

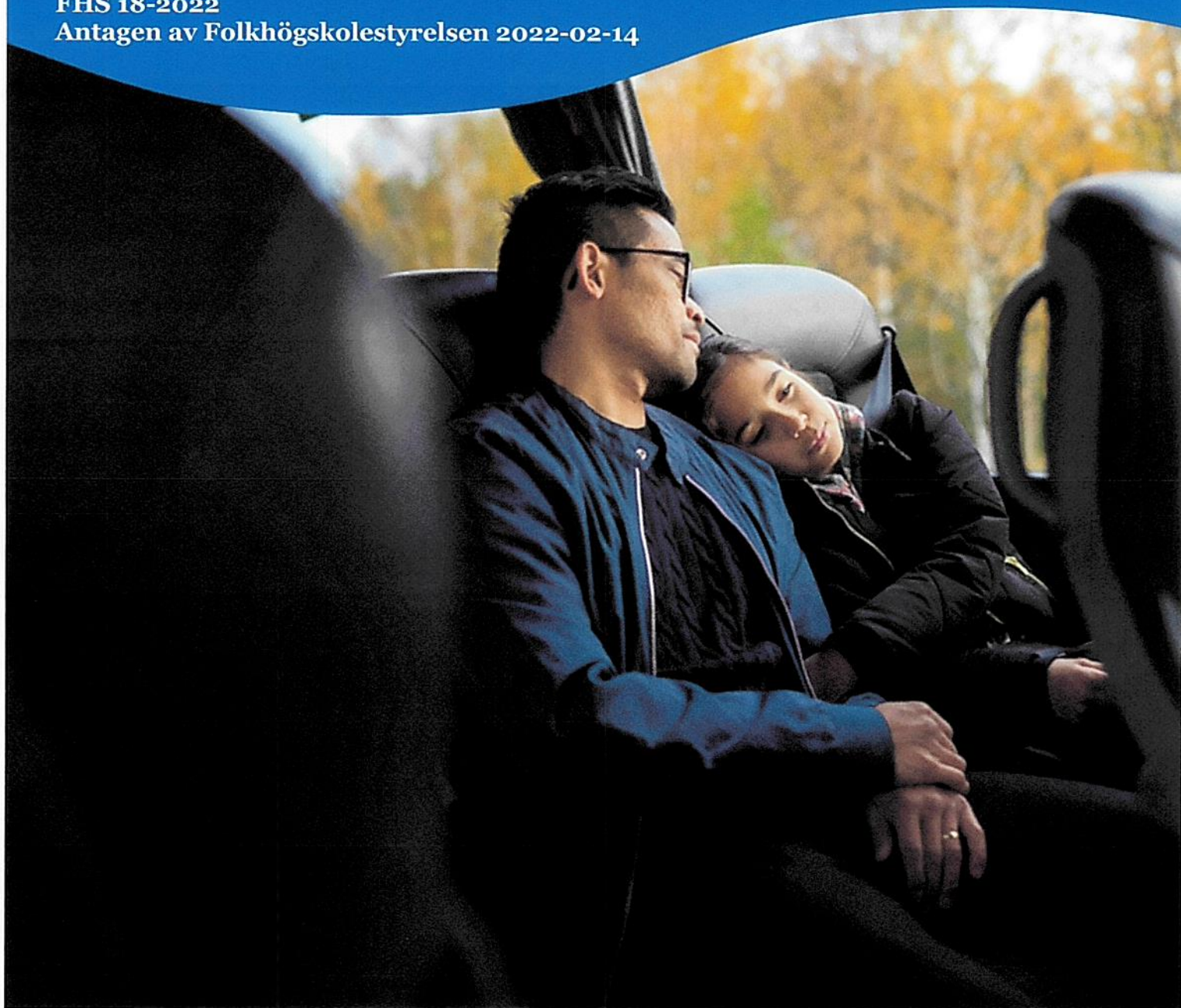
Årsrapport 2021

FOLKHÖGSKOLESTYRELSEN

Folkhögskolestyrelsens rapport till regionstyrelsen

FHS 18-2022

Antagen av Folkhögskolestyrelsen 2022-02-14



Innehåll

Innehåll	2
1. Inledning	1
1.1 Sammanfattning	1
Verksamheten	1
Måluppfyllelse	1
Väsentliga personalförhållanden	1
Intern kontroll	2
Ekonomi	2
2. Förvaltningsberättelse	2
Nämndorganisation	2
Regionala koncernbolag	Fel! Bokmärket är inte definierat.
2.1 Väsentliga personalförhållanden	3
Arbetsmiljö	3
Sjukfrånvaro	3
Kompetensförsörjning	3
Personalsammanställning	4
2.2 Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning	7
Effekter av pandemin	7
Omställning till hållbar ekonomi	7
2.3 Händelser av väsentlig betydelse	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Uppföljning av bolagen	Fel! Bokmärket är inte definierat.
Produktion	Fel! Bokmärket är inte definierat.
2.4 God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning	7
Uppföljning av fullmäktiges mål	7
Hållbart samhälle	8
God och jämlik hälso- och sjukvård	10
Jämlik och attraktiv region	11
2.5 Förväntat utveckling	13
3. Driftredovisning (f.d. Ekonomisk analys)	14
Budgetavvikelse	14
4. Bilagor	15

1. Inledning

Årsrapport per december 2021 är Folkhögskolestyrelsens tredje uppföljningsrapport till regionstyrelsen. I rapporten lämnas en ekonomisk analys, utveckling av styrelsens verksamhet och resultat för perioden januari-december. I rapporten sker en uppföljning av de mål som fullmäktige har riktat till Folkhögskolestyrelsen samt en bedömning av måluppfyllelsen vid årets slut.

