

VERKSAMHETS- BERÄTTELSE 2020

Birka Folkhögskola

Härmed redovisas 2020 års verksamhet för Birka Folkhögskola,

Östersund 2021-06-15

Elise Ryder Wikén
Styrelseordförande
Region Jämtland Härjedalen

Ann-Kristin Jonsson
Rektor
Birka Folkhögskola

Innehållsförteckning

1. BIRKA FOLKHÖGSKOLA -EN PRESENTATION	5
1.1. STATENS SYFTEN MED BIDRAG TILL FOLKHÖGSKOLAN	5
2. FAKTA OM FOLKHÖGSKOLA.....	6
2.1. ALLMÄN KURS, SÄRSKILD KURS OCH KORTKURS	6
2.2. DELTAGARVECKA	6
2.3. UPPDRAGSUTBILDNINGAR.....	6
3. VERKSAMHETSÅRET	7
4. STATISTIK -GENOMFÖRDA KURSER.....	8
4.1. KURSER 2020	8
4.2. PRODUKTION.....	8
4.3. DELTAGARVECKOR PER KURSTYP	8
5. ORGANISATION.....	9
5.1. ENHETER.....	9
5.2. ANTAL ANSTÄLLDA.....	9
5.3. LÄRARTÄTHET	9
5.4. SJUKFRÅNVARO.....	10
5.5. LÖNEUTVECKLING.....	11
6. VERKSAMHETEN 2020.....	12
6.1. ALLMÄN LINJE	12
6.2. MUSIKUTBILDNINGARNA	12
6.3. FRITIDSLEDARUTBILDNINGARNA	13
6.4. BEHANDLINGSPEDAGOG-UTBILDNINGEN.....	13
6.5. BEROENDETERAPEUT-UTBILDNINGEN	14
6.6. UTBILDNING FÖR SKOGSÄGARE	14
6.7. ONLINE VIDEO CREATOR	14
6.8. ETABLERINGSKURS FÖR NYANLÄNDA.....	15
6.9. STUDIEMOTIVERANDE FOLKHÖGSKOLEKURS.....	16
6.10. KORTKURSER OCH SOMMARKURSER	17
6.11. SERVICE, KURS-, UPPDRAGS- OCH KONFERENSVERKSAMHET	18
7. KVALITETSARBETE.....	18
8. ANALYS/UTVÄRDERING.....	20
8.1. ANALYS -FOLKBILDNINGSRÅDETS PRIORITERADE OMRÅDE JÄMSTÄLLDHET. NORMKRITIK.....	20
8.2. ANALYS -LEDNINGSGRUPPENS UTVECKLINGSOMRÅDE 2020/2021 EU/DEMOKRATI	21
8.3. ANALYS -LEDNINGSGRUPPENS UTVECKLINGSOMRÅDE 2020/2021 IT	22
8.4. ANALYS -LEDNINGSGRUPPENS UTVECKLINGSOMRÅDE 2020/2021 KOLLEGIALT LÄRANDE.....	22
8.5. ANALYS -ARBETSLAGENS UTVECKLINGSOMRÅDE 2020/2021 YRKESUTBILDNINGARNA.....	23
8.6. ANALYS -ARBETSLAGENS UTVECKLINGSOMRÅDE 2020/2021 ALLMÄN LINJE	24
8.7. ANALYS -ARBETSLAGENS UTVECKLINGSOMRÅDE 2020/2021 MUSIKUTBILDNINGARNA.....	25
8.8. ANALYS -ARBETSLAGENS UTVECKLINGSOMRÅDE 2020/2021 SERVICE	27
8.8.2 Kök.....	28
8.8.3 Lokalvård	29
8.8.4 Vaktmästeri	30
8.8.5 Bibliotek.....	30
8.9. ANALYS -ARBETSLAGENS UTVECKLINGSOMRÅDE 2020/2021 ADMINISTRATION	31
8.10. MEDARBETARENKÄT	33
8.11. ARBETSPLAN -MEDARBETARENKÄT	35

8.12.	SKYDDSROND 2020.....	35
8.12.1.	Mål.....	35
8.12.2.	Arbete/ansvar.....	36
8.12.3.	Resurser.....	36
8.12.4.	Tid.....	36
8.13.	DELTAGARENKÄT.....	36
8.14.	FÖRSLAG TILL UTVECKLINGSOMRÅDEN 2020/2021.....	38
	Start.....	38
8.14.1.	Målsättning Statens uppdrag till folkhögskolan.....	38
8.14.2.	Birkas vision.....	38
8.14.3.	Birkas och Regionens värdegrund.....	38
8.14.4.	Ledningsgruppens utvecklingsområden 2020–2021.....	38
8.14.5.	Arbetslagens utvecklingsområden 2020–2021.....	38
8.14.6.	Medarbetarnas utvecklingsområden 2020–2021.....	38
8.14.7.	Arbete/Ansvar - Resurser - Tid.....	38
9.	EKONOMI.....	40
9.1.	RESULTATRAPPORT 2020.....	40
9.2.	BALANSRAPPORT 2020.....	41

1. BIRKA FOLKHÖGSKOLA - EN PRESENTATION

Verksamheten på Birka Folkhögskola har sina rötter i tidigt 1900-tal och har under åren utvecklats till sin nuvarande form – med olika utbildningslinjer, kortare kurser, administrativt stöd och en serviceorganisation. I slutningen ner mot sjön ligger ett gravfält från vikingatiden. I början av 1900-talet anställdes den arkeologiskt kunnige folkhögskoleläraren Knut Kjellmark på skolan och han upptäckte de små gravarna och började gräva i de knappt meterhöga kullarna. Tolv av gravarna grävdes ut, men det finns totalt ett 20-tal. Här finns skelettgravar efter män, kvinnor och barn. Skolan döptes då om från Jämtlands läns folkhögskola till Birka folkhögskola för att anknyta till vikingastaden och handelsplatsen Birka på Björköen i Mälaren. Skolan började som en stiftelse och övergick på 50-talet till Jämtlands läns landsting och efter ytterligare 50 år fördes Birka i januari 2012 över till Regionförbundet Jämtlands län. Sedan 2015 ingår Birka som en del i Region JH.

*Folkhögskolan vill väcka eftertanken
till lif i sofvande sinnen,
vill lära sina elever med seende ögon
att se, och med hörande öron att höra,
vill öfva icke blott förståndet, utan
äfvén känslan och fantasien.
-Grefve Mörner, Föreståndare och
förste lärare på Birka 1901-1928*

1.1. STATENS SYFTEN MED BIDRAG TILL FOLKHÖGSKOLAN

I regeringens folkbildningsproposition 2005/06:192 Lära Växa förändra som kom i april 2006 pekade regeringen ut nedanstående syften med statsbidraget till folkbildningen.

I §2 i 2007 års Folkbildningsförordning formulerades syftet med stödet till folkbildningen:

- stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin
- bidra till att göra det möjligt för människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen
- bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället
- bidra till att bredda intresset för och delaktigheten i kulturlivet

Verksamhet inom följande områden utgör i särskilt hög grad motiv för statens stöd:

- alla människors lika värde och jämställdhet mellan könen
- det mångkulturella samhällets utmaningar
- den demografiska utmaningen
- det livslånga lärandet
- kulturen
- tillgängligheten och möjligheterna för personer med funktionshinder
- folkhälsa, hållbar utveckling och global rättvisa

Statens villkor för statsbidrag till folkhögskolan är:

- statsbidraget inte får användas i kommersiellt syfte
- folkhögskolan ska ha en ansvarig styrelse
- allmänna kurser för lågutbildade ska årligen utgöra minst 15% av verksamheten
- deltagare i allmänna kurser ska vara minst 18 år
- undervisningen ska vara avgiftsfri

2. FAKTA OM FOLKHÖGSKOLA

Vad är egentligen en deltagarvecka?
Vad är en etableringskurs och vad är SMF? Här följer en liten vandring bland glosorna som folkhögskolan använder sig av.

2.1. Allmän kurs, särskild kurs och kortkurs

Kortkurs är vad det låter som - det är kurser som är kortare än tre veckor och för Bäckedals del så erbjuds de på sommaren, vanligtvis en vecka långa. Samverkanskurs är korta kurser som skolan anordnar i samverkan med andra organisationer. Allmän kurs är en kurs som ger grundläggande behörighet för vidare studier på högskola eller universitet. En folkhögskola måste ha minst 15 % allmän kurs av sina tilldelade deltagarveckor. Särskild kurs är alla de övriga kurserna, vilka bidrar till folkhögskolornas och i förlängningen samhällets mångfald.

2.2. Deltagarvecka

Detta begrepp används inom folkhögskolevärlden för att tala om storlek och pengar. En deltagare som går en vecka på folkhögskola genererar en deltagarvecka. Går deltagaren ett helt läsår på till exempel 40 veckor genereras 40 deltagarveckor och om det är 10 deltagare i en grupp som går ett läsår genererar de tillsammans alltså 400 deltagarveckor. Det är ur mängden deltagarveckor finansieringen hämtas då en deltagarvecka inbringar en viss summa från Folkbildningsrådet. Det finns ett tak när det gäller deltagarveckor. Folkbildningens kaka har ett visst mått och fördelas till landets 156 folkhögskolor. Detta innebär att om man ligger över sin tilldelning av deltagarveckor så är det förlust, man får helt enkelt inte betalt för dem.

2.3. Uppdragsutbildningar

Förutom de långa och korta folkhögskolekurserna utför folkhögskolan vissa uppdragsutbildningar i samarbete med bland annat Arbetsförmedlingen. Gemensamt för dessa kurser är att de inte finansieras av det ordinarie folkbildningsanslaget utan inbringar en viss summa per deltagare och kurs. Det är också så att det är extraresurser som staten har satt in vilket innebär att vi inte vet hur länge de kommer att fortgå.

SMF är en tre månader lång kurs för personer som inte fullgjort gymnasiet och står till arbetsmarknadens förfogande. Kurserna är för att få ut de människor som håller på att falla ur samhällets ramverk. Fyra av tio deltagare på SMF går efter avslutad kurs vidare till studier, inte helt sällan till folkhögskolans ordinarie långa kurser.

