

Delårsrapport augusti 2020

Naturbruksförvaltningen



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning och viktigaste händelser.....	4
1.1	Sammanfattning	4
1.2	Viktigaste händelserna	4
2	Regional utveckling	7
2.1	En ledande kunskapsregion.....	7
2.2	En region för alla.....	7
2.3	En region där vi tar globalt ansvar	8
2.4	En region som syns och engagerar.....	8
3	Regiongemensamt arbete	9
3.1	Verksamhetens miljöarbete.....	9
4	Tillkommande rapportering	10
4.1	Sammanfattning av effekter av corona covid-19	10
4.1.1	Verksamhet	10
4.1.2	Personal.....	10
4.1.3	Ekonomi.....	10
5	Mål och fokusområden.....	12
5.1	Hållbar, innovativ och kreativ region.....	12
5.1.1	Fler i arbete genom bättre matchning.....	12
5.1.1.1	Inom ramen för regional kompetensförsörjning utveckla ett strukturerat, samordnat stöd för behovsanpassad utbildning.....	12
5.1.2	Hela regionen ska växa. Jobb, kommunikationer samt delaktighet och attraktivitet i både stad och land ska öka	12
5.1.2.1	Via en ny regional utvecklingsstrategi finna breda politiska lösningar för att hela regionen ska utvecklas.....	13
5.1.3	Västra Götalandsregionen ska verka för att stärka innovationskraften för en hållbar industri	14
5.1.4	Klimatutsläppen från fossil energi i Västra Götaland ska minska	14
5.1.4.1	Öka takten i "Klimat 2030 Västra Götaland ställer om"	14
5.1.5	Skapa attraktiva arbetsplatser och förbättra möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling	14
5.1.5.1	Låta lönesättningen präglas av större flexibilitet, där hänsyn tas till marknadssituationen och kompetensbehov samtidigt som budget ska hållas	16
6	Medarbetare.....	17

6.1	Chefsförutsättningar.....	17
6.2	Hälsa och arbetsmiljö.....	17
6.2.1	Medarbetarenkät.....	18
6.3	Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys.....	19
7	Ekonomiska förutsättningar.....	20
7.1	Ekonomiskt resultat.....	20
7.1.1	SR05 Sammanställning RR Utförare Regional utveckling.....	20
7.1.2	Intäktsutveckling.....	21
7.1.3	Kostnadsutveckling.....	22
7.2	Åtgärder vid ekonomisk obalans.....	22
7.3	Eget kapital.....	22
7.4	Investeringar.....	22
8	Övrig rapportering.....	24
8.1	Fördjupad rapport till egen nämnd/styrelse.....	24

Bilagor

Bilaga 1: ANL

Bilaga 2: RR BR KF

Bilaga 3: NOTV

1 Sammanfattning och viktigaste händelser

1.1 Sammanfattning

Naturbruksförvaltningen har som samhället i stort påverkats av Covid-19. Förvaltningen övergick till distansstudier den 18 mars. Trots detta har förvaltningens resultat varit positivt inom de flesta områden.

Vi har fortsatt ett flertal projekt som pågår i förvaltningen som på olika sätt bidrar till en hållbar omställning samt insatser för ökad biologisk mångfald. Med tanke på den pandemi som pågår så har vi ökat takten vad gäller digitaliseringen och förvaltningen genomförde en övergång till distansundervisning på både gymnasiet och vuxenutbildningarna med mycket kort varsel.

I förvaltningen pågår 14 stycken utvecklingsprojekt och försök med sammanlagt 25 olika samarbetspartners från Sverige, Danmark, Tyskland, Belgien och Nederländerna.

Vi har fortsatt att öka andel elever som fullföljer sina studier från 79% till 81%

Den genomsnittliga betygspoängen (GBP) för Gymnasieskolan 2019 är 15,1 en ökning från föregående år med 0,5 (14,7.)

Gymnasieskolan följer målet med en årlig elevökning om 5 procent. För de gymnasiala vuxenutbildningen har ökningen inneburit att man gått från 129 årsstudieplatser till 147, en ökning med ca 14%.

Det ekonomiska resultatet har uppgått till ett överskott på 10,2 mnkr vilket är betydligt bättre än budget. Resultatet beror till stor del på att undervisningen bedrivits på distans, vilket medfört lägre kostnader. Både i form av lägre personalkostnader samt även lägre förbrukning. Många aktiviteter har inte heller gått att genomföra beroende på Covid-19. Exempelvis deltagande på gymnasiemässor, studieresor, inspirationsföreläsningar och APL utomlands.

Bemanningen ligger på budgeterad nivå med undantag för effekten av distansstudier och sommareffekten. Sjukfrånvaron har fortsatt vara på lägre nivåer med undantag för perioden mars och april då Covid-19 och en ökande smittspridning i samhället sannolikt påverkade situationen.

1.2 Viktigaste händelserna

Förvaltningen har under året arbetat vidare med Mål 2025. En process som startades upp med all personal redan under våren 2019. I januari 2020 beslutade naturbruksstyrelsen om det slutliga innehållet i dokumentet. Sedan vidtog arbetet med att bryta ner målen inom de områden som identifierats. Under försommaren presenterades sedan det färdiga resultatet och lagom till sommaren kunde alla medarbetare få en egen version av Målbild 2025. Det dokument som hela förvaltningen ska använda som karta och kompass under de kommande fem åren.

Den pågående pandemi som fått namnet Covid-19 har under 2020 påverkat samhället på många sätt både i Sverige och den övriga världen. Sveriges regering och folkhälsomyndigheten har genom olika typer av insatser

försökt bromsa smittspridningen i Sverige. Några av dessa insatser berör och har berört utbildningsområdet. Naturbruksförvaltningen har utifrån de nya beslut och förordningar som presenterats anpassat verksamheten. Den 18 mars 2020 gick naturbruksförvaltningen med kort varsel över till distansundervisning. Det berörde alla verksamheter förutom fyraårsprogrammet som fortsatt hade sin undervisning på plats i skolan. Distansundervisningen fortsatte under resterande del av vårterminen. När verksamheterna gick över till distansundervisning, så gjordes det med intentionen att förändra så lite som möjligt, vilket innebar att eleverna i hög grad följde sitt ordinarie schema och loggade in digitalt på de lektioner de skulle haft även om de varit på plats i skolan. I en del fall utökades APL-perioderna för att öka möjligheterna för eleverna att hinna gå igenom praktiska moment. I andra fall erbjöds elever att i mindre grupper komma till skolorna för att gå igenom praktiska eller teoretiska delar av undervisningen som inte var genomförbara på distans. Elever som behövde extra stöd i sitt lärande kunde få hjälp, dels digitalt men även på plats på skolan.