1.1 Sammanfattning

Verksamheten

Folkhögskolestyrelsen fortsätter att arbeta mot visionen om att vara Sveriges mest välkommande folkhögskola genom en fördjupning i temaåret inkludering. Detta har resulterat bland annat att verksamheten (båda folkhögskolorna) numera är både hbtq-diplomerade samt certifierade hälsofrämjande arbetsplatser.

Styrelsen har även fortsatt att utveckla rutiner och arbetssätt inom folkhögskoleförvaltningen för att öka följsamheten mot lagar, förordningar och regler. Styrelsen har under året bland annat arbetat med att analysera vilka utmaningar som finns i uppdraget och hur ledamöterna på bästa sätt kan bidra till visionen om att vara Sveriges mest välkommande folkhögskola.

Verksamhetsåret 2021 har på många sätt likt 2020 varit annorlunda än ett normalt år på grund av pandemin och det har inneburit ökad grad av digitalisering. Detta har exempelvis handlat om fjärrundervisning, digitala samtalsrum samt digitala kontor. Den snabba digitaliseringen har inneburit stora utmaningar för vissa medarbetare och deltagare och skolornas ekonomi men vi ökar tillgängligheten och inkluderar fler idag än tidigare.

Utbildningsverksamheten fortlöper enligt plan vad gäller antalet producerade deltagarveckor under 2021. Folkhögskolestyrelsen har följt upp kvaliteten för deltagarna genom den skolövergripande terminsutvärderingen samt genom ORS (Outcome rating scale) vid utvecklingssamtalen.

Arbetsmiljön för medarbetarna har följts upp genom skattningsenkäten inom ramen för hälsofrämjande arbetsplats vid båda skolorna samt genom pulsmätningar vid fyra tillfällen.

En detaljerad redogörelse för utfallet i förhållande till uppsatta mål följer nedan. Styrelsen förklarar och bedömer konsekvenser av avvikelser och pekar på eventuella ytterligare åtgärder.

Folkhögskolestyrelsens samlade bedömning är att måluppfyllelsen för år 2021 är tillfredsställande.

Måluppfyllelse

9 av 12 mål som fullmäktige beslutat om i regionplanen riktas till Folkhögskolestyrelsen. Folkhögskolestyrelsen konkretiserade ett antal indikatorer som stöd för att följa förflyttningen mot regionmålen i sin nämndplan för 2021. Indikatorerna är uppföljningsbara i form av målvärden. Folkhögskolestyrelsen bedömer att ett mål är uppfyllt om 75 % av indikatorerna är uppfyllda (gröna).

Folkhögskolestyrelsen bedömer det samlade resultatet från år 2021 som tillfredsställande.

Sju områden har uppnåtts och två områden har delvis uppnåtts. Det finns ingen anledning till några akuta åtgärder utan arbetet med de målsättningar som inte är till fullo uppfyllda bör fortsätta. Folkhögskolestyrelsen har informerat sig löpande och följt upp verksamhetsplanen under året genom de ordinarie rapporteringarna.

Väsentliga personalförhållanden

Folkhögskolestyrelsen har totalt 71 medarbetare. Sjukfrånvaron är fortsatt låg jämfört med målvärdet för regionen. Personalsammansättningen och sjukfrånvaro för folkhögskolan finns redovisad nedan. Resultaten vid de arbetsmiljömätningar som genomförts är tillfredsställande. Folkhögskolan har inte upplevt rekryteringsproblem.

Kompetensutveckling och lärande behöver sättas i fokus de närmaste åren med anledning av de snabba förändringar som sker i omvärlden och därför har en **strategi för lärande** fastställts. Varje medarbetare tar fram en individuell fortbildningsplan tillsammans med rektor som innefattar såväl mikro -som makrolärande.

Intern kontroll

Rutinerna kring internkontrollen och rapporteringen har stegvis utvecklats och blivit bättre med tiden. En utmaning under 2021 har varit att rektor vid Storumans folkhögskola blev akut sjuk under sommaren och en vikarie togs in med kort varsel. Detta har bland annat inneburit problem med viss dokumentation. Internkontrollen redovisas i en separat bilaga.

Förvaltningschefen bedömer att arbetet med intern kontroll som helhet utifrån de samlade granskningarna enligt årets plan är ändamålsenlig och bör kunna bedömas som god internkontroll (med grund i graderingen god intern kontroll, acceptabel intern kontroll eller bristande intern kontroll).

Bedömningen tar sin utgångspunkt i följande tre moment:

- Tillsynsplanen innehåller ändamålsenliga kontrollmoment och bygger på en riskanalys som identifierat de mest väsentliga riskerna: Stämmer helt.
- Resultatet av granskningarna visar att rutiner är ändamålsenliga, kända och efterlevs och att inga brister noterats: Stämmer till största del. De brister som har uppmärksamats finns redovisade i bilagan (tillsynsrapporten) tillsammans med föreslagna åtgärder.
- Tillräckliga åtgärder har vidtagits vid behov och resultatet av dessa återrapporterats: Stämmer helt.

Ekonomi

Folkhögskolestyrelsen redovisar ett positivt resultat på 1 256 tusen kronor för år 2021. Nettokostnadsutvecklingen är -18 procent. Den positiva avvikelsen är 668 tkr jämfört med föregående år. Överskottet kan till största del förklaras med ökade statsbidrag från Folkbildningsrådet.

2. Förvaltningsberättelse

Nämndorganisation

Folkhögskolestyrelsen

Region Västerbotten är huvudman för Vindelns folkhögskola och Storumans folkhögskola. Folkhögskolestyrelsen är ytterst ansvarig för dessa folkhögskolor. Region Västerbottens folkhögskolor samverkar under det gemensamma namnet Västerbottens folkhögskola och har ett regionuppdrag vad gäller folkbildning.