Etableringskurs är också en uppdragsutbildning som staten valde att förlägga till folkhögskolor 2014. Det är personer som är nyanlända i Sverige och som omfattas av etableringsuppdraget som kan gå denna kurs. Kursen innehåller förstås språkundervisning men också en allmän orientering om det svenska samhället. Syftet är att det ska underlätta att komma ut på arbetsmarknaden. Kursen är sex månader lång.

3. VERKSAMHETSÅRET

Verksamhetsåret 2020 har både prövat och utmanat Birka folkhögskola utifrån pågående pandemi. Tillsammans har personal och deltagare gemensamt hanterat situationen på ett föredömligt sätt.

I mars månad 2020 förändras förutsättningarna och alla utbildningar gick över till distans. Både lärare och deltagare behövde snabbt ställa om och öka sin egen digitala kompetens. Denna gemensamma utmaning har bidragit till ett lärande som vi kommer att fortsätta bygga vidare på. Stödfunktioner i form av IT- tekniker och IT-pedagog har varit viktiga i processen. Skolans digitala verktyg och plattform har också säkerställt god kvalitet vid distansstudier och införandet av digitala möten har bidragit till mindre inverkan på miljön till följd av minskade resor. Det kollegiala lärandet har handlat om att ta del av forskning kring digitalisering, praktiskt använda nya program, föreläsning från Mittuniversitetet kring för- och nackdelar med digital undervisning. Utifrån förändrad arbetsmiljösituation låg även fokus på ergonomi.

Pedagogerna har på ett föredömligt sätt tillsammans med deltagarna genomfört distansutbildning på ett sätt som fortsatt kommer att bidra till ökad kvalitet i utbildningarna. Digitala konserter, digitala praktik-uppföljningar, digitala antagnings-intervjuer och individualisering med hjälp av digitala lösningar är några exempel där pedagogerna klivit fram och utvecklat sig själva och verksamheten.

Under året har skolan arbetat med, från Folkbildningsrådet prioriterade området Jämställdhet och det lokalt utvalda området normkritik. Aktiviteter som föreläsningar, workshops, kulturmöten, digitala kurser och litteraturstudier har satt fokus på frågor som härskartekniker, HBTQ-frågor, mäns våld mot kvinnor.

Arbetslaget service med servicechef Carina Blad har under året tagit ett stort ansvar när det gäller att både förebygga smittspridning men även genom att hantera smittutbrott och provtagning. Kök, lokalvård och vaktmästeri har visat stor handlingskraft och tålmodighet när det gäller att anpassa lokaler och verksamhet utifrån rådande rekommendationer.

Vår administrativa personal har under ledning av biträdande rektor Mattias Nordqvist fortsatt att utvecklat skolans rutiner och service. Under året har fokus på tillgänglighet lyft Birka som en självklar plats för alla. Arbetslagets driv när det gäller kommunikation inspirerar och inkluderar hela Birka.

Birka har under året beviljats medel och startat två nya utbildningar, resurspedagog och lokalvård. Nu ser vi framemot ett nytt verksamhetsår och läsar där Birka fortsatt kommer att vara en självklar samlingsplats för folkbildning.

I april 2021 gick tidigare rektor Torgny Röhdin i pension och ny rektor Ann-Kristin Jonsson tillträdde.

4. STATISTIK -GENOMFÖRDA KURSER

4.1. Kurser 2020

Utbildning	Vårtermin Kvinnor	Vårtermin Män	Hösttermin Kvinnor	Hösttermin Män	DTV
Allmän linje	34	40	34	40	2819
Musikutbildningarna	21	34	28	36	2166
Fritidsledarutbildning 50%	2	3	2	4	125
Fritidsledarutbildning 100%	6	10	9	9	673
Behandlingspedagogutbildning	14	8	21	9	981
Beroendeterapeututbildning	9	8	14	7	356
Online Video Creator	13	17	18	12	1135
Utbildning för skogsägare 50%	11	18	7	9	502
Etableringskurs för nyanlända			12	3	390
Studiemotiverande folkhögskolekurs			9	7	208
Kortkurser	24	15			70

4.2. Produktion

Egenproducerad verksamhet	Utfall 2018	Utfall 2019	Utfall 2020	Budget 2020
Deltagarveckor	8438	7041	8325	8186

4.3. Deltagarveckor per kurstyp

Kurstyp	Vårtermin 2020	Hösttermin 2020	Procent
Allmän kurs	1561	1258	34%
Särskild kurs	3196	2240	65%
Kortkurser	70	0	<1%
Kulturprogram	0	0	0%

5. ORGANISATION

5.1. Enheter

Birka folkhögskola leds av 3 chefer; rektor, biträdande rektor och servicechef. Rektor är chef över pedagogisk personal, biträdande för administration, kommunikation, IT, deltagarstöd och uppdragsutbildningar, servicechef för kök, lokalvård och vaktmästeri.

Skolan är organiserade i 5 arbetslag med tillhörande verksamhetsledare; Allmän Linje, Musikutbildningar, Yrkesutbildningar, Service och Administration. I skolans ledningsgrupp ingår, förutom chefer, verksamhetsledare, kommunikatör och ekonom.

5.2. Antal anställda

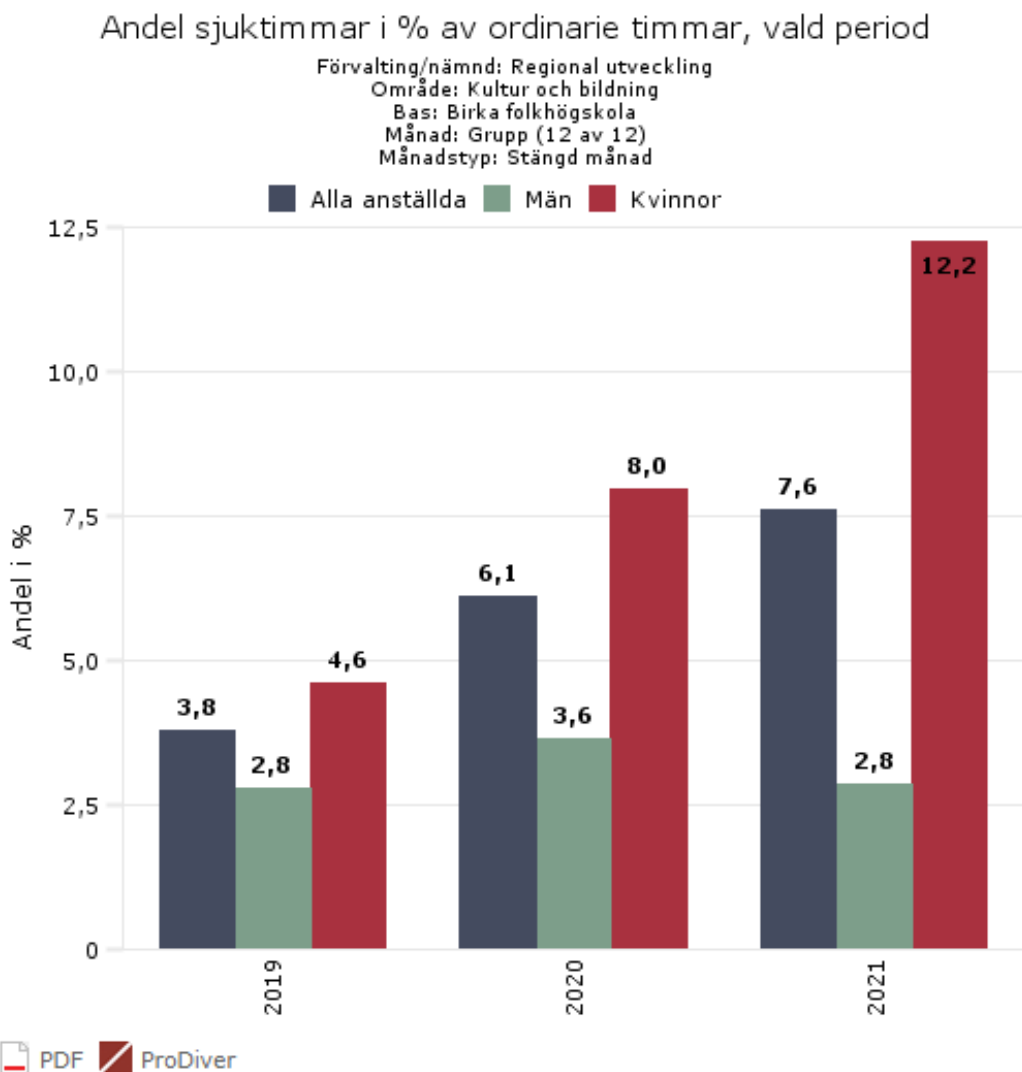
	2018-01-01	2019-01-01	2020-01-01
Antal månadsavlönade			
Totalt antal anställda	34	38	36
Varav kvinnor	18	21	21
Varav män	16	17	15

5.3. Lärartäthet

	2019		2020	
	DTV	Tjänster	DTV	Tjänster
Totalt, budget (inkl. förstärkning)	8371	19,93	8186	21,39
Allmän kurs (inkl. förstärkning)		6,6		7,65
Särskild kurs (inkl. förstärkning)		13,03		13,74
Kortkurser		0,3		0
Tjänster per 1000 dtv		2,38		2,61

5.4. Sjukfrånvaro

	2019	2020	2021
Sjukfrånvaro			
Sjukfrånvaro i procent av ordinarie avtalad arbetstid	3,8	6,1	7,6



Analys

Birka folkhögskola har på samma sätt som många andra verksamheter drabbats av pågående pandemi. Utifrån skolledningens kunskap om på vilket sätt personalgruppen har drabbats så blir analysen att andelen sjuktimmar kommer att återgå till ett mer normalläge under hösten 2021. En annan ytterligare förklaring kan ligga i att de kvinnodominerade yrkeskategorierna på Birka inom service inte haft möjlighet till distansarbete vilket kan ha resulterat i fler sjukdagar i förhållande till kategorin lärare där det finns fler än kvinnor.