Skolavslutningen genomfördes men i anpassad form, där bland annat antalet deltagare begränsades. Föräldrar kunde delta och följa avslutningen från sina bilar i en form av ”drive in evenemang”. Det visade sig vara en bra lösning som uppskattades av både elever och föräldrar.

Sammanfattningsvis fungerade perioden med distansundervisningen bra inom förvaltningen. Våren delades in i perioder och arbetet med distansundervisning utvärderades fortlöpande. Det fanns utmaningar men både personal och elever gjorde en mycket bra insats för att få allt att fungera.

Från och med den 15 juni beslutade Regeringen om förändringar i förordning (2020:115) om utbildning på skolområdet och annan pedagogisk verksamhet vid spridning av viss smitta.

Förändringarna innebar bland annat att gymnasieskolan skulle återgå till ordinarie undervisning på plats på skolorna.

Den 10 augusti presenterades sedan ytterligare några förändringar i förordning (2020:115) Syftet med dessa var bland annat att huvudmannen skulle ha möjlighet att anpassa utbildningens utformning, omfattning eller förläggning för att lärare och elever skulle kunna följa föreskrifter, allmänna råd eller rekommendationer från Folkhälsomyndigheten som avsåg sjukdomen covid-19 och som rörde kollektivtrafiken och andra allmänna färdmedel.

Inför starten av höstterminen har förvaltningens chefsgrupp träffats regelbundet för att lägga en plan för höstens arbete med anledning av den pågående pandemin och för att elever och personal ska kunna känna sig trygga. Starten på höstterminen har varit lugn.

Under rubriken ”En tryggare skolstart” uppmanas all personal som har möjlighet, att delta ute på skolorna under elevernas två första skolveckor. Syftet med insatsen är att ge eleverna en tryggare skolstart genom ökad personaltäthet.

En utvecklingsinsats har under året genomförts inom förvaltningens vuxenutbildningar. Med hjälp av två konsulter från Ekan Management gjordes inledningsvis en kartläggning och en nulägesanalys av verksamheten. En handlingsplan presenterades sedan där ett antal åtgärder

föreslogs i syfte att nå ett önskat framtida läge. Verksamheten har sedan arbetat vidare med olika åtgärder för att driva utvecklingen vidare i önskad riktning.

Under året har arbetet fortskridit i utvecklingsprojekt och testmiljöer och i förvaltningens för närvarande största projekt, Green Valleys, har testanläggningen för bioraffinering uppförts enligt plan och försöken pågår med projektets samarbetspartners. Testanläggningen ska demonstrera systemlösningar för hur biomassa från jordbrukets gräsmarker kan tillhandahålla hållbart producerade energiprodukter, foder och biomaterial.

2 Regional utveckling

Avsnittet beskriver arbetet utifrån den regionala utvecklingsstrategin *Västra Götaland 2020 - strategi för tillväxt och utveckling (VG2020)*.

2.1 En ledande kunskapsregion

Ett fokuserat utvecklingsarbete ska bidra till hållbar utveckling i regionen och ett gott klimat för kreativitet, entreprenörskap och företagande är avgörande. Samtliga gymnasieelever på naturbruksprogrammet läser kursen entreprenörskap. Under 2019 gjordes en satsning för att fler elever skulle driva UF-företag (Ung företagsamhet) vilket resulterade i att läsåret 19/20 bedrev 131 elever tillsammans 54 UF-företag. Inför hösten 2020 görs en fortsatt satsning på entreprenörskap genom försteläraryppdrag inom entreprenörskap.

2.2 En region för alla

Naturbruksförvaltningen organiserar utbildningar inom området för naturbruk, såväl gymnasiala grundutbildningar som yrkeshögskoleutbildningar. Förvaltningens semidistanskoncept för vuxenutbildningarna fungerar väl. Naturbruksförvaltningen har i samverkan med Angereds folkhögskola utvecklat integrationsutbildningar på Angereds gård. Under hösten startar också integrationsutbildningar med språkstödsinstatser på naturbruksskolan Sötåsen. Planer finns också för start av ytterligare en grupp på naturbruksskolan Uddetorp

Förvaltningen har ett starkt ökat söktryck till vuxenutbildningarna samtidigt som andelen kommunbeviljanden minskar vilket i sin tur försvårar möjligheterna för yrkesbytare och de som behöver insteg på arbetsmarknaden.

Ett fokuserat utvecklingsarbete ska bidra till hållbar utveckling i regionen och ett gott klimat för kreativitet, entreprenörskap och företagande är avgörande. Samtliga gymnasieelever på naturbruksprogrammet läser kursen entreprenörskap. Under 2019/2020 gjordes en satsning för att fler elever skulle driva UF-företag (Ung företagsamhet) vilket resulterade i att läsåret 19/20 bedrev 131 elever tillsammans 54 UF-företag. Inför hösten 2020 görs en fortsatt satsning på entreprenörskap genom att en förstelärare uppdras att genomföra en satsning för hela förvaltningen inom området för entreprenörskap.

Förvaltningen har under året arbetat på flera sätt för att fler elever ska fullfölja sina studier. För att ge alla elever en tryggare start på läsåret ökades personaltätheten de första veckorna av terminen. Detta möjliggjordes genom en kraftsamling från hela personalgruppen inom Naturbruksförvaltningen. Förvaltningen har också gjort en satsning på heltidsmentorer på alla skolenheter. Heltidsmentorerna arbetar förebyggande och främjande med elevvård, vilket är en tillgång för alla elever och vårdnadshavare men också en avlastning för lärargruppen. Resultatet av dessa båda insatser är att avhoppet minskat och att fler elever fullföljer sina studier.

