

Forstandermøde

Milling Hotel Park, Middelfart
25. november 2022



Program

- 9.00 Velkomst, præsentation og fællessang – og opdatering på det politiske arbejde
- 9.30 "Ny løn" - intro og historik
"Ny løn" som ledelsesredskab v/ Emil Herskind, Områdedirektør LEAD
- 10.50 Pause
- 11.15 Erfaringsoplæg – "Ny løn" i anvendelse
Gruppedrøftelser
- 12.30 Frokost
- 13.15 Elevforsikring – opfølgning og mulige modeller – og erfaringer fra konkurssager
- 14.00 Pause
- 14.15 Øvrige aktuelle punkter fra Rådgivningen
- 15.30 Tak for i dag

Velkommen



Højskolerne



- Præsentationsrunde
- Hvordan vi bruger forstandermøderne
 - Dele strategisk / fortrolig viden
 - Hente pejling / mandat til foreningens arbejde – hos skolemedlemmerne
 - Drøfte forhold der påvirker hele skoleformen



1. Politisk status
2. En "krystalkugle" fra Norge
3. En vigtig nyhed



En god nyhed...

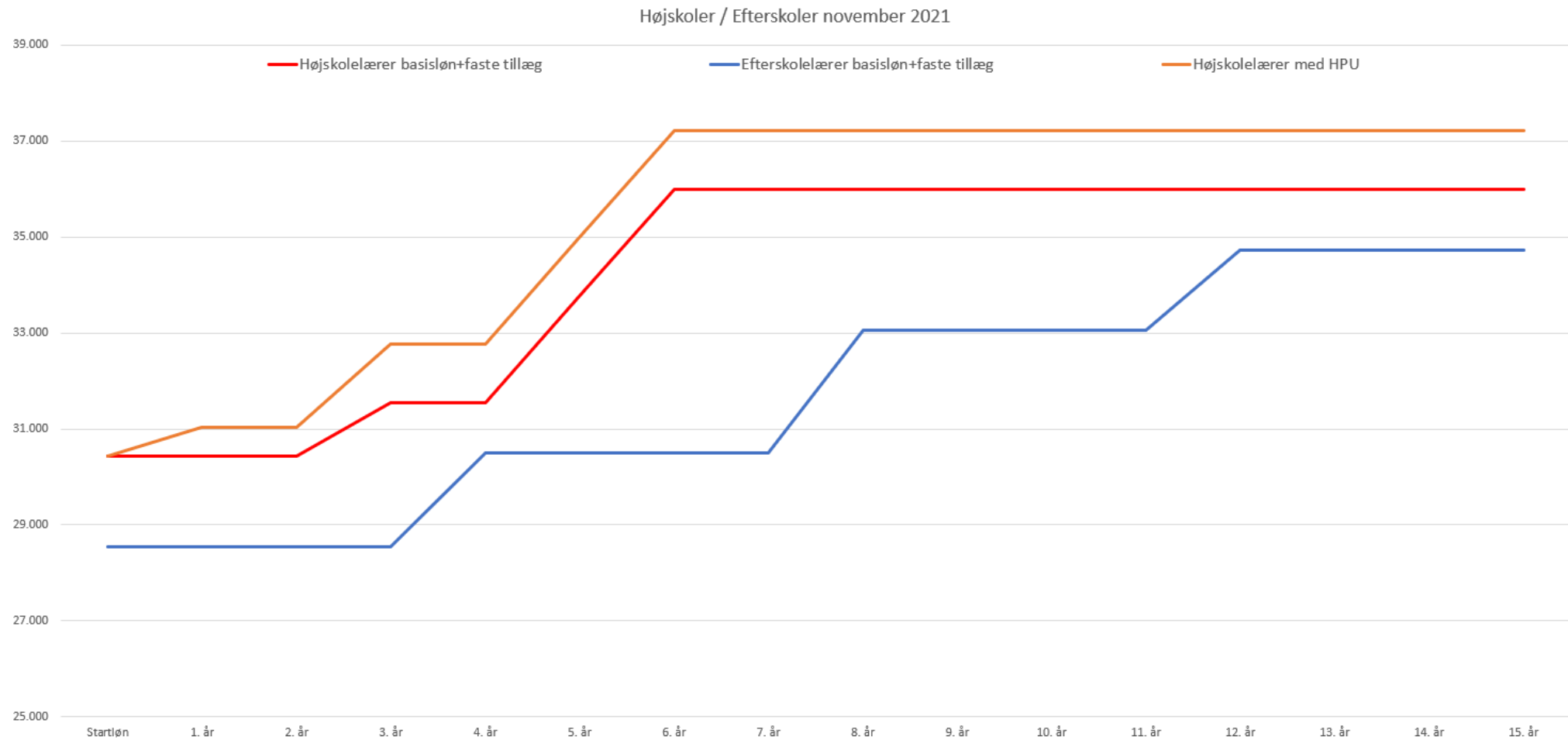


- ✓ "Højskolerne som laboratorier for bæredygtig udvikling"
- ✓ 48 millioner kr. over 3 år
- ✓ Ca. 30 højskoler a 1-2 mio. kroner hver
- ✓ Søges til "mange meget forskellige ideer & tilgange"
- ✓ Pædagogisk udvikling, fysiske rammer, køb af jord, maskiner,...
- ✓ Skal komme flere end jeres elever til gavn: lokalt, fagligt miljø
- ✓ 1-2 højskoler søge fra 1/12 2022...alle fra 2023
- ✓ Koordinator i FFD (2 mio.) : understøtte, videndeling & hjælp
- ✓ Ansøgningsform følger..

