

**§ 14 Återkopplingsrapport planeringsförutsättningar 2023–2026**  
FHS 30-2022**Sammanfattning**

Regionstyrelsen fattade under hösten 2020 beslut om ny planerings- och budgetprocess. Arbetet integrerar planerings-, budget- och investeringsprocessen samt är styrande för uppföljning och ger verksamheten långsiktiga planeringsförutsättningar.

Arbetsättet eftersträvar en starkt följsamhet mot fastställd Regionplan och ska öka förmågan att hantera förändringar både i omvärlden och den egna organisationen bland annat via formaliserade budgetdialoger.

Folkhögskolestyrelsens möjlighet att omhänderta regionplanen stärks genom att mer tid ges att arbeta med styrning och uppföljning av styrelsens verksamheter. Processerna ska även medföra en förbättrad dialog mellan olika aktörer samt ge möjlighet att inhämta sådan verksamhetsrelaterad information som bidrar till ett ökat värde.

Processen ska ge både politik och tjänstepersonorganisation tillräcklig tydlighet i när olika aktiviteter ska genomföras samt på vilket sätt och i vilket syfte. Olika aktörer och intressenter ska ges möjlighet att med god framförhållning delta och förbereda sina arbetsinsatser samt förstå de innehållsmässiga krav som ställs samt möjliggöra för alla inblandade att kunna följa processens gång.

**Förslag till beslut**

Fastställa återkopplingsrapporten gällande planeringsförutsättningar 2023–2026.

**Beslut**

Fastställa återkopplingsrapporten gällande planeringsförutsättningar 2023–2026.

**Beslutsunderlag**

- Återkopplingsrapport för Folkhögskolestyrelsen
- Tjänsteskrivelse återkopplingsrapport planeringsförutsättningar 2023-2026

# Återkopplingsrapport

## Planeringsförutsättningar 2023 – 2026

Folkhögskolestyrelsen

### Folkhögskolestyrelsens bidrag till fullmäktiges mål och uppdrag

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

Värdegrundsarbetet får inte stanna vid något vi redan har gjort 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 fortsatt har framför oss under den kommande planeringsperioden och det är så vi vill bidra till en attraktiv region.

Detta innebär bland annat att vi under fyra temaår lär oss mer om och utvecklar hörnstenarna **tillit** (2020), **inkludering** (2021), **delaktighet** (2022) och **tillgänglighet** (2023). Dessa hörnstenar mynnar ut i årliga handlingsplaner med aktiviteter som tar oss mot vår vision. Detta är den resa folkhögskolan har påbörjat och 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 tre målområden genom den folkbildningsverksamhet som bedrivs.

Folkhögskolornas bidrag till målen handlar framförallt om den omfattande och breda utbildningsverksamhet som bedrivs på ett flertal platser inom regionen. 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 utvecklingsinsatser och planerade verksamhetsförändringar

Allt utvecklingsarbete inom folkhögskolan syftar till att nå visionen om att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola. De kommande åren kommer vi att fokusera på tre områden:

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

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

### 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 absolut viktigaste lärtillfällena.

### 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. Istället 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 vackert 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.

### 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. Detta innebär antingen att uppdatera och förbättra den kunskap man redan har (uppskilling) eller lära helt nytt (reskilling). Alla medarbetare har en individuell dynamisk fortbildningsplan.

För utmaningarna så är ambitionen inom Västerbottens folkhögskola 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, 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.

### Folkhögskolestyrelsens plan för hållbar ekonomi och prioriteringar av resurser

Samarbetet mellan folkhögskolorna inom ramen för plattformen Västerbottens folkhögskola är ett sätt att arbeta smartare och mer innovativt och kostnadseffektivt med bland annat kommunikation och ett antal gemensamma funktioner som studerandehälsa och ekonomi. Detta bygger en bas för en långsiktig hållbar ekonomi med upprätthållen kvalitet på utbildningarna trots urholkade medel både från stat och region.

En långsiktig hållbar ekonomi innefattar även en omfattande digitaliseringsprocess vilket ökar kostnader initialt i form av inköp och

utbildningsinsatser, men som på sikt sänker exempelvis resekostnader, vissa lokalkostnader och effektiviserar arbetstiden.

Detta innebär att vi kan arbeta på ett hållbart, tillitsbaserat och hälsofrämjande sätt trots att fler antagligen måste göra mer framåt. Vi ska utveckla förmågan att välja rätt verktyg vid rätt tillfälle och minska ned arbetstid som läggs på onödiga processer så att vi till fullo kan fokusera på deltagarna och deras mål med utbildningarna.

Folkhögskolan kan i dagsläget erbjuda fler lärare än andra utbildningsformer och detta vill vi upprätthålla eftersom det är gynnsamt för våra deltagare.

Med dessa insatser är bedömningen att folkhögskolestyrelsen kan behålla ekonomisk balans under planeringsperioden.

### Folkhögskolestyrelsens investeringsplanering

Folkhögskolan blev 2019 en av fem förvaltningar inom Region Västerbotten. Detta har inneburit ökade krav på uppföljning och transparens enligt alla de krav som följer med offentlig förvaltning. Detta arbete har fram till idag bekostats inom ramen för befintlig budget utan tillskott från regionen.

Region Västerbottens investering i folkhögskolan ger mycket tillbaka till regionen, inte minst ekonomiskt. Västerbottens folkhögskola har drygt 300 deltagare. Detta är personer som i hög grad uppbär studiemedel från CSN som konsumeras på logi, mat och annat inom regionen. Dessutom är ungefär 80 % av folkhögskolebudgeten finansierad av staten vilket genererar 68 arbetstillfällen. Sammantaget innebär folkhögskolorna en ekonomisk förstärkning i regionens totala ekonomi utöver de mänskliga värden utbildning leder till.

Regionbidraget i folkhögskolans budget är cirka 20% av intäkterna men den långsiktiga målsättningen bör vara 25 %. Resterande del finansieras till största del av folkbildningsrådet, specialpedagogiska skolmyndigheten samt internaten.

### 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 som sagt 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 - till exempel genom undersköterskeutbildningar och utbildningar för personer som är i riskzonen för utmattningssyndrom.
3. Det är också 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.