2.3 En region där vi tar globalt ansvar

Det är avgörande att öka takten i omställningen till ett hållbart samhälle och Naturbruksförvaltningen driver eller är delaktiga i ett flertal projekt där förvaltningens anläggningar nyttjas som test-, forsknings- och demonstrationsmiljöer. Genomförda aktiviteter beskrivs under 5. Mål och fokusområden

2.4 En region som syns och engagerar

Årets arbetsplatsförlagda lärande (APL) utomlands för gymnasieelever ställdes in till följd av coronapandemin. Ett nytt projekt har beviljats och kommer att startas upp i december. Ett utvecklingsprojekt inom simulatorbaserade skogliga utbildningar med en tysk partnerskola har förlängts ett år och aktiviteterna planeras att genomföras våren 2021.

I mars beslutade förvaltningen att ställa in planerade evenemang på skolenheterna för att minska smittspridning. I och med beslutet fick de planerade evenemang ställas in och verksamheten planerade för att direktsända event via länk. Under maj och juni genomfördes två livesända lunchevent med totalt 65 deltagare som deltog live och efter evenemang har strax över 400 visningar gjorts. Livesändningar har öppnat upp förutsättningarna för digitalt deltagande och gett erfarenheter som kommer vara till stor nytta även när restriktionerna tagits bort och vi kan arrangera aktiviteter med externa deltagare på plats.

Under sommaren lanserades podcasten "Naturligtvis" där experter från vår verksamhet intervjuas och berättar om hur vi jobbar med utveckling och innovation av aktuella ämnen inom trädgård, lantbruk, djur och skog och spanar mot hur framtiden kommer se ut inom området. Podcasten producerades i tre avsnitt som alla publicerades under juli månad. Totalt har avsnitten haft 359 lyssnare.

3 Regiongemensamt arbete

3.1 Verksamhetens miljöarbete

I förvaltningens miljöplan finns målområden och strategier för verksamhetens miljöarbete. Under året har ett arbete påbörjats för att få ett gemensamt miljöledningssystem för hela naturbruksförvaltningen och en kartläggning kommer att genomföras. Detta kommer att synkroniseras med miljönämndens förslag till miljömål för regionens egna verksamheter som nu är på remiss och en revidering av naturbruksförvaltningens miljöplan kommer att ske 2021.

I verksamheterna pågår fortlöpande insatser och under året har sigillcertifiering av växtodlingen på Uddetorp påbörjats. Antalet fordon som tankas med HVO har ökat och ett arbete pågår för att öka andelen ekologiska livsmedel i våra skolkök.

Samtliga kemikalieförråd har inventerats och samtliga säkerhetsdatablad har uppdaterats. Under hösten ska riskbedömningar av kemikalier genomföras och i november ska den årliga inventeringen ske.

Naturbruksförvaltningens personal har till stor del arbetat med utveckling av miljöplanen utifrån sina arbetsområden. Arbetet avstannade dock radikalt när covid-19 fick fäste i Sverige. Planerade utbildningsinsatser har skjutits på framtiden till följd av pandemin.

4 Tillkommande rapportering

4.1 Sammanfattning av effekter av corona covid-19

4.1.1 Verksamhet

Samtliga chefer har inventerat verksamhet och personal för att strukturera mötesagendor och scheman så att ev. korssmitta inom personalgruppen ska undvikas. För att säkerställa myndighetens kontinuitet och uppfylla verksamheternas lagrum har smala sektorer anpassats.

Inför ht2020 har verksamheterna genomfört skyddsronder utifrån Arbetsmiljöverkets checklistor för att säkerställa rutiner och flöden av personal och elever innan terminsstart för att minska smittrisen inom och mellan skolenheter.

4.1.2 Personal

Inom hela förvaltningen gjordes under februari en planering där flera scenarion togs fram för att se över personalförsörjning vid en eventuellt ökad smittspridning. Olika åtgärder genomfördes också för att undvika korssmitta.

Under perioden med distansstudier ökade arbetsbelastningen för flera personalgrupper då verksamheten snabbt skulle ställa om från undervisning på plats till distansstudier. Det innebar pedagogiska och tekniska utmaningar men även krav på snabba lösningar för elever när planerad utlands- APL med kort varsel fick ställas in och nya lokala praktikplatser behövde hittas.

En riskbedömning enligt arbetsmiljöverkets checklista för covid-19 har genomförts i närvaro av skyddsombud på skolorna och i övriga personalgrupper. Utifrån den har sedan anpassningar och riktlinjer samlats och samtlig personal på respektive enhet har informerats. Förvaltningen har följt utvecklingen av Covid-19 och regelbunden avstämning med alla chefer har genomförts. Andningsskydd och visir har köpts in till samtliga enheter.

4.1.3 Ekonomi

- Förvaltningen kan se tillbaka på en vårtermin med distansstudier och har utifrån det undersökt hur det påverkat förvaltningens ekonomi. Det vi kan se är att distansstudier innebär minskade intäkter om ca 1,5mnkr/mån för förvaltningen (uteblivna elevhyror för internatboende samt avgifter för måltider).

Förvaltningen hade även ökade kostnader för inköp av digital utrustning om ca 150tkr.

- Det resulterar dock även i mindre kostnader då undervisning genomförs på distans beroende på att många moment inte går att genomföra.
- Undervisningen blir mera enahanda och en hel del aktiviteter måste skjutas på framtiden eller lösas på annat sätt. Exempelvis inställt deltagande på mässor, studiebesök, inspirationskvällar och ingen möjlighet till APL utomlands för våra elever.

- Andra konsekvenser: En stor del av personal på internat har enbart arbetat dagtid samt färre timanställda inom internat/kost/städ/lärare.
- Mindre inköp av material (beroende på inställda praktiska moment i utbildningar)
- Fördröjning av nyanställningar
- Totalt sett blev det inte något underskott för perioden med distansundervisning utan snarast ett mindre överskott.

5 Mål och fokusområden

5.1 Hållbar, innovativ och kreativ region

5.1.1 Fler i arbete genom bättre matchning

Matchning sker dels genom APL och LIA men också via våra välfungerande programråd och de ledningsgrupper som är kopplade till yrkeshögskolan. Samverkan sker också via möten med olika områden av den gröna näringen, tex grisföretagarna. Resultatet av en sådan samverkan kan vara att företagen har möjlighet att vara en del i undervisning eller planering genom att områden för framtida utbildningsbehov identifieras.