Folkhögskolornas huvuduppdrag är att genom folkbildning göra det möjligt för människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang för att delta i samhällsutvecklingen.

Folkhögskolestyrelsens verksamhetsplan utgör en del av den sammanhållna politiska styrningen av Region Västerbotten och ska läsas som en fortsättning och konkretisering av regionplanen samt de mål som finns i förordningen om statsbidrag till folkbildningen.

2.1 Väsentliga personalförhållanden

Arbetsmiljö

Arbetsmiljöplanerna har följts utan några större avvikelser. Frågan om facklig samverkan inom Folkhögskoleförvaltningen är aktuell och kräver hantering under 2022. I dagsläget finns endast VSG (verksamhetens samverkansgrupp) och inte på FSG-nivå (förvaltningens samverkansgrupp) vilket inte är optimalt. Detta bör ses över i samband med samverkansavtalets revidering.

Arbetsmiljön har undersökts genom skattningenkäten som är en del av processen med hälsofrämjande arbetsplats. Båda skolornas medarbetare har fått svara och resultaten visar på god arbetsmiljö. Detta fleråriga arbete resulterade glädjande nog i att Folkhögskolestyrelsens båda folkhögskolor diplomerades som hälsofrämjande arbetsplatser under 2021 vilket firades av regionen med tårta och prispengar.

Vid fyra tillfällen genomfördes även 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.

Sjukfrånvaro

Den genomsnittliga sjukfrånvaron hos Folkhögskoleförvaltningen under de senaste 12 månaderna till och med november ligger på 3,19 procent, vilket är betydligt lägre än målvärdet för sjukfrånvaro (5,7 procent). För kvinnor är sjukfrånvaron 2,7 procent och för män är den 3,72 procent.

Detta är naturligtvis positivt, men det är samtidigt svårt att dra alltför långtgående slutsatser av resultat under pandemin. Det är stor skillnad mellan olika yrkeskategorier inom Region Västerbotten vad gäller möjlighet till hemarbete vid sjukdom.

Korttidssjukfrånvaron har legat på 1,1 procent, vilket är ungefär samma nivå som föregående år.

Långa sjukskrivningar (längre än 180 dagar) ligger på 0,75 procent. Det är marginellt lägre än 2020 (0,85 procent). Andel medarbetare som varit sjuka i totalt max 5 kalenderdagar är 69 procent. Det är 6 procentenheter bättre än Regionens frisknärvaro.



Kompetensförsörjning

För att vår folkhögskola ska fortsätta vara relevant för våra deltagare även i framtiden krävs tydliga strategier för vårt eget lärande. En analys av och fördjupning runt detta område finns i den Strategi för lärande som togs fram och fastställdes under 2021.

Med den ökande komplexiteten i arbetsuppgifterna så blir det allt viktigare med självledarskap och eget ansvar. Rektors uppgift kommer att handla mer än tidigare om att coacha, stimulera och göra det möjligt att lära.

Vi måste lära oss att lära nytt hela tiden 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 (upskilling) så minskar behovet av att helt lära sig nytt (reskilling).

Alla våra möten ska ha ökat fokus på kompetensutveckling och lärande. Det innebär att det är det vi prioriterar före annat. Mycket tyder på att det finns tre kluster av förmågor som kraftigt ökar i betydelse framöver (ur Kairos Futures publikation Framtidens arbetsliv) och som vi därmed bör lägga vår kraft på:

- Digitalisering: Teknisk förmåga att bemästra den digitalisering som sveper genom arbetslivet.
- Vägledning/coaching: Social förmåga att hantera det som inte går att teknifiera: att leda, coacha, samarbeta med, serva och bemöta människor.
- Självledarskap: Förmågor relaterade till att själv ta ansvar för förändring, leverera resultat, och skaffa relevant kunskap i ett alltmer flexibelt arbetsliv.

Med anledning av detta blir våra planerade och prioriterade aktiviteter under 2022:

Steg 1: Samtliga medarbetare gör en individuell behovsanalys.

Fundera över frågorna: Vad händer och förändras inom mitt område? Vad betyder det för min yrkesroll och mina arbetsuppgifter? Vad behöver jag utveckla, förändra och lära? Ta hjälp av din samordnare eller närmaste chef som bollplank och uppdatera din individuella fortbildningsplan tillsammans med rektor i samband med medarbetarsamtalen.

Steg 2: Vi uppvärderar vardagslärandet.

Tänk omvärldsbevakning, sök kunskap om det som är viktigt för dig i din yrkesroll. Dra nytta av dina egna favoritsätt att lära dig nya saker (Ted talks, poddar, tidskrifter, litteratur etc). Glöm inte bort att kunskapsutbyte kan ske inom organisationen. Vi strävar efter ett aktivt vardagslärande i 10–15 minuter/dag. Boka tid för reflektion 5 minuter/dag.

Steg 3: Vi utbildar oss.

Fördjupa dina kunskaper. Gå kurser, delta i seminarier och interna eller externa utbildningar, dra nytta av Moocs (kostnadsfria onlineutbildningar).

