under fyra temaår fortsätter lära oss mer om och utveckla hörnstenarna **tillit** (24/25), **delaktighet** (25/26), **inkludering** (26/27) och **tillgänglighet** (27/28). Dessa hörnstenar mynnar ut i årliga handlingsplaner med aktiviteter som tar oss mot vår vision. Detta är den resa folkhögskolan ska fortsätta göra de närmsta åren.

Inom ramen för denna övergripande vision och dessa strategier avser folkhögskolestyrelsen att bidra till samtliga av Region Västerbottens övergripande målområden genom den folkbildningsverksamhet som bedrivs.

Folkhögskolornas bidrag till målen är den omfattande och breda utbildningsverksamhet som bedrivs i Tärnaby, Storuman, Vindeln, Åsele, Lycksele och Umeå.

Tillgången till utbildning lokalt och regionalt stärker framtidstron och självförtroendet hos människor och bidrar till bättre hälsa, ökad delaktighet i samhället och fler i arbete. Det är en god investering i ett hållbart samhälle.

Folkhögskolestyrelsens planerade verksamhetsförändringar

Vi kommer att fortsätta fokusera verksamhetsutvecklingen på de tre områdena:

1. Digitalisering.

Här handlar det om ett brett spektrum av insatser som delvis måste vara individualiserade både för medarbetare och deltagare. Digitaliseringen riskerar att skapa brist på delaktighet och stora skillnader mellan människor om inte lägstanivån höjs.

Alla måste få stöd så att de verkliga fördelarna relationellt kan nyttjas. Detta är ytterst en fråga om demokrati och makt. De som inte följer med i den snabba utveckling som sker idag riskerar att hamna utanför samhälle, arbetsmarknad och sociala relationer. Därför utvecklar folkhögskolan sin förmåga att använda de digitala verktygen i den ordinarie undervisningen på ett nyfikat sätt framåt.

Vi ska också sträva efter ökad flexibilitet genom att minska trösklarna mellan den fysiska och den virtuella verkligheten till exempel vad gäller mötesplatser.

Vi har fastställt en digital strategi för de närmsta åren och planeringen för 2026 innefattar bland annat:

- mobil inspelningsstudio
- utöka rörligt material
- fler sändningsplatser för pedagoger

Resterande del av planeringsperioden arbetar vi bland annat med ett antal pedagogiska mål som att alla kurser använder Google classroom/sites och tar stöd av AI, att alla deltagare får introduktion till Google Workspace av sina pedagoger och att det interna lärande för medarbetare är strukturerat och utvecklar självledarskap.

2. Lärande organisation

Se nedan under rubriken *Folkhögskolestyrelsens inriktning för kompetensförsörjning*.

Här finns viktiga fundament som att utveckla en aktiv feedbackkultur och att skapa utrymme för reflektion. Den mesta kunskapen finns redan inom organisationen.

Utmaningen är att ta tillvara på den för att skapa ett ständigt pågående mikrolärande där kunskapen hos varje medarbetare når ut till fler, bland annat genom digitala verktyg. Tillitsarbetet bör kunna leda till att det blir självklart att också dela med sig av misstag. Det är de kanske viktigaste lärtillfällena. Reflektion är grunden för utveckling. När vi tillsammans tittar på vad som fungerar och vad som kan bli bättre, bygger vi en kultur där lärande och förbättring är en naturlig del av arbetet.

Under 2026 ska vi:

skapa återkommande tillfällen för gemensam reflektion kring samarbete och arbetsmiljö, vilket bidrar till lärande, självvärdering och förbättring. Detta sker genom ett antal aktiviteter som

- Dokumenterade gruppreflektioner kring vad som fungerat väl, utmaningar och förbättringsområden.
- Stärkt självmedvetenhet och utvecklingskultur genom kort självreflektion fem minuter om dagen.

Under resterande del av planeringsperioden fortsätter vi att arbeta vi med att bygga en arbetsmiljö där feedback är en naturlig del av vardagen, där alla medarbetare känner sig trygga i att ge och ta emot återkoppling, och där misstag ses som möjligheter till lärande och utveckling. Det innebär att varje medarbetare ansvarar för vår feedbackkultur genom att ge feedback med respekt, konkret och konstruktivt och söka feedback vid behov och att tid avsätts för återkoppling i möten och samtal.

Vi uppmuntrar öppenhet kring misstag och framgångar och implementerar vår feedbackmodell på pedagogiskt ledarskap (FPL) i utvecklingssamtal och klassrum. Vi inför även feedbackstunder i teammöten med beröm eller utvecklingsfeedback.