5.5. Löneutveckling

Individuell löneutveckling	2019	2020
Kvinnor	2,23%	3,07%
Män	2,12%	2,59%
Totalt	2,17%	2,86%

Analys

Birka folkhögskola har tillsammans med Bäckedals folkhögskola i Regionens regi genomfört en genomlysning av löneläget utifrån kön, utbildning och erfarenhet vilket ska vara ett stöd för chef i kommande lönerevisioner

6. VERKSAMHETEN 2020

6.1. Allmän linje

Allmän linje har under året bestått av Allmän linje –grund och Allmän linje - gymnasiet. I arbetslaget arbetar tre folkhögskolelärare, fyra gymnasielärare, en elevassistent och ett antal timanställda lärare. Alla gymnasieämnen för grundläggande behörighet finns, handledd studietid, klasstid och fördjupning i olika ämnen. Fördjupningarna man kan välja är Hantverk, Musik, Spelutveckling, Psykosocial hälsa och Må bra. Våra mål är att ge ämnesbehörigheter, verka för kultur och demokrati samt personlig utveckling. I år har många velat studera hos oss och vi har haft det högsta deltagarantalet på länge. 74 deltagare studerade på Allmän linje under vårterminen respektive hösttermin 2020. Allmän linje är indelade i två nivåer.

Allmän linje – grundnivå med 10 platser för de utlandsfödda som inte har behörighet eller kunskaper för att kunna börja på gymnasienivå. Undervisningen sker i liten grupp med stöd av olika lärare och elevassistent. Det är tänkt att man ska få omvärldskunskap, studieteknik och fördjupade kunskaper för att sedan lättare klara av sina gymnasiestudier.

Allmän linje – gymnasienivå där deltagare studerar olika gymnasieämnen efter sin individuellt anpassade studieplan. För att få en bra integration och utbyte av varandra

studerar de båda nivåerna tillsammans flera lektioner i veckan. Alla deltagare har ett eget schema och en egen studieplan under tiden på Birka Folkhögskola.

Årets utvecklingsområde för arbetslaget varit att jobba med personlig utveckling med deltagarna och personalen i arbetslaget. Vi gett varandra tips om övningar vi kan jobba med i klassrummet. Vi har haft ett salutogent perspektiv på lektioner, aktiviteter, samtal och förhållningssätt gentemot deltagaren. Det är för tidigt att se vad resultaten blir för deltagaren men i arbetslaget har vi känt ett lugn över att inte fokusera på problem och på det negativa.

6.2. Musikutbildningarna

På Birka kan man fördjupa sitt kunnande i jazz, folkmusik och klassisk musik. Utifrån dessa genrer finns grenarna musiklinje (klassisk, folkmusik, jazz), Introduktionsår i Jazz, Introduktionsår i Klassisk musik, Songwriter/production samt studier på eftergymnasial nivå.

Musikutbildningarna har 56 platser och har elever med omfång från hela Sverige, även Norge. Under året gjordes en mängd konserter, både förinspelat och direkt via länk.

Jazz, klassiskt och folkmusik har även genomfört konsertvecka under våren i form av turnéensemblar spelat in, filmat och klippt sitt material för att sedan sändas ut online till allmänheten.

Utbildningen har även under pandemin nyttjat föreläsningar på distans.

Lektorer från musikhögskolan och musiker som finns på andra orter har varit en del av gästundervisningen detta år. I samarbete med Estrad Norr har vi även haft besök av dansföreställningen Amor Puro. Utbildningen har gästföreläsare inom många områden t.ex. balkanmusik, jazzimprovisation, folkdans och afrikanskt slagverk.



6.3. Fritidsledarutbildningarna
Fritidsledarutbildningen bedrivs med tre klasser, en som läser på 50% och två som läser på 100%. Vi har sedan årsskiftet inget intag på den 50% utbildningen utan har en grupp på 5 deltagare som går ut till jul. Beslutet grunda sig i av att skolan gör för många deltagarveckor veckor. På den 100% utbildningen har det varit 9 deltagare i tvåan samt 7 deltagare i ettan, sammanlagt på fritidsledarutbildningen 21 deltagare. Fritidsledarutbildningarna på skolan är nätbaserade med undervisning via nätet samt när träffar på skolan. Vi deltar i ett Erasmus+ projekt som skall fort gå fram till 2021. Projektet syftar till att öka deltagarnas och lärarnas internationella kunskaper och erfarenheter inom yrkesområdet och öka

deltagarnas anställningsbarhet på en internationell arbetsmarknad. I projektet så erbjuds elever en möjlighet till praktik utomlands. Skolan har samarbetspartners i England, Tyskland och Rumänien.

6.4. Behandlingspedagog- utbildningen

Behandlingspedagogutbildning har två klasser med 18 deltagare som går första året samt 10 deltagare som går andra året. Utbildning bedrivs på skolan och är på 100%. Praktikperioden är 9 veckor per år och alla har fått en kvalitativ praktikplats under året. Skolan är med i föreningen BALSAM som är en branschorganisation inom Socialpedagogiska yrkesutbildningarna. Vi har arbetat med att få en stabilitet i undervisningen och fortsatt arbete med

att öka kvalitén i undervisningen och att följa kursplanen. Skolan har med hjälp av kommunikatör fortsatt arbetat hårt med att skapa en attraktion för utbildningen i vår marknadsföring och det har genererat fler sökande till utbildningen. Vi har haft ett bra år trots att vi haft ett annorlunda år med pandemi och co-vid 19 som gjort att vi fått ändra en del i lektionerna både haft distans genom Microsoft Teams och i klassrummet och vi har lyckats att bibehålla en hög kvalitet

6.5. Beroendeterapeut- utbildningen

Beroendeterapeututbildningen pågår under ett läsår och där de studerande läser på 50%. Utbildningen är en påbyggnadsutbildning för de deltagare som tidigare gått på en eftergymnasial utbildning på minst 2 år och är tänkt skapa förutsättningar för att bedriva kvalitativ beroendebehandling. Utbildningen är byggd på Socialstyrelsen riktlinjer i missbruksvård. Utbildning är nätbaserad med 10 träffar på skolan 3 dagar och 30 timmar per träff på skolan samt 5 timmars handledningstid i veckan. Söktrycket var stort till utbildningen där 16 deltagare påbörjade utbildningen. Utbildningen är inne på sitt tredje år och fortsätter att utvecklas genom till exempel förändringar och omflyttningar på teman i de block som genomför på plats på skolan. Trots rådande omständigheter till följd av pandemi så har undervisningen fungerat mycket bra. Skolans digitala verktyg och plattform har säkerställt god kvalitet och hög närvaro vid distansstudier.

6.6. Utbildning för skogsägare

Skogsutbildningen bedrivs i en klass på 50% halvfart. Undervisningen bedrivs på distans och under året var nio närträffar planerade. Till följd av pandemin ställdes fyra av dessa in till förmån för digitala träffar. Utbildningen genomförde sex

fysiska träffar. Dessa träffar har varit praktiska skogliga träffar med karaktär av utbildning i skogsbruk, skogsuppskattning och skoglig planering. Mellan närträffarna har vi nätbaserad undervisning med praktiska och teoretiska övningar. Utbildningen har engagerat branschfolk som har föreläst för våra kursdeltagare. Vid kursens lansering så blev vi mycket överraskade av det stora intresse det fanns att gå denna kurs bland skogsägare. 15 deltagare antogs och söktrycket var mycket stort. Vi upprättade även en reservlista. Inför det kommande läsåret diskuteras vissa förändringar som baseras på erfarenheterna från det genomförda läsåret. Vi diskuterar att förlänga fältundervisningen med fler praktiska dagar i april, maj och juni per träff.

6.7. Online Video Creator

Online Video Creator (OVC) består under 2020 av två klasser med vardera 15 deltagare som går parallellt.

OVC riktar sig till dem som vill nå ut med rörligt innehåll i sociala medier. Kursinnehållet omfattar innehållsstrategi för sociala medier, konceptutveckling, produktionslinjen moment för moment, produktionsverktygen kamera, ljus, ljud, redigering, efterbearbetning, distribution, publikanalys, analysverktyg, optimering, trender, historia och kritiska förhållningssätt.

Utbildningen sträcker sig över ett läsår, med en kursstart på hösten och en på våren och motsvarar 38 veckors heltidsstudier. Den sker på distans med åtta platsträffar, varav en är en branschträff i Stockholm. Platsträffarna är obligatoriska. Därutöver har varje omgång praktik i åtta veckor.

Målet med utbildningen är att deltagarna ska

- Utveckla kunskap för att starta storys på olika plattformar (Youtube, Facebook, Instagram etc.)
- Färdighet att producera och självdistribuera dig online
- Lärt dig verktyg för att hantera, utveckla och förbättra innehåll i de digitala kanaler som finns
- Kompetens att driva eget företag inom online video eller verka som specialist inom branschen
- Fått en bra grund för vidare studier

2020 har varit ett framgångsrikt år för OVC-utbildningen, som bland annat har:

- fortsatt utökad verksamhet med två kurser med sammanlagt 30 deltagare.
- haft 30 deltagare under hela 2020.
- hållit sig inom budgetramarna med god marginal.
- genererat ca 50 000 besök till OVC:s hemsida.
- ihållande högt söktryck på utbildningen under 2020 (ca 80 sökande inför såväl januari som augusti -20);
- rekryterat allt bättre deltagare;
- engagerat toppnamn som gästlärare (t.ex. Vinca Wiedemann, Julian Magic) och praktikplatser (t.ex. Höga kusten Turism, Vad händer i Stockholm, Johanna Lassnack, Zublin/Strabag, Happy Visuals, Uppsala kommun).
- utvecklat kursens kapacitet som distansutbildning ytterligare.
- medverkat i utbildningen "Motivera elever på distans - Lektionsdesign och differentierad undervisning – inspiration för att variera distansundervisningen".
- fått strålade utvärderingar från deltagarna.