Personalsammanställning

Antal anställda

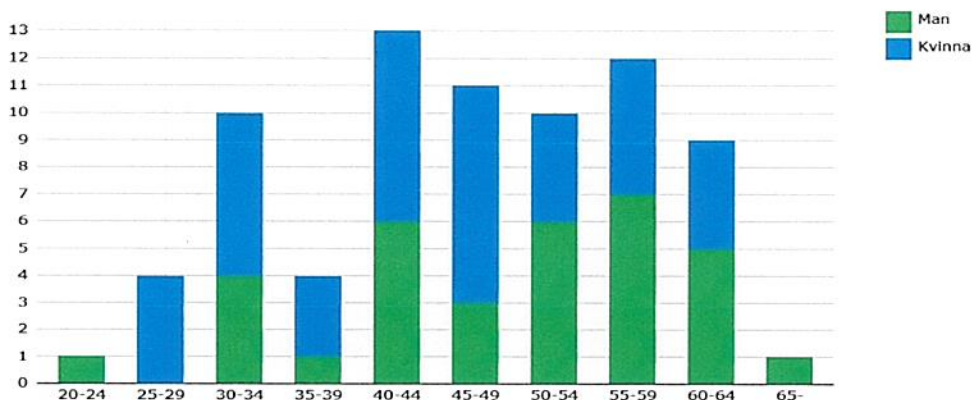
Folkhögskoleförvaltningen har under 2021 haft i genomsnitt 71 anställda, varav 67 tillsvidareanställda. Det är en ökning på 2 procent jämfört med föregående år.

Anställningsform	Kvinnor	Män	Totalt
Tillsvidareanställning	36	31	67

Visstidsanställning	3	1	4
Totalt	39	32	71

Ålders- och könsfördelning

Medelåldern inom förvaltningen är 47 år. Bland kvinnor är medelåldern 46 år och bland män 50 år. Kvinnor utgör 58 % av medarbetarna



Sysselsättningsgrad (heltid/deltid)

Under 2021 har förvaltningen haft 62 heltidsanställda och 8 deltidsanställda. Totalt antal deltidsanställda var 8 stycken, varav 75% var kvinnor. Bland dem 62 heltidsanställda var 32 kvinnor och 30 män.

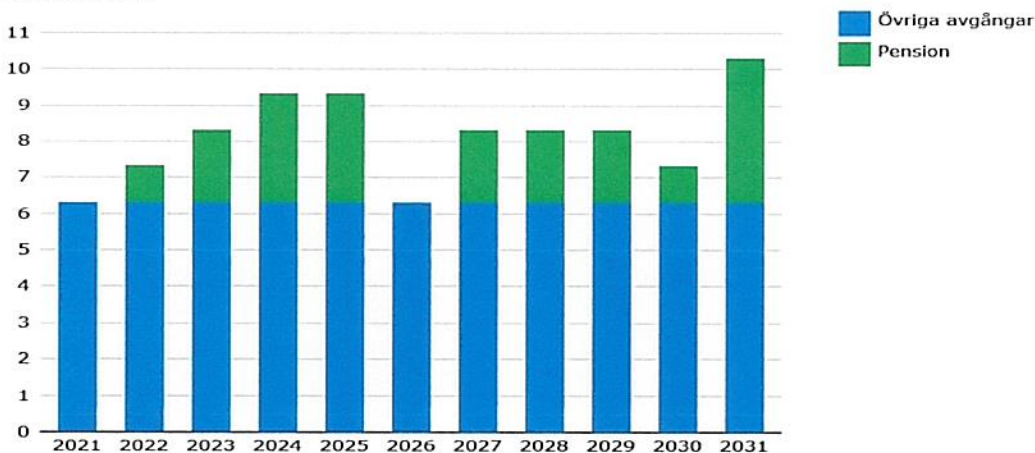
Sysselsättningsgrad	Kvinnor	Män	Totalt
Deltid	6	2	8
Heltid	32	30	62

Personalomsättning

Den rullande 12 månaders personalomsättningen ligger på 3,01%. 2 personer slutade under de senaste 12 månaderna och 3 personer anställdes.

Ålderspensionsavgångar och övriga avgångar

Förvaltningen hade inga ålderspensionsavgångar och 6 övriga avgångar under 2021. Baserat på antal personer som fyller 65 år de kommande åren beräknas antalet pensionsavgångar öka från och med 2022.



2.2 Viktiga förhållanden för resultat och ekonomisk ställning

Cirka 71 procent av Folkhögskolestyrelsens kostnader under 2021 finansierades av statliga bidrag. Det innebär att verksamheten påverkas väldigt mycket av politikens syn på folkbildningen.

Det kan vara både en möjlighet och en utmaning de närmaste åren. Det finns många olika viljor inom politiken vilket kan påverka anslagen till folkbildningen både positivt och negativt. Dessutom finns det en oro framförallt gällande fastigheterna i Vindeln som är i stort behov av investeringar.

Effekter av pandemin

Förvaltningens reserelaterade kostnader (857 tusen kronor 2021) minskade med 43 procent jämfört med 2019 (1 525 tusen kronor). Detta beror främst på att de flesta möten/konferenser har skötts digitalt under den pågående pandemin.

Belopp (kr)	2019	2020	2021
431 Traktamenten	93 382	66 817	129 613
432 Bilersättning	158 939	69 221	79 006
681 Biljetter resor	454 234	177 559	211 733
682 Korttidshyra bilar	223 732	236 577	131 440
683 Kost och logi	507 361	269 512	248 889
689 Övr resekostnader	87 586	49 559	56 602
Summa	1 525 234	869 245	857 282

Omställning till hållbar ekonomi

Folkhögskolestyrelsen omfattas inte av omställningsplanen.

2.3 God ekonomisk hushållning och ekonomisk ställning

Uppföljning av fullmäktiges mål

I Folkhögskolestyrelsens verksamhetsplan för 2021 har de mål som fullmäktige riktat till Folkhögskolestyrelsen omsatts till ett antal indikatorer. Årsrapporten är en uppföljning av resultat per december samt en bedömning för måluppfyllelse för hela året.