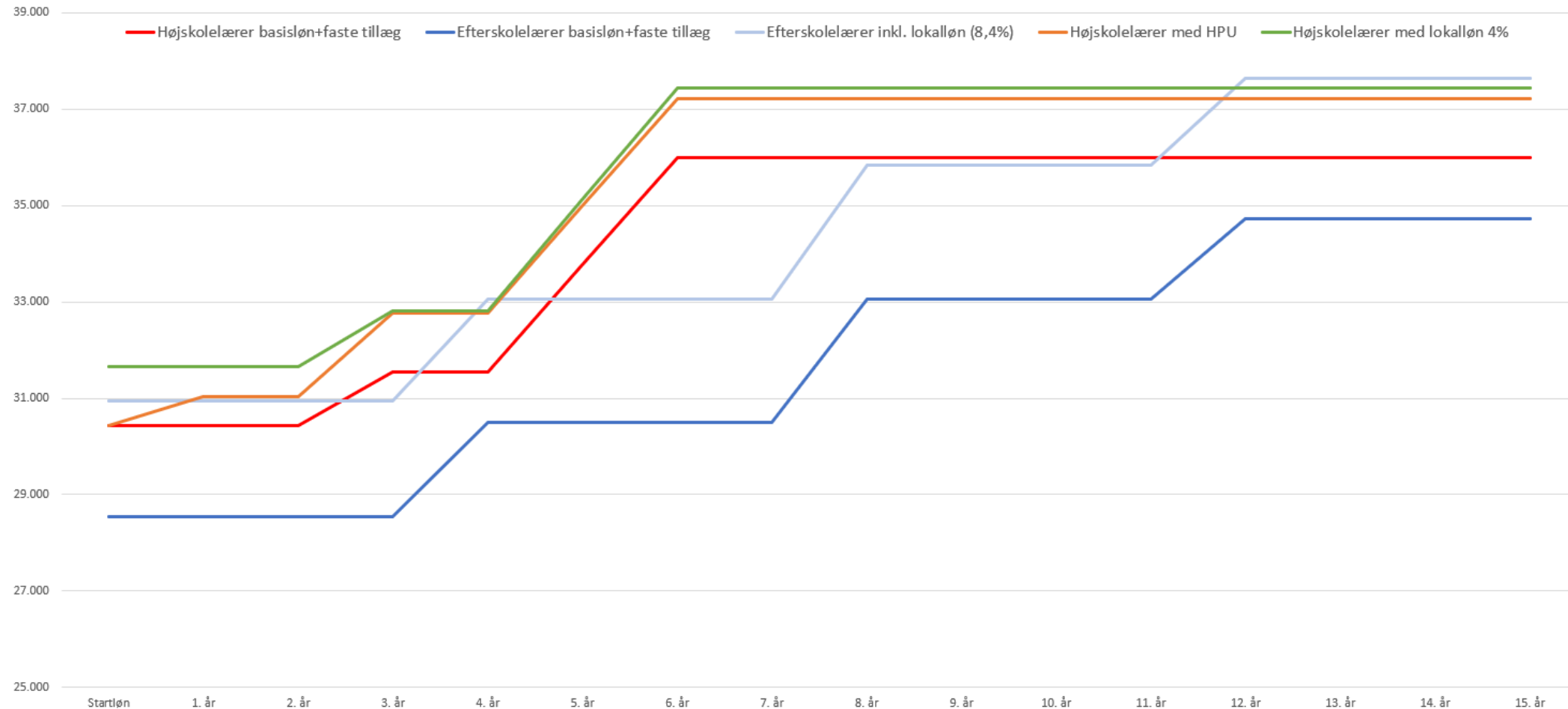
"Ny løn" - intro og historik

- Hvorfor taler vi om "Ny løn" nu?
 - Udvikling i lønområdet, brug af løsere arbejdskraft & balance m arbejdet
 - Processen, mytedannelse & deltagelse = fælles sag.....
 - Højskolerne har individuel frihed – også frihed til at lave aftaler sammen.
- Historik – hvilke step har der været frem til i dag
 - 2004: Ny løn som eneste mulighed for tillæg – "overløn" afskaffes
 - HPU tillæg som centralt bestemt kvalifikationstillæg
 - 2016: Basisløn bliver ens for akademisk/ikke akademisk udd.
 - 2022: Medlemsmøder om lærernes vilkår → anbefaling om lønpulje 4-5%
- Fakta og tal: Sammenligningsgrundlag og benchmark
- Inspirationsmateriale til lønpolitik: ffd.dk/A-Å

Sammenligning basisløn



Sammenligning basisløn + tillæg



HPU-tillæg i forhold til løn – eksempler (april 2022)

Basisløntrin 1 (1.-3. år) + kostskoletillæg = årsløn kr. 371.646
HPU 1.-2. år kr. 7.485/år udgør 2,0%

Basisløntrin 2 (4.-5. år) + kostskoletillæg = årsløn kr. 385.255
HPU 3. år++ kr. 14.857/år udgør 3,9%

Basisløntrin 4 (7. år++) + kostskoletillæg = årsløn kr. 439.692
HPU 3. år++ kr. 14.857/år udgør 3,4%

HPU 3. år++ (dimitteret før 1/4-2008) kr. 29.714 udgør 6,8%

Inspiration til lønpolitik og lønaftale

EKSEMPEL PÅ LØNAFTALE

Der er indgået aftale om udmøntning af følgende pulje som lokal løn:

Årlig lønsum for højskolelærere er inkl. lokallønstillæg (Excl. pension) pr. 1/4-20xx opgjort til kr. 5.000.000

Puljens størrelse er fastlagt til kr. 200.000, hvilket svarer til 4,0% af lønsummen.

Fordeling:

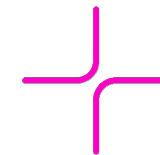
- Der ydes et midlertidigt funktionstillæg til lærere der har ansvar for XXXXXX. Tillæg er gældende for lærere med ansættelsesgrad højere end 50%. Tillæg udbetales månedligt med kr. xxxx (årligt tillæg kr. xxxx), og er forbundet med funktionen. Tillæg er i nutidskroner og reguleres ikke.
- Der ydes et midlertidigt funktionstillæg for SPS-ansvar. Tillæg udbetales månedligt med kr. xxxx (årligt tillæg kr. xxxx), og er forbundet med særlig indsats for denne elevgruppe. Tillæg er i nutidskroner og reguleres ikke.
- Der ydes et engangsvederlag med kr. xxx for varetagelse af kursuslederfunktion på korte kurser af 1 uges varighed. Tillæg er i nutidskroner og reguleres ikke.
- Der ydes et varigt kvalifikationstillæg ved gennemførelse af kursus for mentorer. Tillægget udgør kr. xxxx (årligt tillæg kr. xxxx)
- Der ydes et varigt kvalifikationstillæg for gennemførelse af HPU, som fastsat i bekendtgørelsen.
- Et evt. restbeløb i puljen kan disponeres af ledelsen for eksempel til udbetaling som engangsvederlag for særlig indsats.

Ny løn på højsskolerne

- ERFARINGER MED NY LØN OG SÆRLIGE
OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

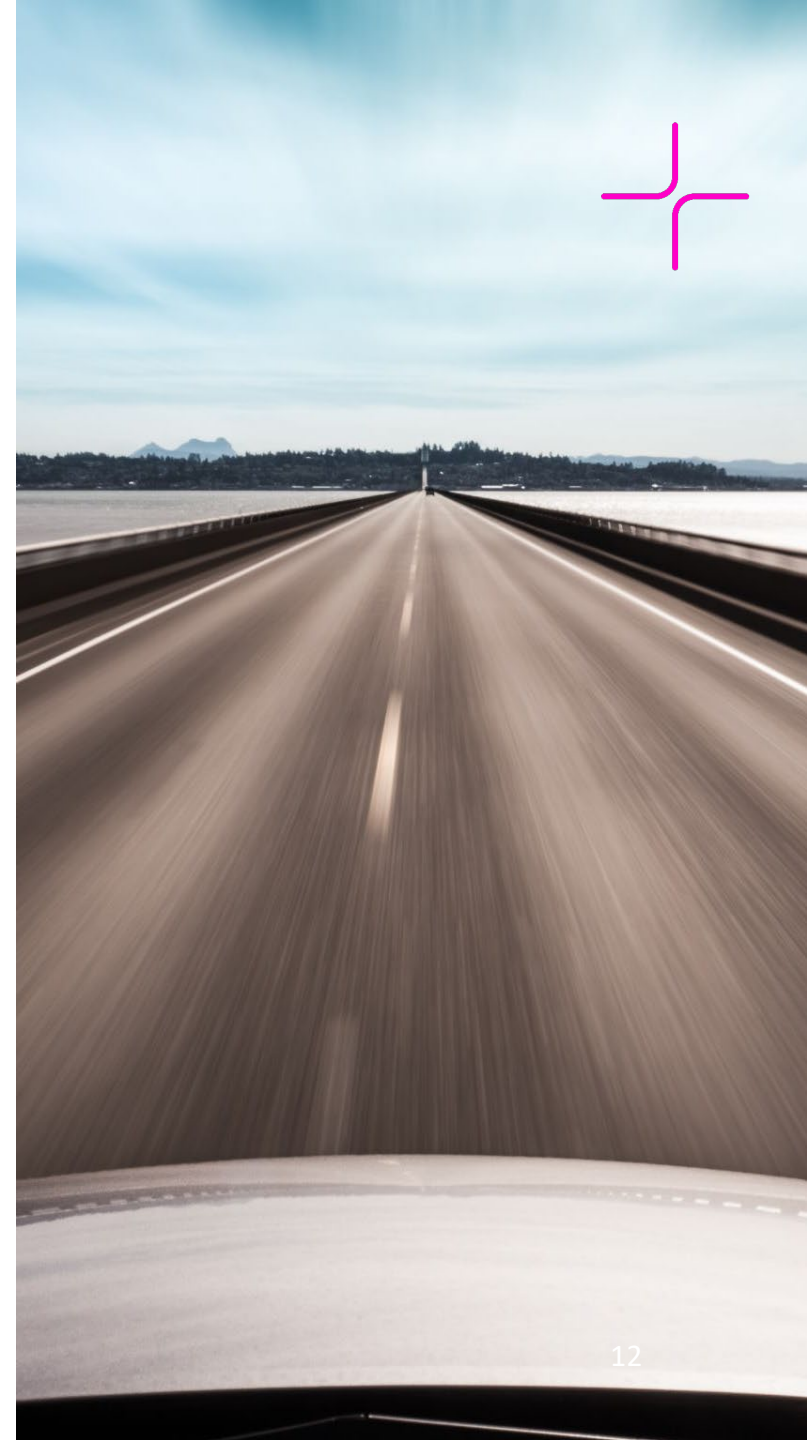
Kort om min baggrund

- + Emil Herskind, 41 år.
 - + Filosofi, økonomistyring og revisor.
 - + Konsulent i LEAD – enter next level.
- + Embedsmand i knap 20 år:
 - + Socialministeriet
 - + Undervisningsministeriet
 - + Uddannelsesministeriet
- + Holder ikke et embedsmandsoplæg