6.8. Etableringskurs för nyanlända

Kurs nr 2 2019 med 13 kvinnor och 2 män, som bedrevs uppe på Campus, Östersund fortsatte fram tills i början av

april 2020. Vi var då 3 lärare och 1 språkstöd som arbetade med gruppen. Det var mycket värdefullt då vi kunde dela på gruppen och undervisa utifrån de olika nivåer av kunskap som fanns. Elevernas språkförmåga utvecklades snabbare och man vågade mer. Vi hade även två praktikanter från behandlingspedagogprogrammet under våren. Studiebesök gjordes även då inom kulturen.

Sista tiden av kursen kunde vi ha några träffar utomhus och vi hade även en smskedja p.g.a Covid-19. Det fungerar inte med kontakt online för alla på den studienivån som vi möter.

Den 7 september 2020 startade en ny kurs, som hölls på Birka folkhögskola i Ås. Det var 16 elever (14 kvinnor, 2 män). Vi var två lärare som ansvarade för kursen och en tredje, gick in på fredagar när en lärare var ledig. En lärare undervisade på torsdagar. Gruppen delades alltid något pass på måndag-onsdag, så att vi kunde undervisa på elevernas kunskapsnivåer.

Det var också med tanke på Covid-19. Vi undervisade om Sverige och världen (geografi) samt det svenska samhället. Sedan var förstuds det svenska språket återkommande varje dag. Studiebesök gjordes på museet, Ås trädgård och Ullforum i Ås. Det känns viktigt att få visa vad som finns här i Ås. Sedan vill vi att det ska vara en integration här på skolan. Några elever på fritidsledarlinjen ordnade en fantastiskt rolig torsdag för oss, som betydde mycket. Vi gjorde olika aktiviteter tillsammans, som var Covid säkra. Sedan hade vi ett slöjdprojekt tillsammans med vår hantverkslärare här på Birka. Alla fick väva varsitt mobilfodral, något som både främjade språket, kreativiteten och hälsan. Det är så viktigt att få göra något med händerna och det finns så mycket kunskap och erfarenhet där hos våra deltagare.



6.9. Studiemotiverande folkhögskolekurs

I slutet av 2020 startades en SMF-kurs med gruppantagning som sträckte sig till april 2021. Det var 15 deltagare som genomgick kursen där de totalt mötte 4 lärare under en vanlig vecka. Från och med våren 2021 är SMF på Birka en kurs med successiv antagning varannan vecka.

6.10. Kortkurser och sommarkurser

Kortkurser är en viktig om än inte så stor del i Birkas verksamhet. Vår ambition är att erbjuda spännande kurser för olika typer av målgrupper. Under våren 2020 genomfördes enbart en kortkurs i folkmusik. Resten av året ställdes kortkurser och sommarkurser in till följd av pandemin.



6.11 Service, kurs-, uppdrags- och konferensverksamhet

Måluppfyllelse:

Mål: Minst 1000 externa gästnätter.

2017:1009

2018:1189

2019: 1157. Målet har uppnåtts. Antalet gästnätter skulle kunna vara högre men vi har fått tacka nej till flera gäster då det krockat med ordinarie

distansundervisningars närträffar.

2020: 235 – Målet ej uppfyllt avbokade p g a pandemin 553 gästnätter

Mål: Minst 2000 dagkonferensgäster.

2017: 2151

2018: 1938.

2019: 1864.

2020: 326 - Målet ej uppfyllt avbokade p.g.a pandemin 1115 dagkonferenser

Mål: Minst 30 % ekologiska råvaror.

2017 32%

2018: 33%

2019: 30%

2020: 26%

Målet har ej uppnåtts. - mindre varor på upphandling. Större utbud tidigare.

Mål: Minst 10 % rättvisemärkta råvaror.

2017 5,2%,

2018 4,3%

2019: 5.5%.

2020: 3%

Målet har ej uppnåtts. Sortimentet i det upphandlande avtalet erbjuder för få rättvisemärkta produkter.

7. KVALITETSARBETE

Birka folkhögskola genomför varje år ett systematiskt arbete för att utveckla och förbättra verksamheten, ett kvalitetsarbete. Utgångspunkten är folkhögskolans uppdrag, skolans vision och de måldokument vi satt upp för ledningsgruppens arbete och de 5 arbetslagen; Allmän linje, Yrkesutbildningarna, Musikutbildningarna, Servicegruppen (kök, städ och vaktmästeri) samt Expedition/administration. Under året följer vi upp, reviderar och kompletterar våra arbetsplaner. I slutet av läsåret analyseras arbetet vilket blir grunden för det kommande läsårets kvalitetsarbete. Det som analyseras är deltagarenkäten, medarbetarenkäterna, ledningsgruppens tre måldokument, de fem arbetslagens måldokument, olika projektgruppers måldokument (t.ex. IT-gruppen), intervjuer (deltagarsamtal, medarbetarsamtal, etc.), arbetsmiljöarbete (skyddsronnd).

Inför kvalitetsarbetet 2020/2021 prioriterade ledningsgruppen arbetet med;

- Normkritik (Folkbildningsrådets prioriterade område Jämställdhet)
- IT
- Kollegialt lärande
- EU/Demokrati

Skolans systematik i kvalitetsarbetet görs utifrån en gemensam mall för planering, återkommande uppföljning på ordinarie möten samt särskilda analystillfällen på våren.

Nedan återges kvalitetsåret:

Aug/Sep Årets beslutade mål formuleras och arbetsplaner skrivs.

Okt/feb Medarbetarenkät, Därefter analys och presentation. Arbetsplan skrivs.

Aug/mars Återkommande uppföljning av kvalitetsarbetet på ordinarie möten.

Mars/April Deltagarenkät. Därefter analys och presentation. Arbetsplan skrivs.

	Ledningsgrupp och arbetslag analyserar årets utvärderingar. Föreslår nya målområden.
Maj	Kvalitetsredovisning färdigställs.
Aug	Verksamhetsplan färdigställs

8. ANALYS/UTVÄRDERING

8.1. Analys -Folkbildningsrådets prioriterade område Jämställdhet. Normkritik

MÅL	Titta på olika normer i samhället. Att ha en aktivitet med personalen varje månad i ämnet Normkritik.
INSATSER FÖR ATT NÅ MÅLET	Föreläsare både externt och internt, inköp av litteratur, grupparbete med personalen. Personalen skall gå en HBTQ kurs(RFSL) om 2 timmar, köps in från RFSL. Kvällsaktiviteter med de studerande , normkritiksamtal. Biblioteket har gjort strategiska inköp utifrån normkritiskt tänkande.
RESULTAT/UTVÄRDERING	Har i snitt haft något program varje månad, se arbetsplanen för att se vad som gjorts. *Uppmärksamma Östersund Pride. Utställning i biblioteket, pride pyssel i foajén. Deltagare. *Workshop halvdag för personal, där en extern föreläsare går igenom grunderna i normkritik och vad det innebär. *Föreläsning med Alán Ali från nätverket Män, om mansnormen, mäns våld, manliga strukturer etc. Deltagare och personal. *Kulturmöte på Birka. Föreläsning om handikapp, funktionsvariationer. Deltagare och personal. *Föreläsning om härskartekniker för personalen. Det som är kvar att göra är att läsa boken "normkritisk pedagogik" och att utvärdera denna för att se om den skall ingå som fortbildning för personalen. Yrk-arbetslaget har gått RFSL-kursen. Övriga skall göra det.
ANALYS/LÄRDOMAR	Vi tycker att det varit för många grupper så denna grupp har inte haft någon egen tid utan fått hitta den tid som finns, vilket är svårt då vi kommer från alla arbetslag. Det har varit mycket givande att vi fick ihop en blandning från alla arbetslag och vi har fått mycket gjort.
ÅTGÄRDER FÖR UTVECKLING SOM KOMMER ATT VIDTAS	En utvärdering om innehållet kommer att göras under efterarbetsveckan i juni. Vi tycker att det är ett viktigt ämne som skola bör arbeta med varje läsår. Vi tror på att om vi går vidare med temat så skall det vara en ny arbetsgrupp varje år, för att inte stanna vid ett tänkande.

8.2. Analys -Ledningsgruppens utvecklingsområde 2020/2021

EU/Demokrati

MÅL	<p>Att i två steg fortbilda personal och deltagare på skolan inom EU- & demokratikunskap.</p> <p>Att genom denna satsning också höja den allmänna kompetensen och kvaliteten på skolans verksamhet, genom att fånga upp ett ämne som är mycket aktuellt och som det efterfrågas kompetens inom.</p>
INSATSER FÖR ATT NÅ MÅLET	<p>Fyra fortbildningstillfällen för personalen (2 HT och 2 VT).</p> <p>Fyra fortbildningstillfällen för deltagarna (2 HT och 2 VT).</p> <p>Internutbildning via kollegialt lärande och diskussioner, samt fördjupning i relevanta texter.</p>
RESULTAT/UTVÄRDERING	<p>Vi har planerat och genomfört samtliga fortbildningsaktiviteter under hösten för både personal och deltagare. Under våren har vi hittills gjort en av två aktiviteter för deltagarna (en aktivitet beslutades att skjutas på till hösten pga. svårigheter att få till kvaliteten under rådande corona-situation.</p> <p>Två aktiviteter (KM) återstår för personalen. Dessa är planerade till v.17 och 18 och vi arbetar alltså på att få till dessa enligt plan.</p>
ANALYS/LÄRDOMAR	<p>Vi upplever att vi haft ett riktigt bra samarbete kring detta tema och hade det inte varit för coronapandemin så hade vi med all säkerhet också nu genomfört den andra aktiviteten för deltagarna (v.11).</p> <p>Vi har lärt oss otroligt mycket, både kollegialt och via externa influenser (såsom läsmaterial och föreläsare). Arbetet har överlag känts mer nåbart, då kriterierna slimades – detta har givit ett större lugn och ett fokus som varit mycket positivt för resultatet.</p> <p>Enda eg. hindret i processen har varit att få till en smidig dialog utanför fortbildningstiden (något som egentligen inte är tänkt att det skall behövas, men som inför t.ex. en gästföreläsning har upplevts ofrånkomligt).</p>
ÅTGÄRDER FÖR UTVECKLING SOM KOMMER ATT VIDTAS	<p>Vi kommer att fokusera på att genomföra de delar av uppdraget som kvarstår denna termin och förankra den kvarvarande fortbildningsinsatsen för personalen hos vår nya rektor, med önskan om att få genomföra den strax vid uppstart av HT 21.</p> <p>Vi har haft ett utvecklingssamtal inom gruppen där vi kommit överens om att sträva efter att hålla all gemensam planering under fortbildningstiden och att vi i de tillfällen då vi behöver ses utöver detta visar förståelse för de i gruppen som inte alltid kan närvara. Mandatet att ta beslut i dessa ärenden har också givits till de som kan träffas.</p>