I följande avsnitt redovisas en samlad bedömning av måluppfyllelse för samtliga mål som fullmäktige riktat till Folkhögskolestyrelsen.

Färgmarkeringar och bedömning av måluppfyllelse	
Mål	Bedömning
Målet har helt uppfyllts	Grön
Målet har delvis uppfyllts	Gul
Målet har inte uppfyllts	Röd

Hållbart samhälle

Mål 1. Västerbotten har världens bästa och mest jämlika hälsa

Samlad bedömning av måluppfyllelse

Resultatet är att fem av målen uppfylls helt, ett av målen uppfylls delvis och ett av målen uppfylls inte.

Utbildningarna till socialpedagog, hud och spaterapeut, hälsopedagog, undersköterska samt beroendeterapeut har genomförts som planerat.

Målet om 4 medarbetare inom studerandehälsan har inte uppnåtts. I stället minskade antalet medarbetare eftersom studie och yrkesvägledaren hoppade in som vikarierande rektor efter ett akut sjukdomsfall. Rekrytering av en ersättare pågår i dagsläget.

Med ökad grad av digitalisering som bland annat inneburit digitala samtalsrum och minskade resor bedömer studerandehälsan att deltagarbehoven har kunnat tillgodoses väl ändå under året, men ökad bemanning är eftersträvarvärt framåt. Detta stärks även av den tillgängliga statistiken från uppföljningsverktyget ORS. Av de som sökt stöd från studerandehälsan så gör 56 % en positiv utveckling. Detta är lägre än målnivån men högre än nivån bland samtliga deltagare vid utvecklingssamtalen (48 %). De deltagare som söker stöd från studerandehälsan har i allmänhet av naturliga skäl större utmaningar än deltagare i allmänhet.

Uppföljning av deltagarnas mående med Outcome Rating Scale genomförs i samband med utvecklingssamtalen. De mätningar som redovisas i tabellen rör deltagare som sökt stöd hos studerandehälsan och resultatet är att målet för året delvis uppfylls.

Den samlade bedömningen är att inga ytterligare åtgärder krävs.

Redovisning av indikatorer

Mål 1. Västerbotten har världens bästa och mest jämlika hälsa					
Indikator	Ingångsvärde	Målvärde 2021	Utfall 2020-12	Utfall 2021-12	Bedömning
Ökning av anställda inom studerandehälsan (antal)	3,5	4	3,5	3	
Beroendeterapeututbildning (antal)	1	1	1	1	
Öka andelen deltagare som gör en positiv utveckling på sina livsområden i kontakt med studerandehälsan.	73 %	85 %	73 %	56 %	
Hälsopedagogutbildning (antal)	1	1	1	1	
Hud och spaterapeututbildning (antal)	1	1	1	1	
Socialpedagogutbildning (antal)	1	1	1	1	
Undersköterskeutbildning inriktning psykisk hälsa (antal)	1	1	1	1	

Mål 2. Västerbotten är det barnvänligaste länet

Samlad bedömning av måluppfyllelse

Resultatet är att båda målen uppfylls helt vilket är tillfredsställande. Lärarassistentutbildningen har genomförts som planerat i Lycksele.

Målet om antalet allmänna kurser nås genom att utbildningarna bedrivs även på sex olika platser i regionen; Lycksele, Storuman (distansundervisning + fysisk undervisning), Tärnaby, Åsele (fjärrundervisning), Umeå och Vindeln.

Inga ytterligare åtgärder krävs.

Redovisning av indikatorer

Mål 2. Västerbotten är det barnvänligaste länet					
Indikator	Ingångsvärde	Målvärde 2021	Utfall 2021-08	Utfall 2021-12	Bedömning
Allmänna kurser (gymnasiebehörighet) på olika platser i regionen (antal enheter) med ökad digitalisering genom fjärrundervisning (Åsele) och distansundervisning (Storuman).	6	6	6	6	
Lärarassistentutbildning (antal)	1	1	1	1	

Mål 3. Västerbotten har trygga invånare med inflytande och delaktighet och ett rikt samt aktivt kultur- och föreningsliv

Samlad bedömning av måluppfyllelse

Resultatet är att samtliga fem mål uppfylls helt. Utbildningarna Dreamhill Music, digital musikproduktion, byggnadsvård, trä och smide samt inredningsdesign har genomförts som planerat.

Inga åtgärder krävs.

Redovisning av indikatorer

Mål 3. Västerbotten har trygga invånare med inflytande och delaktighet och ett rikt samt aktivt kultur- och föreningsliv					
Indikator	Ingångsvärde	Målvärde 2021	Utfall 2020-12	Utfall 2021-12	Bedömning
Byggnadsvårdsutbildning (antal)	1	1	1	1	
Inredningsdesignsutbildning (antal)	1	1	1	1	
Trä och smidesutbildning (antal)	1	1	1	1	
Dreamhill Music (antal)	1	1	1	1	
Digital musikproduktionsutbildning (antal)	1	1	1	1	

Mål 4. Västerbotten är en ledande miljöregion

Samlad bedömning av måloppfyllelse

Resultatet är att samtliga tre mål med fokus på miljö och hållbarhet uppfylls helt. Folkhögskolan har startat en ny fjälledarutbildning, Preppers fortsätter med ny kursansvarig och kockutbildningen bedrivs som en del av allmän kurs som vanligt.

Inga åtgärder krävs.

Redovisning av indikatorer

Mål 4. Västerbotten är en ledande miljöregion					
Indikator	Ingångsvärde	Målvärde 2021	Utfall 2020-12	Utfall 2021-12	Bedömning
Fjälledarutbildning (antal)	0	1	0	1	
Preppersutbildning (antal)	1	1	1	1	
Kockskola med fokus på hållbarhet (antal)	1	1	1	1	

God och jämlik hälso- och sjukvård

Mål 7. Vi är en attraktiv arbetsgivare med personal som trivs och utvecklas hos oss

Samlad bedömning av måloppfyllelse

Resultatet är att tre av målen uppfylls helt och ett delvis.