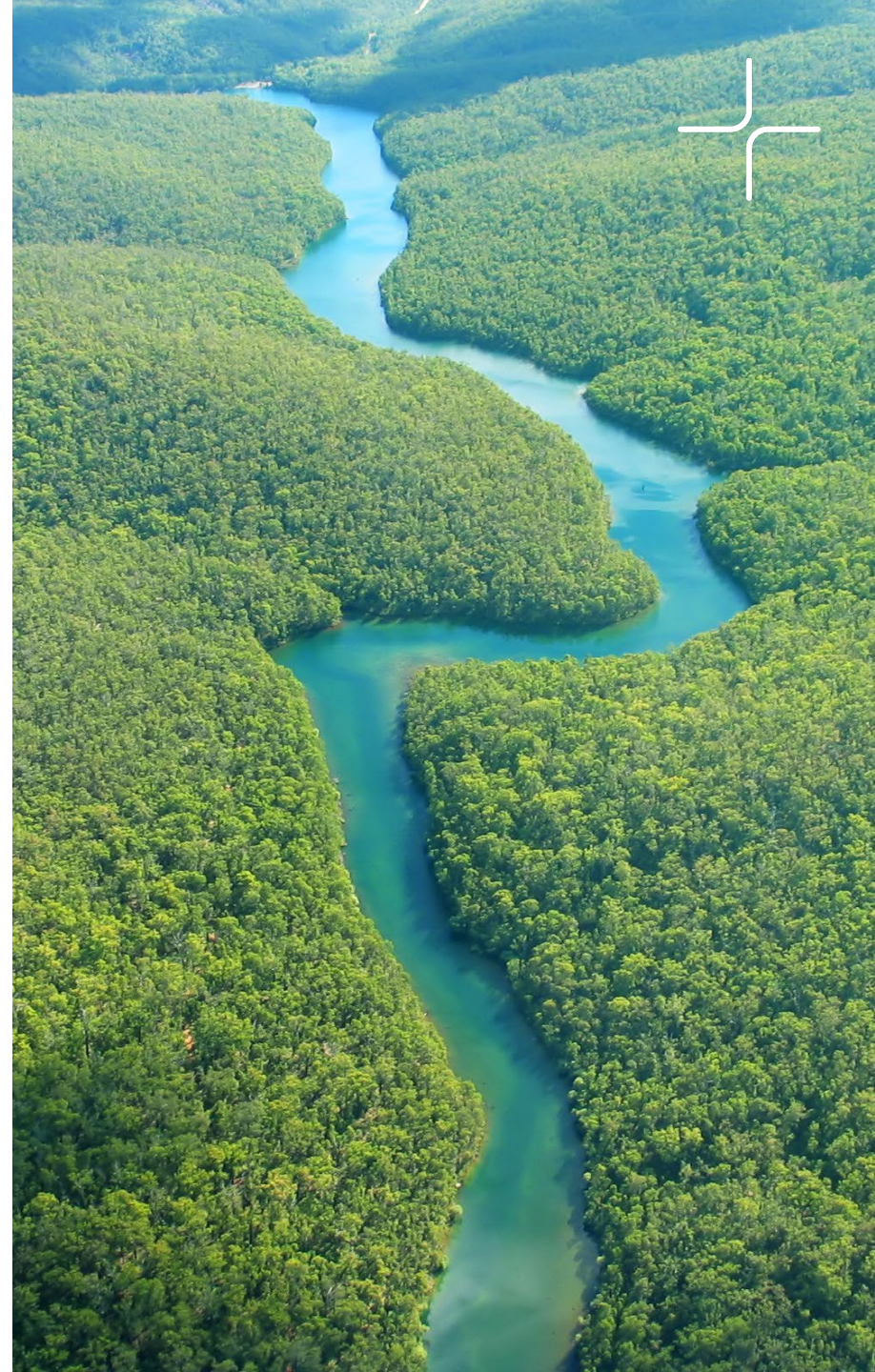
Agenda

- Baggrunden for NY LØN (NPM)
- NY LØN i en højskolekontekst - regelgrundlaget
- Egne erfaringer med NY LØN
- Opmærksomhedspunkter og faldgruber
- Spørgsmål & debat



Et eksempel fra virkeligheden

"Sine er en engageret medarbejder, der løfter betydelige opgaver i kontoret, og er altid tjenestevillig, når der kræves en ekstra indsats. Sine har et vedvarende fokus på udvikling og sikring af en korrekt og effektiv forvaltning, og med sin mangeårig erfaring sikrer Sine oplæring af nye kollegaer. Som medarbejder går Sine altid foran og understøtter de værdier og den retning, som organisationen udvikler sig i. Sine tager ansvar for det gode samarbejde med kollegaer såvel som løsning af opgaverne. Sine er vellidt af kollegaer såvel som af ledelsen."



En ægte møgsag

LEAD+
enter next level



ET ÅR MED BRITTA NIELSEN
- EN ØJENVIDNEBERETNING FRA EN MØGSAG

EFTERTANKE 1

NY LØN OG DET
SKREVNE ORD



EFTERTANKE 2

NY LØN OG KONTROL/TILSYN



EFTERTANKE 3

NY LØN OG LEDELSESOPGAVEN



Baggrund og formål med ny løn

1. NY LØN er gradvist implementeret i den offentlige sektor fra 1997.
2. Finansministeriet er hovedarkitekt bag ordningen.
3. NY LØN giver mulighed for en større lokal løndannelse tilpasset den enkelte medarbejder og den enkelte arbejdsplads.
4. Giver ledelserne mulighed for at anvende løn som aktivt ledelsesinstrument til at understøtte institutionens mål og værdier.
5. Hensigten med NY LØN er at skabe grundlag for en mere fleksibel løndannelse og en differentieret og individualiseret anvendelse af lønnen – det er ikke hensigten at den nye løndannelse skal føre til en ændring af den samlede lønsum.
6. De lokale tillægsmuligheder giver mulighed for at anvende løn strategisk, således at lønnen i højere grad afspejler den enkelte medarbejders særlige kvalifikationer, funktioner og opnåede resultater.



Tænkningen bag ny LØN

1. NY LØN: Et nyliberalistisk reformkompleks (NPM):

- Bryder radikalt med solidarisk lønpolitik og anciennitetsbaserede rettigheder.
- Sætter ny dagsorden for ledelserne i den offentlige sektor => både positive og negative.
- Den offentlige sektor skal være mere effektiv og kan lære fra private virksomheder.
- Teoretisk: Principal-agentteorien, asymmetrisk information, egennyttmaksimerende og opportunistiske. Løsning: Skabe fælles incitamenter => NY LØN et bud.
- Rationalet bag NY LØN: Væk fra et ufleksibel lønsystem, til en mere individualistisk, decentral og differentieret løndannelse. Løn skal fordeles ud fra performance og resultater – uden der gives mere samlet set i løn.