3. Tillitsbaserat ledarskap och styrning

Digitaliseringen skapar behov av helt nya sätt att arbeta tillsammans inom organisationen. Om vi arbetar på rätt sätt kan det öka delaktigheten och det individuella ansvarstagandet och minska behovet av den gamla hierarkiska strukturen.

Graden av komplexitet ökar i alla jobb vilket gör det svårt eller omöjligt för en chef att komma med facit. I stället öppnar det upp för att var och en får ta större ansvar för behoven inom sin del av verksamheten och för sin egen personliga utveckling.

Tillit är inte bara ett ord utan det handlar även om att utveckla arbetsmiljön och bygga en organisation som stödjer ett tillitsbaserat arbetssätt. Därför kommer en hel del energi de närmsta åren att läggas på samordnarna och deras förutsättningar och kompetens samt teamen och deras förmåga att lösa problem. Psykisk och fysisk hälsa hänger ihop och därför prioriterar vi helhetssyn och balans. Med ökad tillit ökar möjligheterna att prata med varandra om alla delar av livet.

Vi eftersträvar en hög grad av autonomitet i teamen när det handlar om att utforma arbetssätt och innovera folkhögskolan i syfte att nå visionen. Vi vill att varje medarbetare ska ha stor makt att påverka sin situation och vi tror att det uppnås genom tydliga mål med arbetet, men utan detaljstyrning. Vi väljer att ha tillit till varandra. Om tilliten skadas tar vi upp det till diskussion. På det sättet blir vi bättre.

När roller, ansvar och förväntningar är tydliga minskar osäkerheten och känslan av trygghet växer. Transparens i beslut, information och kommunikation stärker tilliten inom organisationen och skapar förutsättningar för verklig delaktighet. Vi vill öka känslan av trygghet och förutsägbarhet i arbetsvardagen genom att tydliggöra roller, ansvar och beslutsgångar samt främja ett öppet klimat där information och dialog är tillgänglig för alla.

Under 2026 sker detta genom följande aktiviteter:

- Gemensamt planeringstillfälle för att gå igenom verksamhetsmål och förväntningar.
- Skapa tydlighet med hjälp av vår digitala plattform Lärportalen som samlar rollbeskrivningar, struktur och kontaktvägar.
- En punkt i veckobrevet för att informera om aktuella beslut.
- Visuellt projektledning (t.ex. Kanban-tavlor eller Google Sheets).
- Dialogrutin vid nya uppdrag eller förändringar.

Detta följs upp genom regelbunden utvärdering i APT om hur tydlighet och information fungerar samt i pulsmätningar med frågor om ansvar, information och transparens. Under resterande del av planeringsperioden fördjupar vi oss kunskapsmässigt inom temaområdena tillgänglighet och inkludering.

Folkhögskolestyrelsens inriktning för kompetensförsörjning

Folkhögskolestyrelsens bedömning är att kompetensförsörjningen under planeringsperioden framförallt bör fokusera på att utveckla en **lärande organisation** som på riktigt tar tillvara på befintliga medarbetares kunskaper och prioriterar tid för reflektion.

Vi lever i en omvälvande tid. Världen förändras snabbt. För att folkhögskolan ska fortsätta vara relevant även framåt så utvecklar vi strategier för omfattande kompetensutveckling i snabb takt. Alla medarbetare har en individuell dynamisk fortbildningsplan.

Ambitionen inom Västerbottens folkhögskola är att innovera sättet vi lär oss på så att vi får ökad effekt på kortare tid än tidigare. Vi vill bygga en miljö som prioriterar och värderar lärande, sårbarhet, reflektion och nyfikenhet.

Vi måste träna oss att ständigt lära oss nytt både i vardagen genom till exempel omvärldsbevakning och feedback och genom utbildning i form av både långa och korta kurser off- och online. Om vi hänger med i utvecklingen och gör detta till en naturlig del av vår vardag så minskar behovet av reskilling, det vill säga att helt lära sig nytt. Så blir Västerbottens folkhögskola en självklar del av framtiden.

Med ökad komplexitet i arbetsuppgifterna så blir det allt viktigare med självledarskap och eget ansvar. Ledningens uppgift kommer att handla mer än tidigare om att coacha, stimulera och göra det möjligt att lära. Under 2026 ska mer än hälften av medarbetarna ha ett kontinuerligt samarbete med en intern coach.