Arbetet med att utveckla en feedbackkultur fortsätter framförallt genom praktisk övning. Kompetensutvecklingen innefattar bland annat arbete i teamen med boken Professionell feedback av Stefan Gunnarsson.

Fyra pulsmätningar har genomförts som korta avstämningar av läget bland medarbetarna. Utbildningen inom mental träning med Stig Wiklund är uppskattad.

De pedagogiska träffarna har verkligen utvecklats och injicerar ny kunskap på många områden inom ramen för visionen om Sveriges mest välkomnande folkhögskola. Träffarna har bland annat handlat om normkritisk pedagogik/normkritiska förhållningssätt, unga och sexualitet, förädlade kunskap (lärande och kompetensutveckling), blended learning och inkludering. Vi siktade högt på

8 träffar och hann i slutänden med 6. Detta är trots allt en stor förbättring gentemot tidigare år och ingen ytterligare åtgärd bedöms vara nödvändig på detta område.

Redovisning av indikatorer

Mål 7. Vi är en attraktiv arbetsgivare med personal som trivs och utvecklas hos oss					
Indikator	Ingångsvärde	Målvärde 2021	Utfall 2020–12	Utfall 2021–12	Bedömning
Kompetensutveckla samordnarna inom feedback (antal ledare)	0	12	0	12	
Införa PULS-mätningar bland samtliga medarbetare (antal)	0	3	0	4	
Utveckla pedagogiska träffar (antal)	1	8	1	6	
Utbildning inom mental träning/personlig utveckling (antal medarbetare)	0	6	6	6	

Mål 8. Vi har en långsiktigt hållbar ekonomi

Resultatet är att ett av målen uppfylls helt och ett uppfylls delvis. Målvärdet för folkbildningsanslaget är uppfyllt genom de utbildningar som genomförts. Översynen av lokalbehov har påbörjats men inte genomförts vid samtliga enheter ännu. Detta arbete bör få ta tid och behöver fortsätta under kommande år. Hittills har fokus varit på Vindeln som nu har en långsiktig plan för investeringar fastlagd, Åsele som flyttar till mindre och mer anpassade lokaler för fjärrundervisning samt Lycksele som inte valt att expandera de fysiska lokalerna med en extra våning på grund av utvecklingen.

Åtgärden bör vara att fortsätta se över lokalerna vid övriga enheter.

Redovisning av indikatorer

Mål 8. Vi har en långsiktigt hållbar ekonomi					
Indikator	Ingångsvärde	Målvärde 2021	Utfall 2020–12	Utfall 2021–12	Bedömning
Erbjuda utbildningsplatser motsvarande folkbildningsanslaget	11 939	11 605	11 939	11 605	
Översyn av lokalbehov med anledning av digitalisering vid samtliga enheter (antal)	0	1	0	1	

Jämlik och attraktiv region

Mål 9. Vi är en inkluderande, attraktiv och innovativ samverkanspartner

Samlad bedömning av måloppfyllelse

Resultatet är att båda målen uppnås i sin helhet. Den alpina tränarutbildningen har genomförts och temaåret runt inkludering har inneburit kompetensutveckling och lärande utifrån många olika perspektiv, en hbtq-diplomering, ett inkluderingsteam med en ledare samt en handlingsplan för inkludering mot diskriminering fastställdes av styrelsen i december.

Inga åtgärder krävs på detta område.

Redovisning av indikatorer

Mål 9. Vi är en inkluderande, attraktiv och innovativ samverkanspartner					
Indikator	Ingångsvärde	Målvärde 2021	Utfall 2020–12	Utfall 2021–12	Bedömning
Alpin tränarutbildning i Tärnaby i samverkan med svenska skidförbundet (antal utbildningar)	1	1	1	1	
Temaår inkludering, arbete med ny handlingsplan (antal planer)	0	1	0	1	

Mål 10. Vi är ledande inom forskning, innovation och digitalisering

Samlad bedömning av måloppfyllelse

Resultatet är att två av målen uppfylls helt, ett uppfylls delvis och ett uppfylls inte. Processarbetena inom innovationsloopen fick utgå på grund av en medveten prioritering av annat innehåll vid temadagarna. En av orsakerna var att arbetet inte bedömdes lämpa sig speciellt väl för det digitala forumet utifrån tidigare erfarenheter.

Däremot har de digitala temadagarna genomförts enligt plan med innehållen demokrati, mänskliga rättigheter, jämställdhet och hållbarhet. En rutin till skolstarten angående digitalisering har tagits fram och använts.

Riktlinjen för utbyggnad av digital infrastruktur är samlade rekommendationer som digitaliseringsteamet ledda av digitaliseringssamordnaren lägger fram för rektorerna. Dessa rekommendationer bygger på interna undersökningar.

Ingen ytterligare åtgärd krävs på detta område.

Redovisning av indikatorer

Mål 10. Vi är ledande inom forskning, innovation och digitalisering					
Indikator	Ingångsvärde	Målvärde 2021	Utfall 2020–12	Utfall 2021–12	Bedömning
Processarbeten inom innovationsloopen (antal)	2	2	2	0	
Utveckla digitala temadagar för samtliga deltagare (antal)	2	4	2	4	
Införa rutin för introduktion av och praktisk träning med digitala verktyg vid skolstart för deltagare utan erfarenhet (antal)	0	1	0	1	
Arbeta fram riktlinje för utbyggnad av den digitala infrastrukturen som optimerar tillgänglighet och delaktighet (antal)	0	1	0	1	

Mål 11. Västerbotten är en attraktiv och jämställd region att leva och verka i samt flytta till

Samlad bedömning av måloppfyllelse

Resultatet är att målet har uppfyllts helt. Utbildningsorterna är i dagsläget Storuman, Tärnaby, Örnsköldsvik, Umeå, Lycksele, Åsele och Vindeln.