2. Afledte konsekvenser

- Flere eksempler på, at NY LØN fremmer en ønsket adfærd
- Nogle bliver vindere andre tabere => kan sætte sig i kulturen
- Ledelse bliver udfordret og skal stå mere på mål (subjektive vurderinger)
- Store transaktionsomkostninger ved at udmønte en meget lille procentel af lønnen.

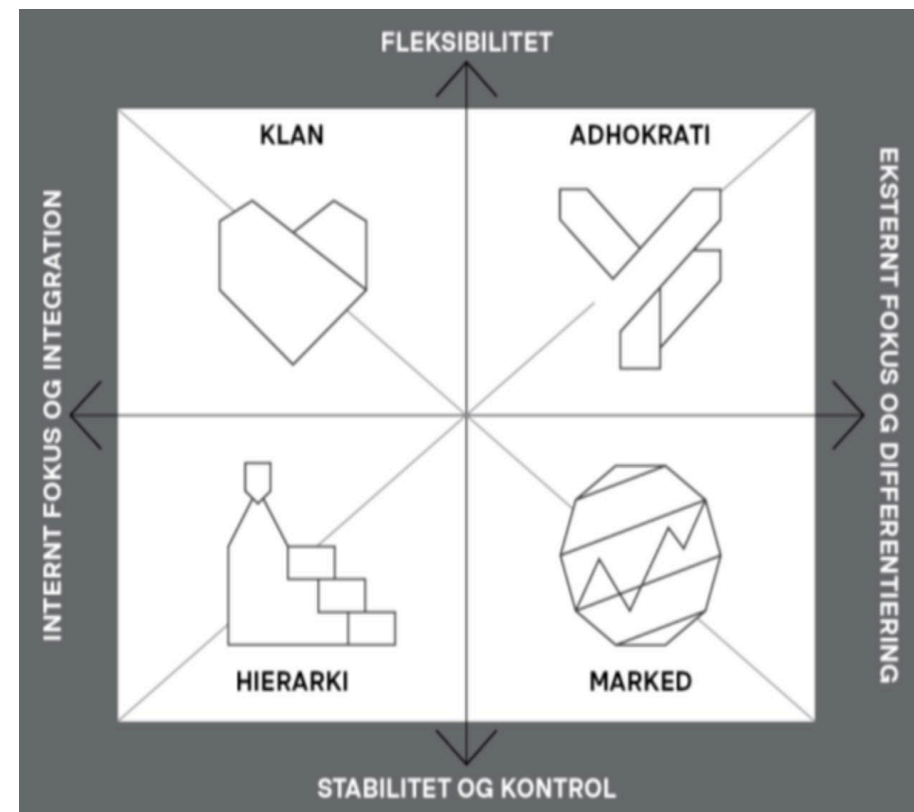
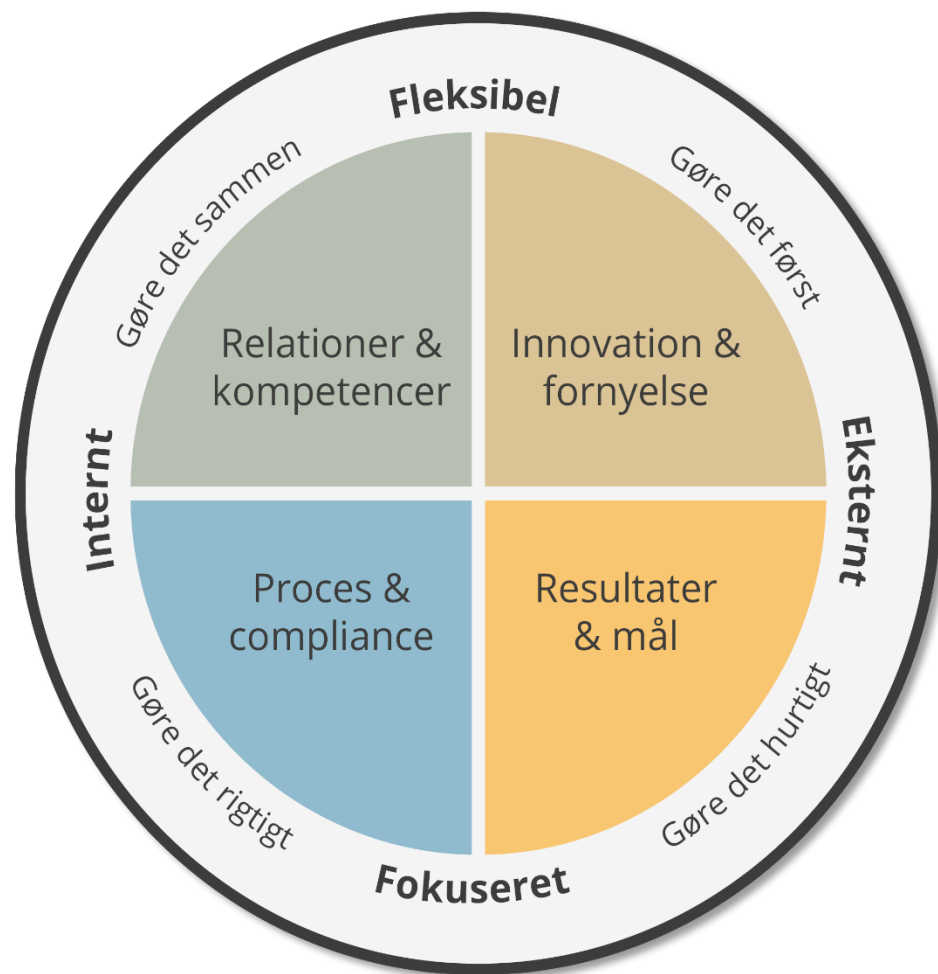
Principles of NPM

- Management
- Performance Standards
- Output Controls
- Decentralization
- Private sector management
- Competition



FINANSMINISTERIET

Analyse af organisationskulturer med afsæt i Competing Values Framework/



Cameron, Quinn, DeGraff & Thakor, 2007

Bekendtgørelse om ansættelsesvilkår

1. Dækningsområde: Forstandere, viceforstandere og lærere

2. Lønnen består af følgende obligatoriske dele:

- Basisløn (indplaceringsløn)
- Kostskoletillæg
- HPU-tillæg

3. Tillægsgdelen omfatter følgende dele:

- Kvalifikationstillæg
- Funktionstillæg
- Engangsvederlag
- (Resultatløn er ikke en mulighed).



Bekendtgørelse om lønpolitikken

1. § 30: Skolens ledelse fastsætter løn- og personalepolitikken efter drøftelse med medarbejderne

Skolens ledelse fastsætter lønpolitikken (skal dog godkendelse i bestyrelse):

- Overordnede principper for løn og tillæg, herunder fastsættelse af kriterier.
- Årshjul / evt. proces for offentliggørelse.
- Fast sum eller procentsats af lønsummen.



Funktionstillæg

Funktionstillæg anvendes til at honorere ansatte, der varetager særlige funktioner. Funktionstillæg er knyttet bestemte arbejdsopgaver, som den ansatte udfører. Et funktionstillæg er typisk tids- eller opgavebegrænset, men kan varigt hvis den tillægsgivende funktion er en integreret del af selve stillingsindholdet.



Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg anvendes til honorere ansatte på grundlag af faglige og personlige kvalifikationer, kvaliteten i opgavevaretagelsen, balancen i forhold til tilsvarende stillinger på det øvrige arbejdsmarked eller af hensyn til rekruttering og fastholdelse mv.

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også aftales som midlertidige tillæg.



Engangsvederlag

Engangsvederlag vil typisk være relevante, hvis der er tale om en efterfølgende honorering af en særlig indsats. Engangsvederlaget kan efter en konkret aftale gøres pensionsgivende.