8.3. Analys -Ledningsgruppens utvecklingsområde 2020/2021

IT

MÅL	Lära oss mer digitala verktyg
INSATSER FÖR ATT NÅ MÅLET	Kollegialt lärande med de andra kollegorna. Sway, testa olika pedagogiska tips, Onenote Testat olika appar o Office Besök av forskare från MIUN och samtalat om plattformar och fördel och nackdel med digital undervisning Ergonomiföreläsning om undervisning framför skärm Delgivit artiklar och videoklipp om digitaliserad värld
RESULTAT/UTVÄRDERING	Flera tillfällen har inte kunnat genomföras på det sätt det vara tänkt. Vi var ganska få i gruppen så när någon är borta så märks det. Upplägget har varit tydligt men ändå upplevts rörigt, lite ofokuserat, ibland ointresse. Några har lektion. Svårt med ledarrollen att leda kollegor. IT /pedagogik gruppen är ett oklart uppdrag då det är ett sånt stort område och kräver engagemang. Vi har visat varandra nya digitala tips, diskuterat pedagogiska svårigheter, redovisat lärdomar från utbildningar, tittat på Office 365 olika appar och lärt oss dom. Vi har undervisat den andra gruppen i några appar som är användbara i undervisningen. Vi har givits tillfällen till att lära sig nya saker i grupp och tillämpat kunskapen på egen undervisning. Vi bjöd in en person från MIUN som arbetar med digitala verktyg och diskuterade med distansundervisning och digitala verktyg
ANALYS/LÄRDOMAR	Det är viktigt att ha en tid där man tillsammans kan skapa nya lärdomar och diskutera vardagen för en lärare. Det är inspirerande att lära av varandra och att alla bidrar och är förberedda
ÅTGÄRDER FÖR UTVECKLING SOM KOMMER ATT VIDTAS	Någon i gruppen vill ha en konsult utifrån som kan se med nya ögon på vad de olika utbildningarna kan behöva i digitala verktyg. Vi behöver vara fler i gruppen och kanske kan utvecklingstiden läggas vid annan tidpunkt så att fler kan vara med. Vi fortsätter att titta på nyheter som kommer och ska titta närmare på OneNote och Excel som nästa steg.

8.4. Analys -Ledningsgruppens utvecklingsområde 2020/2021

Kollegialt lärande

MÅL	Syfte: Att vi tillsammans lär och hjälper varandra att bli bättre på att skapa bästa möjliga förutsättningar för deltagarnas lärande. Mål: Det sätter var och en själv. Du ska prova något som kan öka lärandet, reflektera och ha en dialog med kollegor och förbättra din praktik.
------------	--

<p>INSATSER FÖR ATT NÅ MÅLET</p>	<p>I Årsplanen finns 6 tillfällen för Kollegialt lärande inlagt under läsåret. Varje tillfälle är på 2 tim. Formen vi använder är inspirerad av "Teacher Learning Community"-Leahy,William,2009.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduktion och mötesordning (5 min) – Samtalsledare, ambition • Hur går det (50 min) – Bra, mindre bra, återkoppling. Lärande samtal i 3-grp • Nya rön (50 min) – Litteraturesem, gemensam text (film, artikel) el. individuellt. Reflektion; Vad? Varför? • Individuell plan (10 min) - Dokumenteras • Summering (5min) – Erfarenheter av mötet, Nästa gång <p>Alla är indelade i fasta grupper ,4 st i varje. Alla har till läxa att läsa en rapport, vetenskaplig text, eller en se en föreläsning att reflektera över. Dessutom ska de ha prövat något de skrivit i sin plan till varje tillfälle. Rektor har gått runt och observerat arbetet i grupperna.</p>
<p>RESULTAT/UTVÄRDERING</p>	<p>I början kände grupperna sig för kring de former som finns i metoden; tiden fördelades ojämnt mellan deltagarna, dokumenterandet var ovant, förståelseför djupande frågor uteblev, svårt att fånga goda idéer. Det fanns en osäkerhet kring begrepp som didaktik, pedagogik. Ibland pratades mer ämneskunskap än pedagogik/metodik. Efter hand blev alla mer säkra i metoden. Fler delade med sig, öppnade sig för de utvecklingstankar de funderar på. Stödet och samtalen utvecklades och blev mer precisa. Insikter och lärande börjar växa fram.</p>
<p>ANALYS/LÄRDOMAR</p>	<p>Det är viktigt att hålla i metoden över tid så att lärarna blir bekväma i de olika rubrikerna. Det är bra att det är fasta grupper det kan växa fram förtroenden i gruppen som gynnar både lärare, deltagare och skola. Bättre och säkrare lärare.</p>
<p>ÅTGÄRDER FÖR UTVECKLING SOM KOMMER ATT VIDTAS</p>	<p>Det finns anledning att hålla fast i formen 1 läsår till. En gemensam text kan väljas ut för att lärarna ska kunna samtala om samma läsupplevelse men ev. med olika förståelse.</p>

8.5. Analys -Arbetslagens utvecklingsområde 2020/2021 Yrkesutbildningarna

<p>MÅL För YRK 20/21</p>	<p>Vi hade som mål att öka vår samverkan mellan utbildningarna med mer undervisning på fler utbildningar för oss pedagoger. Detta för att minska sårbarheten vid frånvaro samt att bättre ta hand om gruppens kompetenser. Vi vill även öka den digitala kunskapen i gruppen.</p>
---------------------------------	--

INSATSER FÖR ATT NÅ MÅLET	<p>För att undervisa på fler utbildningar som har vi samplanerat mer mellan utbildningarna.</p> <p>Utöka digitaliseringen med att bland annat installera Chromecasts i våra salar.</p>
RESULTAT/UTVÄRDERING	<p>Det har varit svårt att öka undervisningen på fler utbildningar i och med pandemin då vi har undvikit att blanda grupper och personal.</p> <p>Då hela arbetslaget tidigare arbetat en hel del med distansundervisning så har det gått bra de perioder när vi endast haft distansundervisning på grund av rådande förhållanden.</p>
ANALYS/LÄRDOMAR	<p>Att engagera timanställda och konsulter som är här mycket att bidra mer i planering och upplägg. De kan troligtvis bidra med fler bra saker i undervisningen.</p>
ÅTGÄRDER FÖR UTVECKLING SOM KOMMER ATT VIDTAS	<p>Planering av en eventuell uppstart av socialpedagogisk utbildning. Görs främst av lärare på FL och BP. Denna planering kommer med all säkerhet även att komma de befintliga utbildningarna till gagn. <i>På vilket sätt?</i></p> <p>Vi vill öka antalet lärare som deltar stadigvarande även i planeringsarbetet. Vi har en långsiktig plan för att tillfredsställa personalbehovet i gruppen. <i>På vilket sätt kommer det att påverka ökad samverkan?</i></p> <p>Vi tittar på ny samarbetspartner för projektet med Erasmus+ då England inte längre är med, vi hoppas att vi åter kommer att kunna skicka studerande från flera yrkesutbildningar på praktik utomlands då pandemin släpper.</p>

8.6. Analys -Arbetslagens utvecklingsområde 2020/2021

Allmän linje

MÅL	<p>Att arbeta med deltagarnas personliga utveckling och att kompetensutveckla personalen genom litteraturstudier och dela med oss till varandra om övningar och uppgifter om personlig utveckling</p>
INSATSER FÖR ATT NÅ MÅLET	<p>På klasstiden och övriga lektioner göra övningar, talängslan, självskattningsövningar, normkritik, diskussioner och värderingsövningar för att deltagarna ska reflektera över sin egen personliga utveckling. Alla i arbetslaget fördjupade sig i självhjälpböcker och delade med sig av ny insikt och övningar. Utflykter och studiebesök som ger nya insikter och samtal med nya personer var inplanerade. Utvecklingsveckan vecka 6 skulle genomföras och distansstudier som utvecklar</p>

	digital förmåga och att organisera sina studier har genomförts.
RESULTAT/UTVÄRDERING	Arbetet har gått bra och vi har under varje vecka utmanat deltagarna i att tänka på personlig utveckling. Utvärdering om hur deltagaren upplever kvalitetsarbetet ska lämnas ut i mars och då kan vi se om vi lyckats. Lärarna har delat med sig av ny kunskap och det har varit bra att få nya tips för klassrummet. På grund av pandemin kunde vi bara genomföra några utflykter under tidig höst. Fler veckor med distansundervisning än planerat har genomförts. Utvecklingsveckan blev inställd pga svårigheter att få praktik.
ANALYS/LÄRDOMAR	Den personliga utvecklingen kanske kommer automatiskt för en person som studerar men det har varit värdefullt att arbeta med ett tema som berör alla och kanske kommer deltagaren lite längre i sin utveckling då man arbetar aktivt med sådana frågor. Vi fortsätter att arbeta med personlig utveckling men ska välja ett annat mål nästa år. Distansstudier har stärkt en del deltagare medan andra har haft svårigheter att genomföra studier när det varit distanslektioner. Att undervisa varandra är bra då man får idéer om personlig utveckling utifrån olika synvinklar
ÅTGÄRDER FÖR UTVECKLING SOM KOMMER ATT VIDTAS	Vi fortsätter att jobba med deltagarnas talängslan och fortsätter ha inslag som utvecklar personer. Att lära av varandra har varit bra så vi fortsätter med att delge varandra ny forskning eller litteratur. Det är mycket bra att ha ett team som rör undervisningen där vi kan berätta för varandra vilka övningar och filmklipp som fungerat. Då kan nya och gamla lärare få input och stöd till en bättre undervisning.