Ingen åtgärd krävs.

Redovisning av indikatorer

Mål 11. Västerbotten är en attraktiv och jämställd region att leva och verka i samt flytta till					
Indikator	Ingångsvärde	Målvärde 2021	Utfall 2020–12	Utfall 2021–12	Bedömning
Antal utbildningsenheter med god spridning i regionen	6	7	6	7	

2.4 Förväntat utveckling

År 2022 är det valår. Detta skapar en viss ovisshet inför framtiden. Olika regeringsalternativ har olika förhållningssätt till folkbildningen. Förhoppningsvis övertygar de idéer som handlar om att det finns ett ökat behov av bildning, demokratiarbete och deltagarplatser vid folkhögskolora hos väljarna.

Regionalt finns en fortsatt oro finns gällande fastigheterna i Vindeln som är i stort behov av investeringar. Dock är det påbörjade prioriterings och planeringsarbetet positivt och betryggande.

Samarbetet med arbetsförmedlingen är svårt att prognostisera vilket gör att tillströmningen av deltagare till etableringskursen och studiemotiverande folkhögskolekursen skiljer sig mycket från år till år. Denna osäkerhet påverkar både ekonomin och kvaliteten.

3. Driftredovisning (f.d. Ekonomisk analys)

Budgetavvikelse

Folkhögskolestyrelsen har för år 2021 ett överskott på 1 256 tusen kronor i förhållande till budget. År 2020 hade folkhögskolestyrelsen ett underskott på 358 tusen kronor i förhållande till budget.

Budgetavvikelse och nettokostnadsutveckling					
	Utfall 2020– 12 tkr	Utfall 2021– 12 tkr	Netto- kostnadsut- veckling %	Budgetavvi- kelse tkr	Årsbudget 2021 tkr
8211 Vindelns Folkhögskola	-5361	-4835	-10	625	5460
8212 Storumans Folkhögskola	-4753	-3476	-27	505	3981
8213 Styrelse Folkhögskolor	-375	-255	-32	126	380
Summa	-10489	-9821	-18	1256	9821

Analys av budgetavvikelsen

Budgetavvikelsen beror på att folkhögskolorna har erhållit mer pengar i statsbidrag än vad som var budgeterat och att en del omständigheter har gjort att personalsidan inte har kostat enligt budget. Den stora intäktsförändringen för båda folkhögskolorna ligger i bidraget som från folkbildningsrådet kallas förstärkningsbidrag. Inför år 2021 beräknades kostnadstäckningen för förstärkningsbidraget ligga på 62,5% men genom en satsning på folkhögskolorna från regeringen räknades kostnadstäckningen upp till närmare 85%. Därmed har vi även förklaringen till nettokostnadsutvecklingen.

Åtgärder utöver de som tagits upp i omställningsplanen

Folkhögskolestyrelsen omfattas inte av omställningsplanen.

4. Bilagor

Redovisning intern kontroll

styrelse: Folkhögskolestyrelsen

Gäller år: 2021

Bakgrund

Folkhögskolestyrelsen har ansvaret för att säkerställa en god intern kontroll inom sitt ansvarsområde. Ansvaret innebär bland annat att fastställa en plan för intern kontroll för styrelsens verksamhet samt styra och löpande följa upp det interna kontrollsystemet. Planen följer det reglemente för intern kontroll som fullmäktige har fastställt, de regionövergripande riktlinjer för intern kontroll som regionstyrelsen har fastställt samt Folkhögskolestyrelsens anpassade riktlinjer för intern kontroll.

Uppföljning/rapportering

Folkhögskolestyrelsen ska minst en gång per år i samband med årsrapporten, följa upp kontrollaktiviteter i enlighet med den interna kontrollplanen. Av redovisningen framgår:

- När och hur kontrollaktiviteterna har genomförts
- Resultat av kontrollaktiviteterna
- Åtgärder som eventuellt har vidtagits och ska vidtas med anledning av resultatet.

Tabellbeskrivning

I nedanstående tabell redovisas Folkhögskolestyrelsens riskbedömning utifrån tre huvudområden:

- Ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet
- Tillförlitlig rapportering och information om verksamheten
- Följsamhet till lagar och regler

Inom varje område har styrelsen lyft fram och värderat risker som bedömts ha störst påverkan för styrelsens möjligheter att uppfylla de mål som fullmäktige har fastställt och för att genomföra Folkhögskolestyrelsens verksamhetsplan. Värderingen av riskerna görs enligt en fyrgradig skala avseende sannolikhet att en risk inträffar samt konsekvensen av den inträffade risken. Dessa värden multipliceras vilket ger ett riskvärde. En rekommendation enligt regionstyrelsens riktlinjer för intern kontroll är att risker med värdet 6 och över bör följas upp med en kontrollaktivitet. Vid bedömning av vilka risker som följs upp med en kontrollaktivitet görs även en bedömning som utöver riskvärderingen tar hänsyn till genomförbarhet, kontrollaktivitetens kostnad och effektivitet. I tabellen redovisas också den metod som ska användas vid kontrollaktivitetens genomförande samt när kontrollen ska genomföras. Med kontrollansvarig menas den funktion som ansvarar för rapportering till nämnden samt i förekommande fall redovisar förslag till åtgärder och/eller genomförda åtgärder för att rätta till identifierade brister. Rapporteringsansvarig är den funktion som ansvarar för att underlag för kontrollen tas fram och redovisas för den kontrollansvarige.