Egne erfaringer

- ✦ Store forskelle på hvordan NY LØN er blevet implementeret og med hvilke resultater:
 - Systematisk eller mere løst og ad hoc.
 - Kobling til kompetenceudvikling.
 - MUS/Performancevurdering og kobling til løn.
 - Kommunikation, feedback og ledelsesopmærksomhed.
- ✦ NY LØN: Interesse fra medarbejdere – et spørgsmål om alder, men ikke kun?
- ✦ Ledelse i dybden, feedback, tydelig kommunikation, klar i begrundelser om valg/fravalg => kultur/adfærd/læring i organisationen.

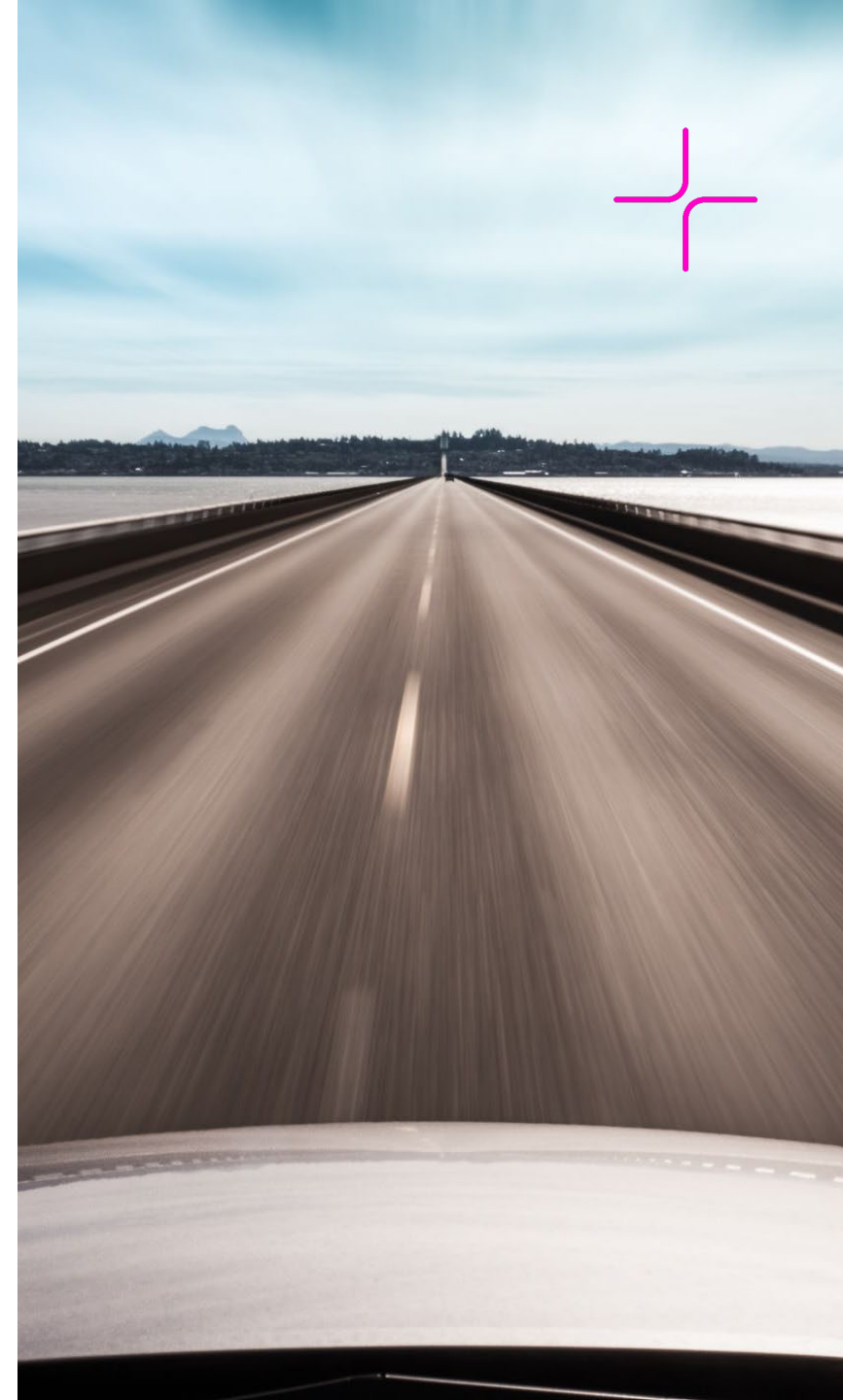


UNDERVISNINGS
MINISTERIET



Opsamling: konklusioner og opmærksomhedspunkter

- NY LØN og succes: Handler mere om ledelse end om kultur.
- Hvis I gør det, så gør det ordentligt. Ellers lad vær.
- Forskellige medarbejderpræferencer
 - Ildsjæd (kald) vs. funktionær (lønmodtager) => oplever i stigende grad de yngre generationer ser sig selv om lønmodtagere.
- Offentlighed om NY LØN?



Højskolerne

Folkehøjskolernes Forening

Spørgsmål & debat?

LEAD+

enter next level

Erfaringsoplæg – ”Ny løn” i anvendelse

- Vejle Idrætshøjskole
- Odder Højskole

Gruppedrøftelser

- Hvordan kan I se det anvendt på jeres skoler ?
- Hvordan kan I finde økonomien til det ?
- Hvordan ser I det påvirke kulturen på skolen ?

Frokost kl. 12.30 – 13.15

Elevforsikring / garantiordning

Behov for at kunne dække elevers/kursisters tab ved skolelukning

Præsentation af 3 modeller – forsikringer eller egen pulje/fond

Erfaringer som kurator ved skolelukninger v/ Advokat Jens Brusgaard

Timing i etablering af ordningen – bestyrelsens forslag

Beslutning / finansiering ?

Forsikringsmodel



Privat

Erhverv

 Om os 88 20 88 20[Kontakt os](#)

Vi er specialister i rejseforsikring - og klar til at hjælpe dig 24/7

På hovedkontoret i København er mere end 100 specialister i rejse- og udstationeringsforsikring klar til at hjælpe rejsende på eventyr i hele verden.

- Gennem WTW er der indhentet tilbud fra Gouda på en forsikringsløsning
- FFD tegner en fælles forsikring for alle tilskudsberettigede folkehøjskoler
- Væsentligt med hurtig behandling og udbetaling til elev/kursist → videre til anden skole
- Pris ca. 72 kr. pr. årselev (pt. 450.000-500.000 kr. årligt)

Egen puljeordning/”Højskolernes støttefond”

- Forsikringspræmie på kr. 450.000 kunne sættes i en egen almennyttig støttefond
- FFD behandler henvendelser fra elever/kursister med tab
- FFD udbetaler fra puljen

Ulemper

- Puljen kan gå i minus allerede det første år
- Vi står selv med skadesbehandling og vurdering af dokumentation (koster ressourcer)
- Kan vi udbetale hurtigt nok?

Elever/kursister forsikrer sig selv ved tilmelding

- Udvidelse af afbestillingsforsikring som tegnes af eleven selv
- Udgiften ligger på eleven ved tilmelding (anslået 5% af kursuspris)
- Samlet pris ved kort kursus anslået 500 kr. / Langt kursus 3000 kr.

Ulemper

- Prisen vil afholde en del elever/kursister fra at tegne
- Kursister vil spørge skolen om forsikring er nødvendig ?
- Omdømme ?

Forsikringsmodel



Privat

Erhverv

Om os

88 20 88 20

[Kontakt os](#)

Vi er specialister i rejseforsikring - og klar til at hjælpe dig 24/7

På hovedkontoret i København er mere end 100 specialister i rejse- og udstationeringsforsikring klar til at hjælpe rejsende på eventyr i hele verden.

Forsikringen dækker alene forudbetaling for ikke-påbegyndte kurser/ophold.

Der ydes IKKE refusion for igangværende ophold.