5.1.1.1 Inom ramen för regional kompetensförsörjning utveckla ett strukturerat, samordnat stöd för behovsanpassad utbildning

Vid planering av nya eller omstart av befintliga utbildningar analyseras möjligheten att genomföra utbildning på distans. Verksamhetens vanligaste koncept är att bedriva utbildningarna på det vi kallar semidistans, vilket innebär att de studerande läser teoretiska delar av utbildningen på distans och kommer till någon av våra skolenheter för att genomföra praktiska moment. För närvarande bedrivs samtliga utbildningar inom yrkesvux på semidistans. Inom Biologiska yrkeshögskolan bedrivs ca 60% av utbildningarna på semidistans. En ny utbildning med start i januari 2021 är beviljad. Den kommer att bedrivas på semidistans.

Under året har vuxenutbildningarna tagit ett till kliv framåt när det gäller digitalisering. Varje del av respektive utbildning har analyserats för att se om det går att genomföra undervisning på annat sätt än tidigare. Det har medfört att vi använder digitala lösningar som exempelvis bild, film och distansföreläsningar i högre utsträckning. Vi har även i en del fall skapat digitala gruppytor där de studerande kan mötas i mindre grupper.

Vi erbjuder uppdragsutbildningar där företag erbjuds möjlighet att köpa utbildningsplatser.

Under året har vuxenutbildningarna tillsatt en APL/LIA-samordnartjänst. Detta har bidragit till ett mer systematiskt arbete med att hitta, hålla kontakt med och kvalitetssäkra APL- och LIA platser. Kontakten med de olika praktikplatserna har ökat, vilket ger möjlighet till en än bättre samverkan med näringen. Den utökade kontakten ger även förvaltningen goda förutsättningar att hitta nya utbildningsområden samt förbättra de utbildningar som bedrivs redan idag.

5.1.2 Hela regionen ska växa. Jobb, kommunikationer samt delaktighet och attraktivitet i både stad och land ska öka

Ett av årets fokusområden är hållbar, grön utveckling i stad, land och området där de möts. En del i arbetet är att ta fram en plan för verksamheten

på Angered's gård. Planen ska både innehålla prioriteringar för utbildningsverksamheten samt även beskriva de områden som är aktuella för utveckling och innovation inom förvaltningens regionala utvecklingsuppdrag. Arbetet beräknas vara klart under slutet av september. Naturbruksförvaltningen har fortsatt utvecklingen av digitala lösningar och utvecklingen fick en extra skjuts till följd av Corona pandemin.

Våren 2020 blev inte som planerad. I och med rådande situation förändrades skolsituationen för en stor del av förvaltningens elever/studerande den 17 mars då regeringen beslutade om distansstudier för gymnasiet och vuxenutbildningarna. Övergången från ordinarie undervisning till distansundervisning skedde snabbt och effektivt på samtliga enheter. Förutsättningarna var goda då skolornas nivå inom IKT redan var hög och samtliga elever hade en till en dator. Vuxenutbildningarna hade också en stor erfarenhet av semidistans vilket varit en viktig del i övergången.

Sammantaget har distansundervisningen fungerat bra. Några av framgångsfaktorerna har varit:

Näringen har visat ett stort stöd till skolorna genom möjligheter att ta emot elever för APL

Elever i behov av stöd som inte gått att lösa via distans har kunnat komma in på skolorna för undervisning i mindre grupper.

Praktiska moment för gymnasiets årskurs 3 och vuxenutbildningarna har genomförts på skolorna i mindre grupper

EHT har förändrat sin verksamhet och kuratorssamtal har genomförts även via telefon. Även övrigt stöd har erbjudits på plats eller på distans om behov funnits.

Alla pedagoger har arbetat för att hitta konkreta fungerande undervisningssätt för att kunna ge eleverna en fullgod utbildning

Modem har erbjudits till de elever som inte haft internet hemma.

5.1.2.1 Via en ny regional utvecklingsstrategi finna breda politiska lösningar för att hela regionen ska utvecklas

Naturbruksstyrelsen har lämnat ett remissyttrande till ny regional utvecklingsstrategi där Naturbruksstyrelsen anser att det är en styrka att strategin är kortfattad och att den fokuserar på områden där takten i omställningen behöver öka. Västra Götaland består av 49 kommuner där flertalet av invånarna finns i städer, men många bor på mindre orter och på landsbygden och det är viktigt att alla upplever sig inkluderade i själva tilltalet i strategin. Livsmedelsproduktionen och skogsnäringen är viktiga områden att lyfta i en regional utvecklingsstrategi, både utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv och utifrån att dessa områden är avgörande för vår regions möjlighet att vara robust, fossiloberoende och cirkulär.

5.1.3 Västra Götalandsregionen ska verka för att stärka innovationskraften för en hållbar industri

5.1.4 Klimatutsläppen från fossil energi i Västra Götaland ska minska

Utvecklingsarbetet kring simulatorstödd undervisning pågår tillsammans med andra aktörer. En del i arbetet är att se över förutsättningarna att öka graden av distansundervisning i en verklighetstrogen simulerad lärmiljö likt den som simulatorerna på plats på skolorna erbjuder. Andelen virtuella möten har ökat under coronapandemin. Omfattningen följs upp och redovisas på helår.

5.1.4.1 Öka takten i "Klimat 2030 Västra Götaland ställer om"

Under året renoveras förvaltningens biogasanläggning på naturbruksskolan Sötåsen och ett utvecklingsprojekt pågår kring att utveckla en askfilterteknik för gårdsbaserad produktion av fordonsgas. Insatser för ökad biologisk mångfald har fortsatt på naturbruksskolorna Svenljunga, Sötåsen och Uddetorp och inventeringar av fåglar och fjärilar har genomförts. Ett flertal projekt pågår i förvaltningen som på olika sätt bidrar till en hållbar omställning, bland annat platsspecifik ogräsbekämpning, småskalig modellodling samt demonstrationsodlingar på temat markbördighet. Inom projektet Green Valleys pågår uppbyggnad av en testanläggning för bioraffinering på Sötåsen för att demonstrera systemlösningar för hur biomassa från jordbrukets gräsmarker kan tillhandahålla hållbart producerade energiprodukter, foder och biomaterial. I början av april installerades skruvpresen och därefter har ett antal testkörningar gjorts med ensilage. I början av juni processades färskt gräs som ska användas i SLU:s utfodringsförsök med baggar. Några mindre modifieringar kommer göras i raffinaderiet innan utfodringsförsöken startar i oktober. Möten med SLU och förberedelser inför utfodringsförsöken har skett kontinuerligt under året. Grisstallet har modifierats så att försöken ska kunna göras med tillräckligt många grupper och i kostallet finns en ny foderblandare på plats för att kunna hantera presskakan från ensilage.