8.7. Analys -Arbetslagens utvecklingsområde 2020/2021 Musikutbildningarna

MÅL	Vi på ML-Musik har som ledord under läsåret 20/21: Inspiration, Motivation och Mål
INSATSER FÖR ATT NÅ MÅLET	Denna situation har gjort att vi utgått från ett digitalt perspektiv. Ett stort avsteg ifrån ordinarie verksamhet på en så pass praktisk utbildning som en musiklinje innebär. Vi har stärkt vår digitala kompetens och har också fört in detta i undervisningen, som pendlat mellan att vara delvis eller helt digitalt baserad. Fokus har också legat på att finnas till hands för deltagarna och varandra på ett mänskligt plan. Utöver detta har vi samarbetat med aktörer som Göteborgs Symfoniorkester, Kungliga Musikaliska Högskolan och danshögskolan i Stockholm.

	<p>Gästföreläsare ifrån dessa institutioner har mött oss digitalt på ett väl fungerande sätt.</p> <p>Årets projektvecka hade fokus: Inspiration och motivation.</p> <p>Årets turnévecka skedde digitalt. Deltagarna på respektive inriktning förberedde och framförde (samt redigerade) musikinslag som sedan sändes som streamad konsert.</p> <p>Sammantaget har vi tagit väl vara på utmaningen som ett digitalt arbetssätt utgör och anpassat insatserna för att nå målet.</p>
RESULTAT/UTVÄRDERING	<p>Under rådande pandemi-situation har vi upprätthållit verksamheten på ett bra sätt! Vi har anpassat oss och gjort det bästa av situationen.</p> <p>Utbildningarna har hållit en så hög kvalitet som situationen och de tekniska förutsättningarna tillåtit. Det faktum att deltagarna har stannat kvar på utbildningarna i högre grad än vanligt bekräftar också detta.</p> <p>Vi har, som arbetslag, även arbetat med annan problematik, som tagit stor del av vår samlade mötestid och energi.</p> <p>Detta, och Corona, till trots har vi upprätthållit kvalitet, motivation och inspiration på Birka Musikutbildningar!</p>
ANALYS/LÄRDOMAR	<p>Analys: Året har varit fyllt med olika utmaningar, då vi fått ordna med snabba omstruktureringar och lösningar på grund av rådande coronasituation.</p> <p>Vårt mål har varit att, trots de ändrade förutsättningarna, hålla utbildningarna i gång på ett så bra sätt som möjligt. Med bibehållen kvalitet och standard. Detta mål har uppnåtts.</p> <p>Vi har t ex omstrukturerat ensembleverksamheten mot mindre grupperingar och därmed möjliggjort samspel, vilket är direkt nödvändigt att ha med tanke på motivation och inspiration.</p> <p>Lärdomar: Övertydlighet med kommunikationen med deltagarna krävs.</p>

	<p>Deltagarna bör generellt ta ett större egenansvar vad gäller att få information. Personal kan bli tydligare med informationen. Vi bör i högre grad utgå ifrån en fastlagd checklista där vi kontrollerar vad infomöte skall innehålla.</p> <p>En annan lärdom är att vi behöver bättre digitala lösningar, både ljud och bildmässigt, för att kunna utnyttja den digitala plattformen fullt ut vid undervisning, digitala konserter och möten.</p> <p>Ytterligare lärdom: Vi klarar av denna typ av omställningar på ett bra sätt.</p> <p>Vi behöver en tydligare röd tråd på Musikutbildningarna, samplanering. I år har vi tvingats lösa saker på kort sikt men utbildningarna kan bli ännu bättre när vi kan ligga före och samplanera.</p>
ÅTGÄRDER FÖR UTVECKLING SOM KOMMER ATT VIDTAS	<p>Fortsatt arbete med kvalitetsarbetet och ledorden Inspiration, Motivation och Mål.</p> <p>Digital utveckling för att tillgodose våra mål.</p> <p>Personlig eller fortbildning i grupp vore önskvärt.</p>

8.8. Analys -Arbetslagens utvecklingsområde 2020/2021

Service

MÅL	<p>Kompetensutveckling Vi valde 4 områden servicegruppen skulle kompetens utvecklas i: Arbetsmiljö It Ergonomi Psykiskohälsa/ diagnoser</p>
INSATSER FÖR ATT NÅ MÅLET	<p>Tagit till vara på kompetens som finns inom vår egen organisation. Bokat in huvudskyddsombudet Kajsa för genomgång om arbetsmiljö. Mariana i ergonomi. Erik i IT. Marlene i psykisk ohälsa/diagnoser. Lars delar länkar på teams inom dessa områden</p>
RESULTAT/UTVÄRDERING	<p>Vi har höjt vår kompetens när det kommer till psykisk ohälsa och diagnoser. Vi har fått kunskap om hur man kan hantera situationer som kan uppstå då man möter människor med olika "diagnoser".</p>

	<p>Haft kunnig och erfaren föreläsare inom området, 1 av 2 planerade utbildningstillfällen har kunnat genomföras, sista delen skall ske innan läsårets slut.</p> <p>Ergonomi - Har ej kunnat genomföras pga pandemin, ser över möjlighet till utbildning utomhus i maj eller juni.</p> <p>IT - Träffat Erik och gått igenom vad vi önskar lära oss mer om i office365. Ny träff inplanerad på SUF möte.</p> <p>Arbetsmiljö - Kajsa inbokad till ett SUF möte.</p>
ANALYS/LÄRDOMAR	<p>Orsak till att vi ej nått några konkreta "mål" än inom de tre andra områden är pgsa rådande pandemi. Föreläsare har ställt in och vi har fått skjuta på planerade utbildningstillfällen.</p> <p>Under arbetsmiljö skulle vi ha tagit med ämnet kemikalier, då detta är något som vi alla jobbar med men vi har olika nivåer på vår kunskap inom området. Något vi får ta med oss till nästa läsår eller genomföra innan läsårets slut.</p>
ÅTGÄRDER FÖR UTVECKLING SOM KOMMER ATT VIDTAS	<p>Det vi ej har kunnat genomföra pga rådande pandemi kommer vi att fortsätta med under resterande del av läsåret och kanske även in på nästa läsår.</p>

8.8.2 Kök

MÅL	<p>Lokal närproducerad mat i Birkaköket.</p> <p>Uppmärksamma den goda kvalitén på jämtländska råvaror för våra deltagare som kommer från olika delar av landet.</p> <p>Lyfta fram det positiva med att handla lokalt.</p>
INSATSER FÖR ATT NÅ MÅLET	<p>Arbetat upp en plan på vad vi önskat att våra matgäster skulle få uppleva av jämtländsk gastronomi.</p> <p>Kontaktat flera olika lokala leverantörer för att ta reda på vad just dom kan leverera.</p> <p>Extra engagemang av oss i köket under dessa luncher då det har krävt mer tid och finess för att nå det vi vill förmedla via en matupplevelse.</p>
RESULTAT/UTVÄRDERING	<p>Stort engagemang av alla i köket.</p> <p>Otroligt uppskattat av gäster.</p> <p>Stolthet över vad vi åstadkommit.</p> <p>Hög kvalitet på råvaror, bra leverantörer.</p> <p>Fortsätta att jobba med detta.</p> <p>Ekologiskt och hållbart ur vår (Birkaköket) synvinkel.</p>
ANALYS/LÄRDOMAR	<p>Vi har enbart kunnat handla av leverantörer som kan skicka e-faktura. Detta har inneburit litet mindre valmöjligheter, och det blir oftast mest möjligt att handla av leverantörer som redan är "stora"/etablerade vilket i sig kan vara lite tråkigt då vi även gärna hade handlat av mindre leverantörer.</p>
ÅTGÄRDER FÖR UTVECKLING SOM KOMMER ATT VIDTAS	

8.8.3 Lokalvård

MÅL	Förbättra arbetsmiljö av arbetssätt, användning av kemikalier för våra boende samt sopsortering vid lastkaj och garage.
INSATSER FÖR ATT NÅ MÅLET	Arbeta fram instruktioner av rätt dosering av kemikalier, förslag till arbetssätt för god ordning på internaten i kök och tvättstuga. Kontakta fastighet vår hyresvärd om arbetsmiljö vid lastkaj och garage.
RESULTAT/UTVÄRDERING	Schema för tvättstugor har tagits fram. Lista på dosering vid användning av rengöringsmedel har tagits fram, för att minska överdosering av rengöringsmedel som finns på boendet. Denna information kommer att delges inför hösten -21 när de studerande flyttar in på boendet. Förråd vid personallängan har städats ur, Förråd på de övriga internaten har påbörjat men inte klara ännu. Bjudit in fastighet och förklarat vår syn av att förbättra sophantering vid lastkaj och garage. Idag har vi ingen samsyn hur en förbättring av sophantering ska ske. Medarbetare har tagit eget initiativ till förbättring av hämtning och hantering av sopor. Ett ur arbetsmiljösynpunkt förbättrar för våra fastighetsskötare. Vikten att förbättra vid lastkaj och garage, har under vintern visat än mer viktig p g a det snöoväder som varit. Snöskottning har inte fungerat och försvårat för vår personal.
ANALYS/LÄRDOMAR	Arbete med att förändra i våra hyrda lokaler till en bra arbetsmiljö för vår personal, tar tid och stort engagemang, känsla om lite förståelse när det gäller förslag till större förändringar från vår hyresvärd. Gruppen har arbetat fram rutiner för kemikalier och städrutiner för de boende på våra internater. Förbättrat arbetsmiljö i städcentralen för en lättare framkomlighet, information och användningsområde för samtliga städmaskiner och viktiga styrdokument blir mer synligare. Arbeten som kräver mer resurser och samarbete med vår hyresvärd, behöver vi tidigare lägga förslag och ta hjälp med kostnadsberäkningar för att kunna ta med i investeringsbudgeten i mars varje år.
ÅTGÄRDER FÖR UTVECKLING SOM KOMMER ATT VIDTAS	Arbetet med att förbättra arbetsmiljö i lastkaj och sopbod kommer att fortsätta.

