

## Bilaga 7.2

### Nämndens återkoppling på Planeringsförutsättningar 2025 till regionstyrelsen

#### Folkhögskolestyrelsen

### Folkhögskolestyrelsens bidrag till fullmäktiges mål

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 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 fortsatt 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), **inkludering** (25/26), **delaktighet** (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 gör 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 planerade verksamhetsförändringar

Allt utvecklingsarbete inom folkhögskolan syftar till att nå visionen om att vara Sveriges mest välkomnande folkhögskola. Vi kommer att fortsätta fokusera 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 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 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. 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.

## 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.

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, 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.

## Folkhögskolestyrelsens plan för hållbar ekonomi och prioriteringar av resurser

Vi arbetar aktivt med omställning och långsiktig hållbarhet enligt beskrivningen i detta dokument. Dock är det utmanande att upprätthålla standarden med den urholkning av resurser som sker både från regionen och från Folkbildningsrådet.

Vi vet i dagsläget inte om statsbidragen för år 2025 kommer att ligga på samma nivå som 2024. Vi får en preliminär fördelning vid slutet av år 2024. Utifrån det beslutet kan styrelsen fatta beslut om lämpliga åtgärder för att få en ekonomi i balans.

## Folkhögskolestyrelsens investeringsplanering

Folkhögskolan är 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 70 arbetstillfällen. Sammantaget innebär folkhögskolorna en ekonomisk förstärkning i regionens totala ekonomi utöver de mänskliga värden utbildning leder till.

## 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. 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.