5.1.5 Skapa attraktiva arbetsplatser och förbättra möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling

Attraktiv arbetsgivare

Västra Götalandsregionen ska attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Västra Götalandsregionen har som mål att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare 2027. Naturbruksförvaltningens sätt att arbeta med arbetsgivarvarumärket är främst att fokusera på medarbetarnas arbetsmiljö och utveckling. En annan viktig strategi är också att ständigt arbeta med delaktighet och dialog gentemot våra medarbetare. Det har sedan ett antal år inrättats en dialoggrupp med lärarnas fackliga organisationer som kallas för "attraktiva lärartjänster". Det är viktigt med en god introduktion för nya medarbetare för att de ska känna sig välkomna och få goda förutsättningar att komma in i sitt arbete. Samtliga nyanställda medarbetare har under

hösten bjudits in till en gemensam introduktionsdag där de fick träffa förvaltningsledningen och arbeta tillsammans med varandra i workshops. Möjligheten att träffa andra nyanställda är viktig ur flera perspektiv bl a när det gäller att bygga upp nätverk och öka samverkan mellan skolorna. God arbetsmiljö och gott chef-/ledarskap är avgörande för att skapa attraktiva arbetsplatser, mer om detta nämns nedan.

Karriär och kompetensutveckling

Naturbruksförvaltningen har under flera år arbetat med att vidareutbilda medarbetare inom den pedagogiska verksamheten med målet att ha 100 % behöriga lärare med lärarlegitimation. Våra yrkeslärare har möjlighet att läsa in lärarbehörighet på delvis betald arbetstid (25%) med stöd av statsbidrag som arbetsgivaren kan söka. Omfattande och regelbundna kompetensutvecklingsinsatser sker för alla medarbetare vid förvaltningsgemensamma kompetensutvecklingsdagar varje år. Under hösten och vintern kommer det ske en större kompetensutvecklingsinsats gällande trygghet och arbetsro med stöd av Héléne Jenvén, fil dr i pedagogik som har en rik erfarenhet av utvecklingsarbete inom skolverksamhet. Kompetensutvecklingsplaner upprättas på individnivå i samband med medarbetarsamtalet. Medarbetare erbjuds goda möjligheter till karriärutveckling internt inom förvaltningen och regionen

Skapa attraktiva arbetsplatser och förbättra möjligheterna till karriär- och kompetensutveckling

Attraktiv arbetsgivare

Västra Götalandsregionen ska attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Västra Götalandsregionen har som mål att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare 2027. Naturbruksförvaltningens sätt att arbeta med arbetsgivarvarumärket är främst att fokusera på medarbetarnas arbetsmiljö och utveckling. En annan viktig strategi är också att ständigt arbeta med delaktighet och dialog gentemot våra medarbetare. Det har sedan ett antal år inrättats en dialoggrupp med lärarnas fackliga organisationer som kallas för ”attraktiva lärartjänster”. Det är viktigt med en god introduktion för nya medarbetare för att de ska känna sig välkomna och få goda förutsättningar att komma in i sitt arbete. Samtliga nyanställda medarbetare har under hösten bjudits in till en gemensam introduktionsdag där de fick träffa förvaltningsledningen och arbeta tillsammans med varandra i workshops. Möjligheten att träffa andra nyanställda är viktig ur flera perspektiv bl a när det gäller att bygga upp nätverk och öka samverkan mellan skolorna. God arbetsmiljö och gott chef-/ledarskap är avgörande för att skapa attraktiva arbetsplatser, mer om detta nämns nedan.

Karriär och kompetensutveckling

Naturbruksförvaltningen har under flera år arbetat med att vidareutbilda medarbetare inom den pedagogiska verksamheten med målet att ha 100 % behöriga lärare med lärarlegitimation. Våra yrkeslärare har möjlighet att läsa in lärarbehörighet på delvis betald arbetstid (25%) med stöd av statsbidrag som arbetsgivaren kan söka. Omfattande och regelbundna kompetensutvecklingsinsatser sker för alla medarbetare vid förvaltningsgemensamma kompetensutvecklingsdagar varje år. Under hösten och vintern kommer det ske en större kompetensutvecklingsinsats

gällande trygghet och arbetsro med stöd av Hélène Jenvén, fil dr i pedagogik som har en rik erfarenhet av utvecklingsarbete inom skolverksamhet. Kompetensutvecklingsplaner upprättas på individnivå i samband med medarbetarsamtalet. Medarbetare erbjuds goda möjligheter till karriärutveckling internt inom förvaltningen och regionen

5.1.5.1 Låta lönesättningen präglas av större flexibilitet, där hänsyn tas till marknadssituationen och kompetensbehov samtidigt som budget ska hållas

Västra Götalandsregionen har en gemensam lönepolitik som ska bidra till att vi kan rekrytera och behålla medarbetare med rätt kompetens. Målet är att ha en konkurrenskraftig lönesättning i syfte att attrahera och behålla våra medarbetare.

Fremsta parametrar vid lönesättning är förvaltningens lönebild, marknadsläget, värdering av tjänsten utifrån BAS och individens prestation utifrån lönekriterier (vid ny lönesättning värderas individens arbetslivserfarenhet och utbildningsbakgrund).

Förvaltningen upprättar årligen dokumentet handlingsplan och löneanalys kopplat till löneöversynen. Löneanalysen har som mål att se till att vi har jämställda löner mellan kvinnor och män både inom och mellan olika grupper bl a baserat på BAS-värderingar. En annan parameter vid lönesättning är rekommenderade medellöner inom VGR 2021 som utgår ifrån BAS-värderingsgrupper. Följande löneanalys har tagits fram inför löneöversyn 2020;

- Yrkesgrupper som ska ägnas speciell uppmärksamhet för att rätta till ev. löneskillnader som inte bedöms bero på erfarenhet, individuell prestation eller specifikt marknadsläge är lärare yrkeshögskola och kock.
- Yrkesgrupper som behöver prioriteras utifrån önskad medellön i VGR 2021 är yrkeslärare med behörighet och legitimation samt kurator.