- Summen for korte kurser (1-2 uger) er kr. 10.000 – indmeldelsesgebyr dækkes ikke
- Summen for lange kurser er kr. 45.000 – indmeldelsesgebyr dækkes ikke
- Der er selvstændig dækningssum for rejser i forbindelse med kurser på kr. 15.000
- Der ydes straks-udbetaling, så eleven kan tilkøbe nyt kursus på anden skole
- Der skelnes ikke mellem danske / ikke-danske elever.
- Pris ca. 72 kr. pr. årselev (pt. 450.000-500.000 kr. årligt)
- Etablering 1/1-2023 ?

Advokatens erfaringer

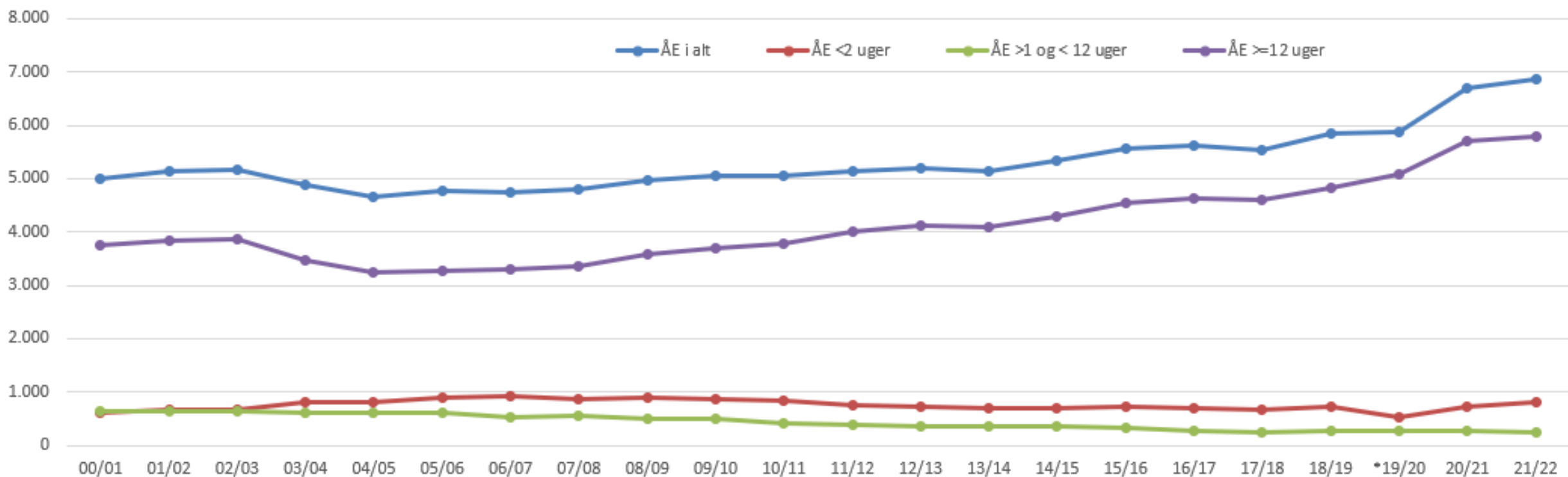
- v/ advokat Jens Brusgaard, Trolle advokatfirma

Øvrige aktuelle punkter

- Elevantal – udvikling
- Finanslovsforslaget og skolernes økonomi
- Aktuelle input fra Rådgivningen
 - Om lærernes ansættelsesvilkår – og FSL / FFD
 - Årsplaner – godkendelse og på hjemmesiden
 - Indholdsplaner m.v.–opstramning på vej - Eksempel fra tilsyn –og aflønning af lærer som honorar
 - Kursers åbenhed - Mulighed for at afvise elever i særlige tilfælde
 - Vejledning 1:1 –som undervisning?
 - ”Udlændingebalancen” - Kravet om flertal af danskere på kurser
 - Vedtægter (Styrelsens udmelding om tilpasning når de åbnes)

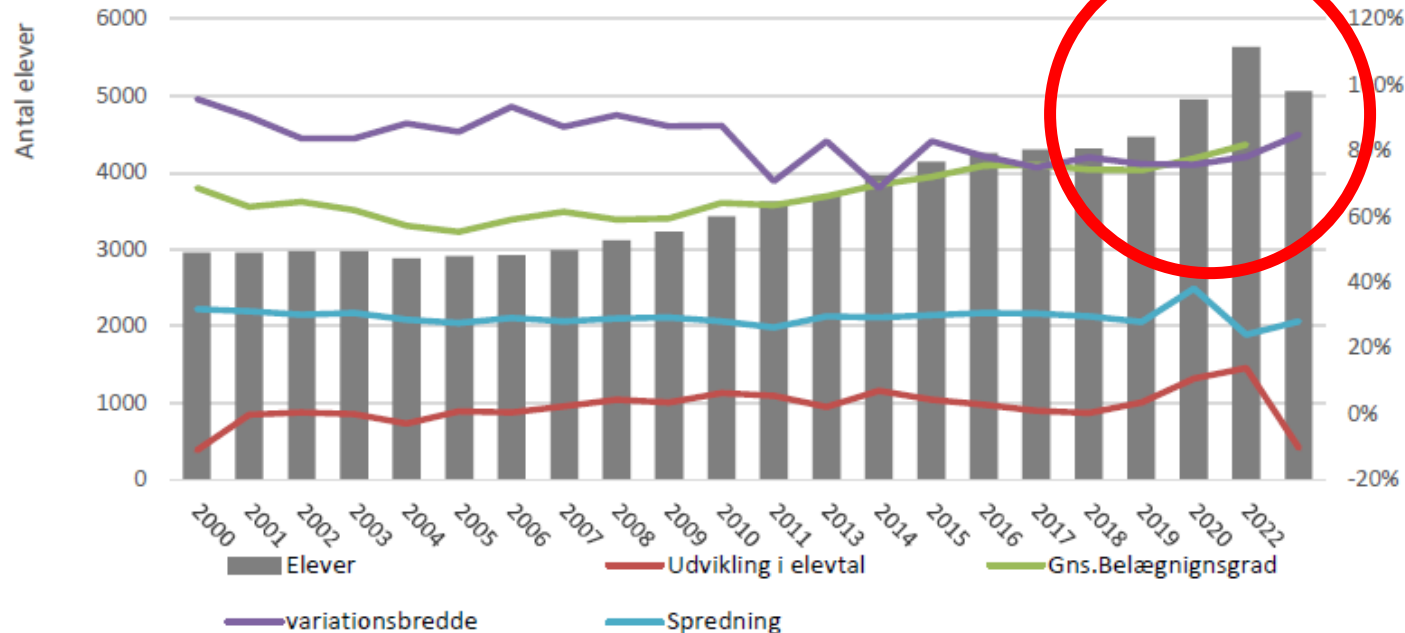
Elevtal udvikling

SKOLEÅR	18/19	*19/20	20/21	21/22	Dif.	Tilvækst	
ÅE i alt	5.844	5.863	6.699	6.856	157	2,3%	I alt
ÅE <2 uger	736	513	712	822	110	15,4%	Takst 1
ÅE >1 og < 12 uger	268	267	269	236	(33)	-12,4%	Takst 2
ÅE >=12 uger	4.840	5.082	5.718	5.799	81	1,4%	Takst 3
ÅE Unge uden ku	535	563	379	423	44	11,7%	uu
ÅE Extern komp	0	0	0	-	-		Ex komp
ÅE Aktiverede	41	32	32	19	(13)	-39,9%	ae
Antal skoler	68	70	72	70	(2)		