8.8.4 Vaktmästeri

MÅL	Vaktmästeri en arbetsplats för praktiska moment. En inventeringslista på nuvarande verktyg, en utlåningslista för verktyg som finns för utlåning. Samt att hitta en arbetsplats för vaktmästare för en bättre arbetsmiljö, ergonomiskt riktig och finnas närmare verksamheten.
INSATSER FÖR ATT NÅ MÅLET	Allmän genomgång i hela vaktmästeri, en inventering av inventarier, slänga det som inte används, arbeta fram en inventeringslista på verktyg som finns samt en utlåningslista för verktyg. Flytta arbetsrum tredje våningen för att skapa en bättre arbetsmiljö och närmare verksamheten.
RESULTAT/UTVÄRDERING	Påbörjat arbete av inventering av verktyg, kontakt med fastighet och att dom behöver göra en inventering har ännu inte skett Arbetsrum flyttat på tredje våningen, där de administrativa arbetsuppgifterna inom vaktmästeri och bibliotek är samlade.
ANALYS/LÄRDOMAR	Att finna en ergonomisk arbetsplats och närhet till övriga verksamheten är av största vikt när vaktmästare arbetar med administrativa uppgifter. Att vaktmästerilokalen kommer att endast användas för praktiska moment för skolan och fastighetsköterna.

8.8.5 Bibliotek

MÅL	Arbeta fram ett utlåningssystem samt att hitta en sökmotor för att underlätta att sökande av författare och titlar.
INSATSER FÖR ATT NÅ MÅLET	Tillsammans med IT-tekniker hitta ett system som kan anpassas till Birka fhs. Dels när det gäller ett sökande av titlar och författare, dels att förbättra det utlåningssystem vi har idag.
RESULTAT/UTVÄRDERING	Arbetet har påbörjats men ännu inte klart
ANALYS/LÄRDOMAR	System för utlåning och en sökmotor är påbörjat med inte avslutat. Arbete fortgår.
ÅTGÄRDER FÖR UTVECKLING SOM KOMMER ATT VIDTAS	Ett system med en förbättring av biblioteket kommer att fortsätta.

8.9. Analys -Arbetslagens utvecklingsområde 2020/2021

Administration

MÅL	Tillgänglighet
INSATSER FÖR ATT NÅ MÅLET	<p>Kontinuerliga möten, en gång i månaden</p> <p>Avstämningsmöten varje måndag</p> <p>Arbetsgrupper (2 personer) i varje område som träffats och arbetat</p> <p>Internutbildning i system</p> <p>Extern konsult för tillgänglighetsanpassning av webbplats</p> <p>Inköp, telefonväxel</p> <p>Inköp, receptionsdisk</p> <p>Renovering, exp: skjutdörr istället för lucka</p> <p>Möten med arbetslagen inför produktioner</p>
RESULTAT/UTVÄRDERING	<p>Vi har ökat vår tillgänglighet genom att ha möjliggjort en mer välkomnande entré, receptionen. Vi har säkerställt bemanning i expeditionen samt bemanning i telefonväxel. Införandet av telefonväxel har möjliggjort tydliga telefontider, svarsmeddelande och möjlighet att koppla samtal. Under hemarbete har telefonen kunnat bemannas hemifrån. Vi har sett till att alla i gruppen har grundläggande kunskap i ärenden som kan komma: programmera taggar, posthantering, hantera kassaapparat samt ladda utskrifter på taggarna.</p> <p>Vi har tydliggjort ansvarsfördelning och annat som krävs vid livesändningar med mål att det som sänds ska ha en tydlig kvalitets- och Birkastämpel. Genom chattfunktion på hemsidan blir vi mer synliga och tillgängliga. Hemsidan är nu tillgänglighetsanpassad och alla filmer som används är textade.</p>
ANALYS/LÄRDOMAR	<p>Med våra annars spridda arbetsuppgifter har vi kunnat samarbeta runt tillgänglighetsfrågan vilket varit värdefullt; inte bara för att det ökat tillgängligheten, även för att vi som arbetslag har kommit närmare varandra och fått en ökad förståelse för varandras arbete. Alla har bidragit till arbetet genom sina specifika kompetenser. Vi har haft mandat att besluta i flertalet frågor vilket gjort att det gått snabbt att utveckla och förändra. Frågor som krävt dialog med andra arbetslag eller i vissa fall all personal har tagit längre tid och vissa av dessa frågor är inte fullföljda. Vissa åtgärder kräver tid att implementera och det görs under 2021.</p>

<p>ÅTGÄRDER FÖR UTVECKLING SOM KOMMER ATT VIDTAS</p>	<p>Implementering av chattfunktion Namnbrickor Personalfoton Bokningssystem av logi och konferens Orienteringsskyltar inomhus Välkomstskylt utomhus Rutin för anmälan av besökare i receptionen Dialog med all personal ang. e-postrutiner och svarstid Undervisning i klasserna av oss (ekonomi, kommunikation etc). Hänvisning av tjänstetelefoner</p>
---	---

8.10. Medarbetarenkät

6=1instämmer helt

1 =Tar helt avstånd

FRÅGOR	Vår 2021	Höst 2020	Vår 2020	Höst 2019	Vår 2019
Stödjande förhållanden:					
Vi uppmuntrar och stödjer varandra på min arbetsplats	4,71	4,28	3,96	4,43	4,38
Det finns väl fungerande samarbetsformer i arbetsgruppen	4,71	4,5	4,17	4,38	4
Jag upplever att det är en god stämning på min arbetsplats	4,63	4,17	3,58	4,29	4,29
På vår arbetsplats bemöter vi varandra med respekt och utifrån värdegrund	4,71	4,17	3,83	4,48	4,58
Känsla av sammanhang:					
Vi har tydliga och gemensamma mål för vår verksamhet	5,06	4,28	4,38	4,67	4,17
Jag känner mig engagerad i mitt arbete som är en viktig del i verksamheten	5,49	5	4,79	5,19	5
Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt	5,54	5,11	4,92	5,43	5,13
Delaktighet / Självbestämmande:					
Det finns påverkansmöjligheter på den egna arbetsituationen	5,23	4,94	4,75	4,9	4,71
Jag hinner avsluta mina arbetsuppgifter på det sätt som planerats	5,2	4,78	4,75	5	4,63
Jag tycker att jag kan påverka hur arbetet organiseras på min arbetsplats	4,91	4,11	4,25	4,62	4,25
Jag har tillräckligt med kunskap och kompetens för de krav som ställs	5,34	5,33	5,29	5,57	5,17
Ledarskap/ styrning:					
Jag får stöd / handledning från min närmaste chef då jag behöver det	5,14	4,67	4,46	4,62	4,17
Jag vet vilka befogenheter och vilket ansvar jag har	5,2	4,78	5	5,48	4,75
Jag får feedback och konstruktiv kritik av min närmaste chef	4,94	4,33	4,29	4,57	4,17
Jag tycker att vi har väl fungerande rutiner och arbetsfördelning på min arbetsplats	4,77	4,22	4,08	4,05	3,88
Subjektiv upplevelse/ självrapporterad hälsa:					
Jag trivs på min arbetsplats	5,37	4,67	4,29	4,9	4,79
Jag upplever att min egen hälsa är bra	5,06	4,89	4,92	4,9	5,13
TOTALT:	5,06	4,6	4,45	4,79	5,13

Medarbetarskap	Vår 21	Höst 20
Jag är insatt i min arbetsplats mål	5,11	5,11
Jag tar ansvar för att hålla mig informerad	5,29	5,28
Jag är öppen för förändringar och utveckling av vårt sätt att arbeta	5,51	5,67
Jag tar initiativ till förändring och utveckling på arbetet	5,26	5,11
Totalt:	5,29	5,29
Diskriminering och kränkande behandling		
På min arbetsplats upplever jag att vi tar tag i samarbetsproblem och konflikter då de uppstår.	4,4	3,83

ANALYS/LÄRDOMAR	<p>Värdena generellt mellan hösten 2020 och våren 2021 är högre gällande alla frågor även om ökningen i vissa fall är marginell.</p> <p>Stödjande förhållanden: Här hittar vi förbättrat värde i snitt + 0,41. <i>Jag upplever att det är en god stämning på min arbetsplats.</i> Denna fråga uppvisar det lägsta resultatet med 4,63.</p> <p>Känsla av sammanhang: Här hittar vi förbättrat värde i snitt + 0,57. <i>Jag känner mig engagerad i mitt arbete som är en viktig del i verksamheten.</i> Denna fråga uppvisar ett av det högsta resultatet på 5,49. <i>Jag tycker att mitt arbete känns meningsfullt.</i> Denna fråga uppvisar det högsta resultat 5,54.</p> <p>Delaktighet / Självestämmande: Här hittar vi ett förbättrat värde med i snitt + 0,23.</p> <p>Ledarskap/ styrning: Här hittar vi ett förbättrat värde med i snitt + 0,43.</p> <p>Subjektiv upplevelse/ självrapporterad hälsa: Här hittar vi ett förbättrat värde med i snitt + 0,44.</p> <p>Medarbetarskap: Värdet för hela området medarbetarskap är oförändrat högt resultat på 5,29 från hösten 2020 tom våren 2021.</p> <p>Diskriminering och kränkande behandling: På min arbetsplats upplever jag att vi tar tag i samarbetsproblem och konflikter då de uppstår. En ökning av resultatet från hösten 2020 3,83 till våren 2021 4,4.</p>
ÅTGÄRDER FÖR UTVECKLING SOM KOMMER ATT VIDTAS	<p>Stödjande förhållanden: Gemensamma aktiviteter för all personal för att främja vi-känslan.</p> <p>Känsla av sammanhang: Fortsatt arbete med ett salutogent förhållningssätt.</p> <p>Delaktighet / Självestämmande: Tydlighet kring vilka forum som möjliggör medbestämmande i verksamheten.</p> <p>Ledarskap/ styrning: Värnar om upparbetade rutiner och arbetsuppdelning. Prioritera återkoppling och uppföljning av arbetsuppgifter.</p>

	<p>Subjektiv upplevelse/ självrapporterad hälsa: Fortsatt arbete med fokus på att vi alla är varandras arbetsmiljö.</p> <p>Diskriminering och kränkande behandling: Återkommande punkt på APT att påminna om allas ansvar att både rapportera misstänkt kränkande beteende men även aktivt främja en miljö där kränkande handlingar inte tolereras.</p>
--	---