Förvaltningen lyckas oftast rekrytera kompetenta medarbetare inom ramen för lönebilden och håller även sin budget.

6 Medarbetare

6.1 Chefsförutsättningar

Gott chef- och ledarskap är en framgångsfaktor när det gäller att bli en attraktiv arbetsgivare. För att lyckas med detta behöver våra chefer ha rätt organisatoriska förutsättningar och rätt kompetens. Chefskapet i regionen ska vara baserat på värdegrund, mål/resultat, utveckling och kommunikation.

Cheferna inom förvaltningen kommer att erbjudas kompetensutvecklingsinsatser och hjälp i sin utveckling genom ett samarbete mellan flera mindre förvaltningar i regionen. Insatserna har inletts med en kartläggning av befintlig kompetens. Resultaten kommer att diskuteras med respektive chef vid kommande medarbetarsamtal. Resultaten kommer även att ligga till grund för planering av framtida fortbildningsinsatser inom chefsgruppen, både individuellt och för hela gruppen.

I stor sett alla förvaltningens chefer har genomgått arbetsmiljöutbildning dag 1–3. Alla utom en nyanställd bitr rektor har gått eller påbörjat rektorsutbildningen.

Under ca sex månader genomfördes en chefsutvecklingsinsats med hjälp av en extern ledarskapskonsult. Syftet med insatsen var öka chefernas kunskaper i ledarprocesserna, ökad självinsikt i ledarskapsstrategier och skapa gemenskap i chefsgruppen. Chefsutvecklingsinsatsen avslutades under våren 2020 och var mycket uppskattad. Ytterligare insatser är planerade under hösten.

Samtliga chefer inom förvaltningen har antal underställda som ligger inom normtalet på maximalt 35 medarbetare.

6.2 Hälsa och arbetsmiljö

Västra Götalandsregionens verksamheter ska kännetecknas av arbetsglädje, bidra till ett hållbart arbetsliv och ge förutsättningar för goda levnadsvanor. Det är viktigt att vi som arbetsgivare kan erbjuda en bra arbetsmiljö.

Sjukfrånvaron inom förvaltningen ligger totalt på låga nivåer. Ackumulerad sjukfrånvaro i procent år 2020 ligger på ca 6%. Sjukfrånvaron var något högre i mars månad vilket antagligen hade en koppling till Covid. Högst sjukfrånvaro har yrken inom kök/städ. Målet har varit att halvera sjukfrånvaron inom detta område. Förvaltningen har under 2020 arbetat med detta och sjukfrånvaron ligger nu ackumulerat 2020 på ca 10% att jämföra med 16% föregående år.

Ett annat mål är att arbeta med ständiga förbättring av den psykosocial arbetsmiljön bl a med utgångspunkt ifrån medarbetarenkät som genomförs hösten 2019. Detta arbete löper på bra och alla chefer arbetar vidare med resultaten med hjälp av regionens metodstöd (se mer under rubriken medarbetarenkät).

Förbättrad samverkan och helhetssyn mellan våra olika delar i verksamheten är ytterligare ett av våra mål som vi arbetar med genom ett större

utvecklingsarbete som berör samarbete mellan skolor/KC och gruppen verksamhetsstöd (se mer under rubriken medarbetarenkät).

Förvaltningen har sedan två år en dialoggrupp tillsammans med lärarnas fackliga organisationer som kallas ”attraktiva lärartjänster”. I denna grupp diskuteras bl. a. frågor som berör lärarnas arbetssätt, ev. möjligheter till uppgiftsväxling, samverkan mellan olika yrkesgrupper för att skapa en god arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning för lärarna.

Förvaltningen håller på att ta fram ett samlat dokument som beskriver vårt systematiska arbetsmiljöarbete. Dokumentet är i det närmast färdigt och omfattar lagar/regler, rutiner för riskbedömning och uppföljning, mallar mm. Parallellt med detta arbete sker också en översyn av rutinerna för att anmäla skyddsombud och säkerställa anmälda skyddsombud genomgår regionens arbetsmiljöutbildning.

Under september månad införs ett digitaliserat stöd till medarbetare med mycket stillasittande arbetsuppgifter. Programmet ska påminna medarbetaren om att göra pausrörelser och ger förslag på rörelser utifrån inställningar som medarbetaren själv har gjort i inställningar. Programmet heter Paus-IT och är ett regionövergripande initiativ.

6.2.1 Medarbetarenkät

Regionens medarbetarenkät genomfördes senast hösten 2019.

Naturbruksförvaltningen hade en hög svarsfrekvens; 87 % av medarbetarna svarade att jämföra med 77 % i VGR. Samtliga resultat är förbättrade sedan föregående mätning 2017 med undantag för frågeområdet arbetstid och återhämtning. Fler medarbetare inom Naturbruk upplever att de har blivit utsatta för kränkande särbehandling än genomsnittet i VGR, dock färre än vid mätning 2017. Fler inom Naturbruk kan rekommendera VGR som arbetsgivare jämfört med alla inom VGR (78% jämfört med 59%)

HME (hållbart medarbetarskap) index inom Naturbruk är i samma nivå som genomsnittet i VGR. Resultatet är en klar förbättring jämfört med föregående mätning (från 73 till 78 poäng). I jämförelse med resultat VGR finns följande skillnader;

Lägre resultat när det gäller:

- Arbetsmängd och hinna med sitt arbete.
- Möjlighet till reflektion och återhämtning under arbetstid, denna parameter varierar dock mellan enheterna
- Lägga tankar på arbetet åt sidan på fritiden
- Utnyttjande av friskvårdbidraget
- Nöjdhet gällande kvalitet och effektivitet

Högre resultat när det gäller:

- Delta i planering av arbetet
- Upplevelse av tillgång till välfungerande IT-verktyg.

Varje chef har fått ta del av sina resultat (förutsatt att det är fler än nio medarbetare i gruppen). Alla chefer har fått i uppdrag att arbeta vidare med resultaten tillsammans med sina medarbetare i syfte att åstadkomma förbättringar i arbetsmiljön och ökad trivsel. Flertalet chefer har arbetat vidare med sina resultat med hjälp av det metodstöd som regionen tagit

fram. Kort innebär det att chefen tillsammans med sina medarbetare identifierar områden att utveckla/förbättra och områden som fungerar bra som man vill värna om. Detta resulterar i en handlingsplan. Ex på utvecklingsområden nämnda i handlingsplaner för skolorna är; återhämtning under arbetsdagen/mellan arbetspassen och hantering av svåra/konfliktfyllda möten.