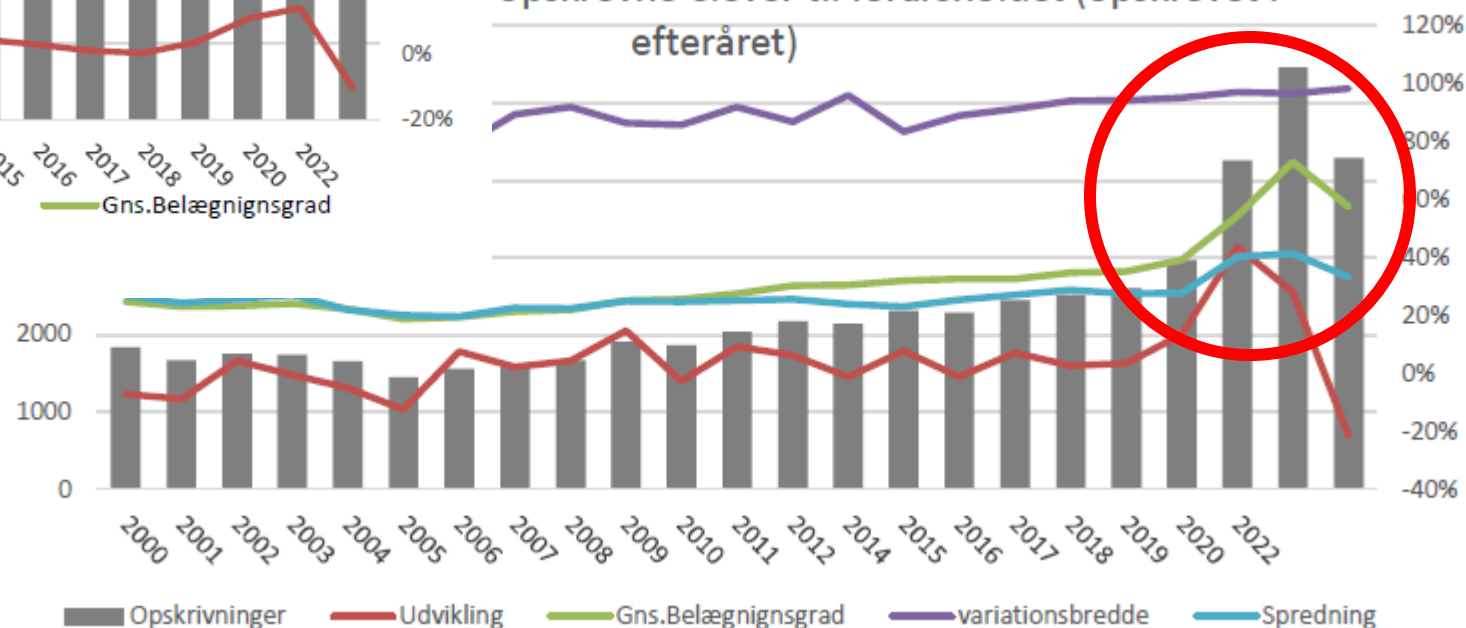


Elevtal udvikling

Historisk udvikling i elevtal optagede til efterårsholdet



opskrevne elever til forårsholdet (opskrevet i efteråret)



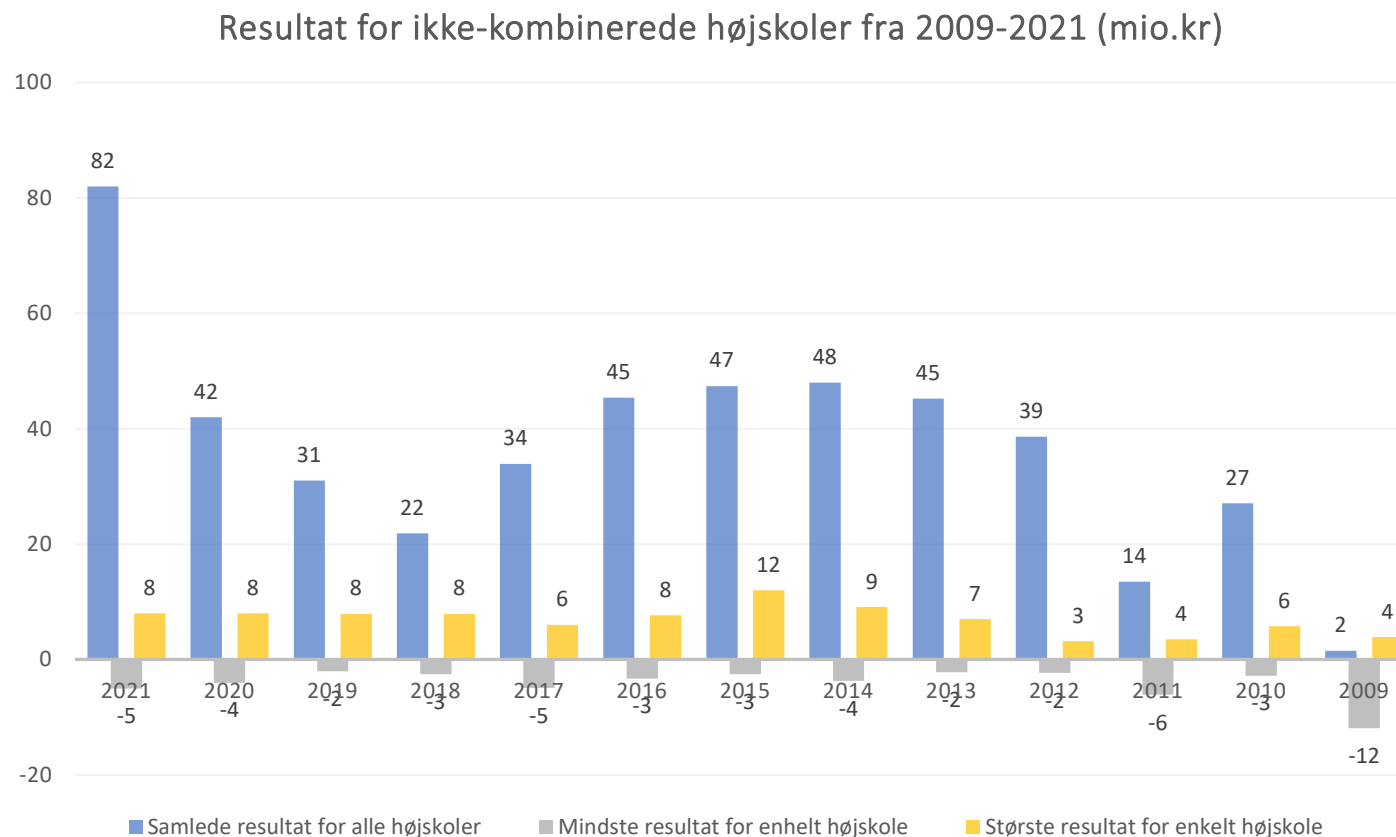
Finanslovsforslaget 2023

Finanslovskonto 21.57 – Folkehøjskoler	Takst/tilsk	Takst/tilsk	I forhold til 2022	Pr. uge
Alle takster gives pr. årselev:	FFL2023	FL2022	%	FFL2023
Takst 1, elever der har gennemført mindre end 2 uger	42.017	40.440	103,9%	1.050
Takst 2, elever der har gennemført mindst 2 uger og mindre end 12 ug	65.137	62.692	103,9%	1.628
Takst 3, elever der har gennemført mindst 12 uger	111.126	106.955	103,9%	2.778
Takst ved ekstern kompetencegivende undervisning	65.482	63.024	103,9%	
Tilskud til specialundervisning – takst	23.047	22.182	103,9%	576
Tillægstakst, unge uden kompetencegiv. udd. – med uddannelsesplan	44.980	43.292	103,9%	1.125
Tillægstakst, unge uden kompetencegiv. udd. – uden uddannelsesplan	17.036	16.397	103,9%	426
Elevstøtte, elever under 18 år – kostelever (ungdomshøjskoler) - takst	17.003	16.365	103,9%	425
Elevstøtte, elever under 18 år – dagelever (ungdomshøjskoler) - takst	11.673	11.235	103,9%	292
Grundtilskud	775.680	722.714	107,3%	-

Se den fulde oversigt i A-Å: [Finanslov – FFD](#)

Skolernes økonomi

- Regnskaber 2021 er tilgængelige på regnskabsportalen og i "A-Å"
 - Samlet i excel – sorteret efter årselevtal: [Økonomi og regnskabsanalyse](#)



Skolernes økonomi

- Om overskuddet i sektoren

Skolernes samlede omsætning er i alt kr. 1.308 mio.