8.11. Arbetsplan -medarbetarenkät

VAD	HUR	ANSVARIG	TID	KLART
Gå igenom enkäten innan den fylls i höst. Pratar ihop om vad som frågas och vad siffrorna innebär.	Görs på en APT inför enkäten	AKJ	1 tim	
Resultatet för hela Birka presenteras för all personal.	Skер på APT och digitalt via Teams	AKJ	1 tim	
Resultatet per arbetslag presenteras och varje arbetslag skapar en handlingsplan utifrån två frågor i enkäten.	Skер på arbetslagsmöten	Verksamhetsledarna	2 tim	
Förebyggande arbetsmiljöarbete utifrån värdegrund sker kontinuerligt via APT, gemensamma studiedagar.	Återkommande främjande arbetsmiljöaktiviteter. Läggs in i årsplanen.	Chefsgruppen		

8.12. Skydds rond 2020

Alla medarbetare har ett arbetsmiljöansvar och det är många grupper som arbetar med dessa frågor. Ansvar för att samordna och följa upp arbetet är medlemmarna på Dialogmötet och SAM-gruppen. Skydds rondens resultat har tagits fram genom synpunkter från medarbetare, studerandeskyddsombud, skyddsombud, vaktmästare och arbetsgivare tillsammans. Material som används är resultat från förra årets skydds rond, genomgång av mallen framtagen av Region J/H.

8.12.1. Mål

Skydds ronds arbetet skall hjälpa oss att åtgärda viktiga frågor ur flera perspektiv och att vi ska kunna arbeta systematiskt med dem. Det ska göra det möjligt att nå målet;

- Birka folkhögskola är dess deltagare och medarbetare. Vi ska vara en attraktiv arbetsplats där mål nås, utveckling sker.
- Ingen ska löpa risk att drabbas av ohälsa på arbetet. Förebyggande arbete skall ske för att nå en god fysisk-psykisk och social arbetsmiljö.

8.12.2. Arbete/ansvar

Resultat från skyddsronde, förslag på åtgärder, ansvar, klart och uppföljning, Uppföljning av resultatet av skyddsronden görs varje kvartal vid Dialogmöte. Resultatet presenteras på APT för alla medarbetare. Arbetet utvärderas i Q1 2020.

8.12.3. Resurser

Stöd i arbetsmiljöarbetet finns från Region J/H, från de fackliga organisationerna och arbetsmiljöverket, m.fl. Deltagarna i skyddsronden har genomgått arbetsmiljöutbildning.

8.12.4. Tid

Skyddsronden genomförs i Q1. Alla frågor som har med arbetsmiljöarbetet lyfts upp när de upptäcks och handhas, beroende på fråga, av vaktmästare, Fastighet, skyddsombud, ledningen.

8.13. Deltagarenkät

Våra deltagare är med och formar utbildningen på olika sätt. Det sker genom kursråd och boenderåd som har möten 6 gånger per år. Det sker på lektionstid när läraren följer upp och planerar arbetet. Varje deltagare gör också en hälsodeklaration vid kursstart där skolan kan ta hänsyn till individuella behov.

Vid terminsstart på hösten informeras samtliga deltagare om studeranderätten. Vi har en plan för detta arbete som vi reviderar och utvecklar varje år. Den finns publicerad på vår hemsida.

På skolan bedrivs socialpedagogisk verksamhet med schemalagda program där alla skolans deltagare medverkar; Kulturmöten, Hela Birka, Kvällsaktiviteter.

Varje år genomförs en deltagarenkät och här nedan kommer ett utdrag ur det resultatet sorterat i olika rubriker.

Högsta värdena i enkäten 2020:

4,36 : De lärare som jag har är duktiga, pedagogiska och engagerade i mitt lärande.

4,32 : Jag blir väl bemött av personalen på Birka.

4,27: Jag känner mig trygg på Birka.

2021

4,33 : De lärare som jag har är duktiga, pedagogiska och engagerade i mitt lärande.

4,10 : Jag blir väl bemött av personalen på Birka.

4,02 : Jag blir väl bemött av andra deltagare.

Lägsta värdena i enkäten 2020

3,32 : Temperaturen

3,40 : Luftkvalitén

3,45 : Jag har kunnat påverka utbildningens utformning och innehåll.

2021

3,22 Luftkvalitén

3,24 Temperaturen

3,25 Skolans IT-lösning

Rekommenderar Birka till en vän?

	2020	2021
Ja	82,5%	69%
Nej	4,5%	12%
Vet ej	13%	10%

ANALYS/LÄRDOMAR	Skolan har värden som visar på en god verksamhet. Värdena och kommentarerna visar också att skolan kan bli bättre inom flera områden. I årets enkät var antalet respondenter hälften av tidigare år samt flera utbildningar fanns inte representerade. Detta kan ha spelat en stor roll procentfördelningen av svaren.
ÅTGÄRDER FÖR UTVECKLING SOM KOMMER ATT VIDTAS	Skolledningen kommer tillsammans med kursråd och arbetslagen att genomföra ett arbete för att öka andelen svarande i enkäten. Detta arbete påbörjas vid det avsatt kulturmötet med fokus på deltagarenkäten. Via APT genomförs ett arbete kopplat till Regionens värdegrundsarbete med fokus på värdskap. Varje arbetslag har skrivit förslag på åtgärder som kommer att vidtas till nästa läsår baserat på de åsikter deltagarna lyfte fram i enkäten. Skolans ledning kommer att ta fram ett program för kvalitetssäkring av deltagarinflytande.

8.14. Förslag till utvecklingsområden 2020/2021

Start

Den här sammanställningen av Birkas kvalitetsarbete 2019/2020 som redovisats till en del i denna verksamhetsberättelse, samt andra resultat och observationer; ekonomi, deltagarveckor, analyser, SWOT, observationer på möten och andra träffar. Sammantaget ger dessa indikationer på viktiga områden att arbeta med framöver.

8.14.1. Målsättning

Statens uppdrag till folkhögskolan

1. stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin
2. bidra till att göra det möjligt för en ökad mångfald människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen (genom till exempel politiskt, fackligt, kulturellt eller annat ideellt arbete)
3. bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja utbildnings- och bildningsnivån i samhället
4. bidra till att bredda intresset för och delaktigheten i kulturlivet

8.14.2. Birkas vision

"Birkas vision är att vara en folkhögskola i tiden med hög pedagogisk kvalitet. Birka folkhögskola skapar ansvarstagande för ett globalt hållbart och demokratiskt samhälle; ekologiskt, socialt och kulturellt. På Birka folkhögskola tror vi på våra deltagare och vill öppna deras sinnen för personlig utveckling genom tanke, kunskap, känsla och fantasi."

8.14.3. Birkas och Regionens värdegrund

"Regionens (Birkas) medarbetare ska i dagliga möten och samtal handla med respekt för alla människors lika värde, visa förtroende för andra och utgå ifrån en helhetssyn på regionen (Birka) och dem regionen (Birka) är till för."

8.14.4. Ledningsgruppens utvecklingsområden 2020–2021

Utvecklingsområde 1, alla medarbetare: Normkritik

Utvecklingsområde 2, lärare: Demokrati/EU

Utvecklingsområde 3, lärare: Pedagogik/IT

8.14.5. Arbetslagens utvecklingsområden 2020–2021

Arbetslagen formulerar mål för sina utvecklingsområden i augusti med utgångspunkt från de gjorda analyserna.

8.14.6. Medarbetarnas utvecklingsområden 2020–2021

Var och en formulerar sina egna individuella utvecklingsområden med utgångspunkt från egna erfarenheter och tankar.

8.14.7. Arbete/Ansvar - Resurser - Tid

Med start i augusti 2021 kommer medarbetarna under ledning av rektor och ledningsgruppen arbeta vidare med att skriva mål och planer för de utvecklingsområden vi prioriterar med utgångspunkt från analys och utvärderingar 2020/2021.

9. EKONOMI

9.1. Resultatrapport 2020

KTOKL	Utf 2020 ack	Budg 2020 ack	Utf 2019 fg år
3 VERSAMHETENS INTÄKTER	-32 662 152	-32 569 000	-34 286 419
4 KOSTN FÖR PERS O FÖRTROENDEV	18 499 467	19 796 000	19 268 526
5 KÖP VERKSH,INK MATR/VAROR,BIDR	5 125 603	5 777 000	5 316 492
6 ÖVRIGA VERKSAMHETSKOSTNADER	6 617 467	5 893 000	7 041 901
7 REPRESENTAT O ÖVR FÖRS KOSTN	1 679 180	1 102 951	1 778 132
8 INT/KOSTN UTANF VERKSHRESULTAT	7 723	0	25 200
	-732 712	-49	-856 168

9.2. Balansrapport 2020

Enligt instruktioner från Folkbildningsrådet skickas ingen balansrapport in då denna är gemensam för hela region Jämtland-Härjedalen

Huvudmannabidrag	11 015 000 kr
Statsbidrag	
Sammanställning statsbidrag Folkbildningsrådet 2020:	
Organisationsbidrag (1140000 kr/folkhögskola)	1 140 000 kr
Verksamhetsbidrag (1630 kr/dv)	13 343 200 kr
Språkligt stöd (290 kr/dv)	80 300 kr
Kort utbildningsbakgrund(85 kr/dv)	268 900 kr
Förstärkningsbidrag	670 900 kr
	15 503 300 kr
Bidrag yrkeskurser FBR	498 943 kr
Nationella AF-uppdrag:	
Etableringskurs	772 500 kr
SMF-kurs	kr
	772 500 kr
Lönebidrag från Arbetsförmedlingen (inkl. ersättning för extratjänster och nystartsjobb)	973 446 kr
<u>Övriga intäkter</u>	
EU-medel	410 052 kr
Övrigt (Försäljningsintäkter kök, internat, konferens och övrig verksamhet)	3 488 911 kr
Totalt:	3 898 963 kr
Summa bokförda intäkter 2020:	32 662 152