Inom gruppen verksamhetsstöd har man inlett ett större utvecklingsarbete med följande målsättningar:

- Få en samlad bild av det arbete som verksamhetsstödet utför idag.
- Få en samlad bild av eventuella arbetsområden som inte görs eller hinns med idag.
- Utarbeta en organisation som klarar av att leverera det verksamhetsstöd som är efterfrågat och som är lagstadgat.
- Åstadkomma en långsiktigt hållbar arbetssituation och arbetsklimat för medarbetare och chefer inom verksamhetsstöd.
- Utvecklas som grupp och arbeta för att skapa ett bra samarbetsklimat byggt på tillit och förtroende där den samlade kompetens används på ett klokt sätt.

6.3 Personalvolym, personalstruktur och personalkostnadsanalys

Antalet nettoårsarbetare uppgår till 277 vilket är 37 mer än föregående år. Vi har under större delen av 2020 haft en högre bemanning än under 2019. Vi har en ökning med antalet elever jämfört med föregående år samt att vi beslutat om att tillsätta extra resurser för att öka studieresultat och trygghet hos elever. Totalt har vi ökat inom det pedagogiska områden med 30 personer.

Den totala övertiden är drygt 2900 timmar vilket är 43 % lägre än motsvarande period föregående år. .

Avvikelsen på personalkostnader är 9,5 mnkr lägre än budget.där vi haft lägre bemanning än budget under början på året samt hela kvartal 2 och början på kvartal 3 detta orsakat till en viss del av eleverna har haft distansstudier, vi har också en positiv effekt av semesterlöneskulden under juli månad vilket kommer balanseras ut under hösten.

7 Ekonomiska förutsättningar

7.1 Ekonomiskt resultat

Förvaltningens resultat ackumulerat efter augusti uppgår till ett överskott på 10,2 mnkr, vilket är ca 13,1 mnkr bättre än budget.

- Förvaltningen kan se tillbaka på en vårtermin med distansstudier och har utifrån det undersökt hur det påverkat förvaltningens ekonomi. Det vi kan se är att distansstudier innebär minskade intäkter om ca 1,5mnkr/mån för förvaltningen (uteblivna elevhyror för internatboende samt avgifter för måltider). Förvaltningen hade även ökade kostnader för inköp av digital utrustning om ca 150tkr.
- Det resulterar dock även i mindre kostnader då undervisning genomförs på distans beroende på att många moment inte går att genomföra.
- Undervisningen blir mera enahanda och en hel del aktiviteter måste skjutas på framtiden eller lösas på annat sätt. Exempelvis inställt deltagande på mässor, studiebesök, inspirationskvällar och ingen möjlighet till APL utomlands för våra elever.
- Andra konsekvenser: En stor del av personal på internat har enbart arbetat dagtid samt färre timanställda inom internat/kost/städ/lärare.
- Mindre inköp av material (beroende på inställda praktiska moment i utbildningar)
- Fördröjning av nyanställningar

7.1.1 SR05 Sammanställning RR Utförare Regional utveckling

Resultaträkning	Periodens utfall					Helårsresultat				
	Utfall t.o.m 2008 mnkr	Budget t.o.m 2008 mnkr	Utfall t.o.m 2008 mnkr	Avvikelse utfall/budget mnkr	Förändring utfall/utfall %	Prognos per 2008 mnkr	Budget t.o.m 2012 mnkr	Utfall t.o.m 2012 mnkr	Avvikelse prognos/budget mnkr	Förändring prognos/utfall %
Driftbidrag från nämnd inom regionen	100,8	100,8	98,8	0,0	2,0%	151,2	151,2	148,3	0,0	2,0%
Statsbidrag	1,5	2,6	2,4	-1,1	-36,5%	3,9	3,9	3,3	0,0	17,0%
Övriga erhållna bidrag	6,9	7,4	6,1	-0,4	13,6%	10,0	11,1	9,5	-1,0	5,2%
Biljettintäkter	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
Försäljning av tjänster	66,4	68,7	64,8	-2,3	2,4%	102,2	103,1	100,1	-0,9	2,1%
Hyresintäkter	2,7	3,9	2,8	-1,2	-4,4%	5,1	5,8	5,4	-0,7	-5,7%
Försäljning	6,1	5,6	7,0	0,4	-	8,7	8,5	9,9	0,3	-

Resultaträkning	Periodens utfall					Helårsresultat				
	av material och varor					13,1 %				
Övriga intäkter	1,0	0,5	1,5	0,6	- 30,1 %	1,3	0,7	2,3	0,6	- 43,3 %
Verksamhetens intäkter	185,5	189,5	183,5	-4,0	1,1%	282,4	284,3	278,7	-1,8	1,3%
Personalkostnader, inkl. inhyrd personal	- 108,7	- 120,3	- 101,3	11,7	7,3%	- 173,2	- 184,1	- 161,2	10,9	7,5%
Direkta trafikkostnader	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
Verksamhetsanknutna tjänster	-15,4	-16,2	-17,2	0,8	- 10,6 %	-23,7	-24,3	-23,6	0,6	0,8%
Material och varor, inkl. förbrukningsmaterial	-13,1	-12,9	-11,9	-0,2	10,3 %	-20,2	-19,3	-24,3	-0,9	- 16,9 %
Lokal- och energikostnader	-22,2	-20,7	-19,3	-1,4	14,9 %	-33,4	-31,1	-32,5	-2,3	2,7%
Lämnade bidrag	0,0	-0,3	-0,3	0,3	- 113,1 %	-3,5	-0,5	-2,1	-3,1	65,3 %
Övriga tjänster, inkl. konsultkostnader	-5,2	-5,3	-4,9	0,1	6,0%	-7,9	-7,9	-8,5	0,1	- 6,7%
Övriga kostnader	-7,4	-13,0	-6,5	5,6	13,8 %	-16,5	-19,4	-12,0	3,0	37,4 %
Avskrivningar	-3,6	-3,5	-3,3	-0,1	9,1%	-5,9	-5,3	-4,9	-0,6	19,8 %
Verksamhetens kostnader	- 175,4	- 192,2	- 164,6	16,8	6,6%	- 284,4	- 291,9	- 269,1	7,6	5,7%
Finansiella intäkter/kostnader m.m.	0,1	-0,2	-0,5	0,3		-0,2	-0,3	-0,4	0,1	
Obeskattade reserver	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	0,0	0,0	
Resultat	10,2	-2,9	18,5	13,1		-2,1	-8,0	9,2	5,9	

7.1.2 Intäktsutveckling

Intäkterna för förvaltningen uppgår till 186,9 mnkr vilket är 4,7 mnkr lägre än budget. Avvikelsen jämfört med budget är relaterad till lägre intäkter på projekt samt effekten av att eleverna är har varit hemma under halva vårterminen. Effekten av distansundervisningen och lägre intäkter bedöms till minus 2,5 mnkr för vårterminen.