Redovisning intern kontroll 2021 – Folkhögskolestyrelsen

Risk	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde	Kontrollaktivitet	Metod och frekvens	Kontrollansvarig	Rapporteringsansvarig	Tidpunkt för rapport till Folkhögskolestyrelsen	Kontroll
Vilken är risken som har identifierats?	1. Osannolik 2. Mindre sannolik 3. Möjlig 4. Sannolik	1. Försumbar 2. Måttlig 3. Betydande 4. Allvarlig	Sannolikhet x konsekvens	Vad ska kontrolleras? Avgränsad aktivitet för att göra kontroll	Hur? Fullständig kontroll eller stickprov? När görs kontrollen?	Ansvar för att kontrollen genomförs och rapporteras till nämnden	Ansvarar för att kontrollen genomförs och rapporterar till kontrollansvarig	Ange tidpunkt för rapportering, lämpligen i samband med de-lärs- eller årsrapportering	
Ändamålsenlig och kostnadseffektiv verksamhet									
Felaktigheter i löneutbetalningar (semester, tillägg, tjänstledighet etc.)	3	2	6	Kontroll av att rektorerna har signerat lönelistor i tid.	Stickprov av en lönelista under perioden januari – april respektive augusti – november genomförs i maj respektive december.	Förvaltningschef	Förvaltningschef	Årsrapport	Stickprov från perioden januari till april samt augusti till november visar inga avvikelser från rutinen. Lönelistorna är korrekt hanterade vid respektive skola. Ingen åtgärd krävs.
Kvalitetsbrister i arbetsmiljö	3	3	9	Kontroll av samverkansprotokoll så att det förekommer minst en skyddsron-d per termin avseende både fysisk och psyko-social arbetsmiljö.	Fullständig kontroll av samtliga samverkansprotokoll genomförs i maj respektive december.	Förvaltningschef	Förvaltningschef	Årsrapport	Fullständig kontroll av samtliga samverkansprotokoll genomfördes i maj respektive december. Kontrollen visar att skyddsron-derna har genomförts i både Vindeln (i Vindeln och Lycksele) och i Storuman (köket) under våren. Skyddsron-derna för hösten fick skjutas till januari 2022 i Vindeln och i Storuman har den inte genomförts på grund av rektorsbytet. Kontrollerna visar att området behöver utvecklas. En strategi framåt för att komma till rätta med skyddsron-derna är att tids och ortplanera dessa vid årets första VSG för att undvika tidsbrist.

Felaktigheter i redovisning av utlägg.	3	2	6	Kontroll av att ersättning för utlägg stämmer överens med kvittan i kvittopärm.	Stickprov av fem ersatta utlägg under perioden januari – april respektive augusti – november genomförs i maj respektive december.	Förvaltningschef	Ekonom	Årsrapport	De fem senaste utläggerna har granskats på båda skolorna under januari – april och augusti – november. Samtliga utlägg stämde överens med inlämnade kvitton.
Tillförlitlig rapportering och information om verksamheten									
Upplevd diskriminering hanteras inte enligt fastställd rutin.	2	3	6	Kontroll av att arbetsgången i handlingsplanen mot diskriminering följts.	Fullständig kontroll av ärendedokumentation vid de fall en studerande har upplevt sig utsatt för trakasserier eller kränkningar genomförs i maj respektive december.	Förvaltningschef	Förvaltningschef	Årsrapport	Inga diskrimineringsärenden har handlagts under året.
Statistikrapport och deltagarstatistik är ej inlämnade i tid till SCB.	3	3	9	Kontroll av att SCB-statistik är inrapporterat.	Fullständig kontroll av att SCB-rapportering utförts fyra gånger per år enligt myndighetens tidsplan.	Förvaltningschef	Respektive rektor	Årsrapport	Fullständig kontroll av att SCB-rapporteringen har utförts fyra gånger under föregående år enligt myndighetens tidsplan. All rapportering har utförts korrekt i både Vindeln och i Storuman.
Följsamhet till lagar och regler									
Ofullständig redovisning av resor, konferenser och utbildningar.	3	2	6	Kontroll av fakturor för resor, konferenser och utbildningar i Agresso så att de innehåller syfte och deltagare.	Stickprov av fem fakturor under perioden januari – april respektive augusti – november genomförs i maj respektive december.	Förvaltningschef	Ekonom	Årsrapport	Stickprov av fem fakturor under perioden januari – april respektive augusti – november har genomförts i maj respektive december. Samtliga fakturor innehöll deltagare på resan. En faktura i Vindelns folkhögskola saknade syfte. För att undvika detta i framtiden skickar ekonom ut ett mail till de som hanterar fakturor om rutiner kring bilagor. Ingen av Storumans fakturor innehöll syfte, detta på grund av ett missförstånd mellan de som attesterar fakturor och ekonom. Detta är redan åtgärdat.

Verksamhetens fordon används felaktigt för privata ändamål.	3	2	6	Kontroll av GPS mot bokningslistan för fordon.	Stickprov av tre resor under perioden januari – april respektive augusti – november genomförs i maj respektive december.	Förvaltningschef	Respektive rektor	Årsrapport	Storumans bokningssystem har inte fungerat och därför har vi inte kunnat genomföra en utförlig kontroll. Detta ska åtgärdas skyndsamt. I Vindeln har stickprov genomförts av tre resor under perioden januari – april respektive augusti – november genomförs i maj respektive december. GPS och bokning stämmer. Ingen åtgärd krävs.
---	---	---	---	--	--	------------------	-------------------	------------	--