Samlet resultat kr. 82 mio. (Overskudsgrad 6,2)

En gennemsnitlig overskudsgrad på 5,0 ville kræve et samlet resultat for de 63 skoler på i alt 65,4 mio. kr.

Overskudsgrad	Antal skoler
Over 5,0	38
Fra 0 til 5,0	16
Under 0	9

- Følsomheden for stigende energipriser (sept. 2022)

	Stigning i % fra 2021-2022	Stigning i mio. kr. fra 2021-2022
Udgifter til el	82%	11,8
Udgifter til varme og vand	45%	7,2
Forventet stigning på el, vand og varme, incl. afgifter	62%	19,0

Samlet anslået stigning fra 2021-2022 kr. 36,7 mio.

Om lærernes ansættelsesvilkår – og FSL / FFD

- FSL – overenskomst eller ikke
Ordrede forhold pt. via Ansættelsesbekendtgørelsen
- Aftaler om voldgiftsnævn
- Arbejds miljølovgivning – Hviletidsbestemmelser – skabelon i A-Å
- HUSK: Rådgivning tilgængelig for alle personalegrupper hos FFD

Du er her: [Foreningen](#) / [Administration](#) / [A - Å](#) / Arbejdstid, hvileperioder og fridøgn

Administration

A - Å

Lovgivning om højskoler

Løn og ansættelse

Den selvejende institution

Kontakt FFD's rådgivning

Arbejdstid, hvileperioder og fridøgn

Arbejds miljølovgivningen og bestemmelser om fridage og hvileperioder sætter rammer som der skal tages hensyn til i planlægning af arbejdstid.

Planlægninaden af arbeidet på en høiskole kan i mande tilfælde

Årsplaner – opmærksomhed fra tilsyn

- Krav om årsplan på skolens hjemmeside før skoleårets start
 - Godkendt af skolens bestyrelse
 - Underskrevet af bestyrelsesformand
 - Skema og ændringsskema:
- [Skemaer og vejledninger \(slks.dk\)](http://slks.dk)

[illegible]

Indholdsplaner – aktuel tilsynssag

- Indholdsplan:
 - Skal være godkendt før kursusstart – forstander/bestyrelse
 - En indholdsplan – ikke flere forskellige dokumenter.
- Undervisning:
 - $\frac{1}{4}$ -del af undervisning varetages af skolens fastansatte lærere
 - $\frac{3}{4}$ -del af undervisning af ansatte jfr. ansættelsesbekendtgørelsen (timelærer)
 - Honoraransatte kan ikke varetage undervisning alene.
 - TAP-personale der underviser, skal have særskilt kontrakt.
- Pædagogisk tilrettelagt samvær (indholdsplanen):
 - Skal udføres af personale ansat i h.t. ansættelsesbekendtgørelsen.

Kursers åbenhed

Kursers åbenhed

Mulighed for at afvise elever i særlige tilfælde

(Link [Åbenhedskriteriet - FFD](#))



Vejledning og undervisning

Højskolerne

Foreningen

Bladet

Sangbogen

Folk High Schools

in

t

f

Højskolerne

Folkehøjskolernes Forening

Søg Q

Menu ≡

Du er her: [Foreningen](#) / [Administration](#) / [A - Å](#) / [Vejledning om uddannelse og erhverv](#)

Administration

[A - Å](#)[Lovgivning om højskoler](#)[Løn og ansættelse](#)[Den selvejende institution](#)[Kontakt FFD's rådgivning](#)

Vejledning om uddannelse og erhverv

Ifølge højskolelovens skal højskoler på kurser af mindst 12 ugers varighed tilbyde eleverne vejledning om valg af uddannelse og erhverv.

Vejledning - og som en del af det pligtige undervisningstimal

Ifølge højskolelovens § 15, Stk. 4 skal højskolerne på kurser af mindst 12 ugers varighed tilbyde eleverne vejledning om valg af uddannelse og erhverv.

Skolernes vejledningsindsats kan tilrettelægges på forskellig vis, og det kan således godt være tilrettelagt som undervisningshold, hvor timerne også tæller med i elevens pligtige undervisningstimal. En beskrivelse af vejledningen skal så på lige fod med den øvrige undervisning indgå i kursets indholdsplan.

Da udgangspunktet for undervisning på højskoler er, at det foregår i en holdsammenhæng, kan en individuel vejledning (1 til 1) imidlertid ikke tælle med i det pligtige undervisningstimal.

Skolen skal offentliggøre sin strategi for vejledningsindsatsen på sin hjemmeside.

Vejledning

Grundkursus i vejledning

- Læs mere på ffd.dk

Tilmelding foregår med NemTilmeld

ForsideAdministrationSprog

Højskolerne



Grundkursus i vejledning på højskoler

 Dato og tid Onsdag d. 25. januar 2023 kl. 10:00 til Fredag d. 27. januar 2023 kl. 13:00 Tilmeldingsfrist Mandag d. 9. januar 2023 kl. 13:00	 Sted Askov Højskole Maltvej 1 6600 Vejen	 Arrangør Mette Kyslør Tlf: +45 2218 8825 mk@ffd.dk
--	--	---

Nyt kursus for vejledere på højskoler

Siden 2004 har Højskolerne været lovmæssigt forpligtet til at tilbyde elever på kurser af mindst 12 ugers varighed vejledning om uddannelse og erhverv. For at understøtte vejlederne, og fortsat udvikle vejledningsindsatsen rundt omkring på landets højskoler, udbydes der nu et nyt grundkursus i vejledning.



Tilmelding

Vælg billettype:

Medlem af FFD - enkeltværelse 2.700 kr.	☐
Ikke medlem af FFD - enkeltværelse 3.000 kr.	☐

”Udlændingebalancen”

[Højskolerne](#)[Foreningen](#)[Bladet](#)[Sangbogen](#)[Folk High Schools](#)

Højskolerne

Folkehøjskolernes Forening

Du er her: [Foreningen](#) / [Administration](#) / [A - Å](#) / Udlændingebalance

Administration

[A - Å](#)[Lovgivning om højskoler](#)[Løn og ansættelse](#)[Den selvejende institution](#)[Kontakt FFD's rådgivning](#)

Udlændingebalance

Der skal altid være et flertal af danske statsborgere på et godkendt højskolekursus. Dette kaldes også udlændingebalancen.

Udlændingebalancen

Højskoleloven kræver, at der skal være et flertal af danske statsborgere eller elever, der kan sidestilles hermed, på et godkendt højskolekursus. Herved forstås, at der i hver kursusuge skal være et flertal af danskere, samtidig med at der også skal være et flertal af danskere blandt de elever, der gennemfører kurset.

Dette kaldes udlændingebalancen, og hvis den balance ikke overholdes, vil statstilskuddet til kurset bortfalde.

Alle elever, der deltager i undervisningen, skal tælles med

Det er derfor ikke muligt at have elever, der deltager på lige fod i et kursus uden at tælle dem med i tilskudsgrundlaget. Så hvis man fx kommer i den situation, at der **ikke** er et flertal af danske elever, kan man **ikke** blot undlade at tælle alle udenlandske elever med. Man vil i det tilfælde miste tilskuddet til hele kurset.

Vedtægter og vedtægtsændringer

- Udmelding fra Styrelsen vedr. fremtidige vedtægtsændringer
 - Skolen skal sikre sig at vedtægten som helhed ikke er i modstrid med standardvedtægten
- Eksempler:
 - Skolekredskontingent
 - Bestyrelsens sammensætning mv.