7.1.3 Kostnadsutveckling

Kostnaderna ackumulerat till augusti månad har uppgått till 176,7 mnkr vilket är 17,8 mnkr lägre än budget. Den största avvikelserna är relaterad till lägre personalkostnader 9,5 mnkr där vi haft lägre bemanning än budget under början på året samt hela kvartal 2 och början på kvartal 3 detta orsakat till en viss del av eleverna har haft distansstudier, vi har också en positiv effekt av semesterlöneskulden under juli månad vilket kommer balanseras ut under hösten. Vi kommer i samband med skolstarten öka bemanningen till budgeterad nivå. Inköpen har under de första åtta månaderna varit lägre då vi inte behövt material för undervisningen.

7.2 Åtgärder vid ekonomisk obalans

Förvaltningen har under flera år varit under omställning för att nå en långsiktigt ekonomisk balans. Verksamheten har anpassats utifrån de tidigare politiska beslut som är tagna. Under 2019 har det genomförts en ledningsöversyn där det även genomförts en omfördelning av resurser inom verksamheten. Dessa åtgärder kommer bidra till att förvaltningens ekonomi kommer vara balanserad på både kort sikt och längre sikt.

7.3 Eget kapital

Förvaltningens totala egna kapital var 9,1 mnkr vid 2019 års utgång. Från 2019 följer vi det nya samverkansavtalet. Detta innebär att det egna kapitalet är uppdelat gymnasiets egna kapital 7 mnkr samt förvaltningens på 2,1 mnkr.

Enligt det samverkansavtalet som finns mellan regionen och de 49 kommunerna så får förvaltningen behålla det ekonomiska överskott som är relaterat till gymnasieverksamheten. Enligt regionens regler får detta överskott avsättas till det egna kapitalet.

Avstämning av det egna kapitalet sker efter årsbokslutet.

7.4 Investeringar

Förvaltningen har 2020 investerat för 6,6 mnkr. De största investeringarna är ny skotare 2,5 mnkr samt en stock svarv till Svenljunga. Det har investerats en ny skördetröska 2 mnkr samt rundbalspress 0,9 mnkr till Uddetorp .Hundgårdar till samtliga skolor. Vi kommer att utnyttja den investeringsram förvaltningen har tilldelad på verksamhetsinvesteringar. Vår fastighetsram är de största investeringar ny maskinhall till Sötåsen samt gödselbrunnar till båda lantbruken.

Uppföljning investeringsutgifter 2020	Ack. utfall	Budget helår	Prognos helår	Budgetavvikelse	Procentuell avvikelse
Följdustrustning i ägarstyrd fastighetsinvestering	0	1,7	1,7	0	0
Ägarstyrd investering i allmän utrustning	0	0	0	0	0
Verksamhetsstyrd utrustningsinvestering	6,6	9,8	9,8	0	0
Summa	6,6	11,5	11,5	0	0

Uppföljning investeringsutgifter 2020	Ack. utfall	Budget helår	Prognos helår	Budgetavvikelse	Procentuell avvikelse
utrustningsinvesteringar					

8 Övrig rapportering

8.1 Fördjupad rapport till egen nämnd/styrelse

Trygghet och studiero:

Resultat från skolenkät vt 2020 (Skolinspektionen):

På områden *Utmaningar*, *Grundläggande värden på skolan* och *studiero* redovisar eleverna ett lägre värde än övriga medverkande gymnasieskolor, i övriga områden ligger resultaten högre.

Personalens bedömning ligger totalt lägre än övriga medverkande gymnasieskolors personal med undantag *av att förhindra kränkningar* och *särskilt stöd*, där man ligger över riksgenomsnitt.

Resultatförändringar sedan vt 2018:

Eleverna tycker att det är en positiv förändring på alla områdena särskilt anger man *anpassningar efter elevens behov* och *grundläggande värden i undervisningen/lärandet*.

Personalens resultat skiljer sig en del då de anger flera områden som försämrats särskilt områdena *studiero* och *grundläggande värden*.

Fullföljda studier:

81% av de elever som påbörjade sin gymnasieutbildning 2017 fullföljde sina studier (Föregående grupp som påbörjade naturbruksprogrammet 2018 var resultatet 79%). På Gymnasial vuxenutbildning är siffran 89% och på yrkeshögskolan 92,9.

Ökade kunskapsresultat:

Den genomsnittliga betygspoängen (GBP) för Gymnasieskolan 2019 är 15,1 en ökning från föregående år med 0,5 (14,7.)

Ökat elevantal:

Gymnasieskolan följer målet med en 5 procentig elevökning, På gymnasiala vuxenutbildningen har ökningen varit från 129 årsstudieplatser till 147, en ökning med ca 14%.

Antal utvecklingsprojekt och försök i förvaltningens miljöer och antal externa samarbetspartner:

I förvaltningen pågår 14 stycken utvecklingsprojekt och försök med sammanlagt 25 olika samarbetspartner från Sverige, Danmark, Tyskland, Belgien och Nederländerna. Antal samarbetspartner i arbetsplatsförlagt arbete (APL) och lärande i arbete (LIA) redovisas på helår.

Antal deltagare på fysiska och digitala informationsträffar:

Under januari-mars genomfördes fyra platsbundna inspirationsaktiviteter med sammanlagt 136 besökare. I maj och juni genomfördes två digitala lunchseminarier med 65 deltagare under sändning. Efter sändning har seminarierna haft 400 visningar. I sommar lanserades en naturbrukspodd med tre avsnitt som tillsammans haft 359 lyssnare.