Folkhögskolestyrelsens plan för hållbar ekonomi och prioriteringar av resurser

Styrelsen överväger att ansöka om en formell sammanslagning av de två folkhögskolorna, vilket innebär att man ansöker om att bli en skola hos Folkbildningsrådet samt slår samman basenheterna inom Region Västerbotten.

Syftet är att långsiktigt säkerställa en hållbar ekonomi och att kunna bedriva verksamheten inom tilldelade finansiella ramar samt att uppnå ökad robusthet, effektivisering, bibehållen hög kvalitet med minskade resurser och förbättrad arbetsmiljö genom minskad organisatorisk sårbarhet.

Verksamheten kan inte långsiktigt upprätthållas oförändrad inom nuvarande prognosticerade budgetram. Styrelsen har därför gett verksamheten i uppdrag att ta fram en sammanslagningsutredning, vilken ska presenteras under hösten 2025.

Folkhögskolestyrelsens investeringsplanering

Folkhögskolans verksamhet påverkas i hög grad av Region Västerbottens investeringsplanering, särskilt när det gäller skolans fysiska infrastruktur och långsiktiga utvecklingsmöjligheter. Styrelsen bedömer att planeringsförutsättningarna de närmaste åren präglas av följande:

1. Regionens infrastrukturinvesteringar

- Byggnader, lokaler och andra fysiska resurser för folkhögskolans verksamhet ingår i regionens långsiktiga investeringsplaner.

- Styrelsen följer regionens planering för att säkerställa att skolans behov av underhåll, renovering och modernisering tillgodoses.
- 2. **Pedagogiska och tekniska behov**
 - Även om investeringarna sker på regionnivå, planerar styrelsen för pedagogisk utveckling inom ramen för befintliga resurser.
 - Styrelsen identifierar behov av digitala verktyg och arbetsmiljöförbättringar som kan behöva prioriteras när regionen fattar beslut om investeringar.
- 3. **Planering och samverkan**
 - Styrelsen arbetar aktivt med att kommunicera skolans behov och prioriteringar till regionen, för att möjliggöra långsiktigt hållbar utveckling.
 - Uppföljning sker löpande för att anpassa verksamheten efter regionens beslut och tidsplaner för investeringar.

Sammanfattningsvis innebär planeringsförutsättningarna att styrelsen måste arbeta **proaktivt inom befintliga ramar**, i nära dialog med Region Västerbotten, för att säkerställa att folkhögskolans verksamhet kan utvecklas på ett långsiktigt hållbart sätt.

Folkhögskolestyrelsens övriga synpunkter

1. Folkhögskolestyrelsen arbetar för en tillitsbaserad och hälsofrämjande arbetsplats. Det innebär bland annat att vi vill att uppgifterna ska vara tydliga så att var och en vet sitt och andras ansvar och att vi ska vara öppna och transparenta för att skapa trygghet. Vi utvecklar arbetsmiljön genom struktur och rutiner. Vi vill att varje medarbetare ska ha stor makt att påverka sin situation och vi tror att det uppnås genom tydliga mål med arbetet, men utan detaljstyrning.

På det sättet stärker vi organisationen på ett tillitsbaserat arbetssätt. Vi ser gärna en utveckling av dessa förhållningssätt även från övriga Region Västerbotten. Varje sak som ska mätas och redovisas bör prövas mot nytta och onödig administration ska undvikas. Vi tror på frihet under ansvar eftersom det vanligtvis ger gott resultat på alla nivåer.

Tillitsbaserad styrning får inte bara stanna vid vackra ord utan måste lika mycket vara en fråga hur man styr, utvärderar och organiserar verksamheten. Alla i organisationen, oavsett organisationsnivå, har ett ansvar för att aktivt verka för att stimulera samverkan och helhetsperspektiv och bygga tillitsfulla relationer.

2. Folkhögskolestyrelsen fortsätter även att efterlysa samarbete mellan förvaltningarna för att kunna jobba smartare och mer effektivt inom Region Västerbotten. Folkhögskolans möjlighet att bedriva utbildningar som finansieras med statliga medel kan vara en tillgång för regionen och borde tillvaratas.

3. Det är viktigt för skolorna att IT-enheten har resurser och kompetens för att möta omställningen kopplat till digitalisering. Det är en förutsättning för det långsiktigt hållbara arbetet som beskrivs ovan. Exempelvis måste nätverket uppdateras, det håller inte måttet när många är aktiva samtidigt.
4. Det är mycket viktigt för verksamheten att arbetet med fastigheterna efter utredning i Vindeln fortsätter enligt plan under planeringsperioden.