

Bedömagruppens motiveringar

Beckmans Skola AB

Lärosäte Beckmans Skola AB	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4865
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Beckmans Designhögskola är en enskild utbildningsanordnare som bedriver utbildning på konstnärlig grund inom huvudområdet design. Beckmans Skola för Reklam Illustration Mode grundades 1939 med syftet att skapa en småskalig konstnärlig skola i Stockholm för reklam och mode. Under mitten av 1980-talet bildades Anders Beckmans Skola AB vars huvudägare blev ett antal svenska företag med design som utgångspunkt. Sedan 2003 har lärosätet examensrättigheter och statlig finansiering under namnet Beckmans Designhögskola och blev därmed avgiftsfri. Lärosätet utbildar idag studenter på kandidatnivå inom utbildningsprogrammen Form, Mode och Visuell kommunikation. Antagning sker via arbetsprover. Enligt självvärderingen är många hemmahörande i Stockholm eftersom utbildningen kräver förkunskaper via förberedande utbildningar som ofta ges i Stockholm. Lärosätet har 123 studenter och 30 anställda.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 66 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 58–74 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 61 procent från Stockholms län, följt av Skåne Län (10 procent) och Västra Götalands län (10 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 24 år läsåret 2018/19, jämfört med medianåldern för samtliga nybörjarstudenter i Sverige som var 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 9 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 5 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17. Av nybörjarstudenterna på lärosätet under perioden 2013/14–2017/18 hade 45 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning.</p>		
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</p> <p>Bedömning med motivering: Lärosätet har påbörjat en tolkning av sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar men den är otydlig liksom målsättning och målgrupper för uppdraget.</p> <p>Trots få anställda och att undervisande personal arbetar som mest halvtid anser lärosätet att deras intresse för samhällsfrågor och intersektionalitet gör att förutsättningen för arbetet med breddad rekrytering är god.</p> <p>Lärosätet lyfter i självvärderingen fram att den viktigaste förutsättningen för dem i arbetet med breddad rekrytering skapades när lärosätet gick över till att bli en statlig finansierad högskola och därmed avgiftsfri. Försvårande för deras arbete menar lärosätet är att många, t.ex. studie- och karriärvägledare, fortfarande tror att lärosätet inte är avgiftsfritt och att estetämnen på grundskolenivå monteras ned. Förvisso kan bedömagruppen instämma i att avgifter – och även</p>		

missuppfattningar om avgifter – medför smal rekrytering. Men breddad rekrytering är betydligt mer än offentlig finansiering.

Lärosätets analys fokuserar på externa faktorer, och skjuter därmed till viss del över ansvaret på externa parter, som läroplansförändringar och studie- och karriärvägledare ute i landet. Bedömargruppen hade gärna sett en större självreflektion, eftersom man har arbete att göra för att öka sin bredd av studenter.

Lärosätet har en målsättning med sitt arbete med breddad rekrytering och det är att nå fler studenter med annan socioekonomisk och kulturell bakgrund än vad man traditionellt kan se inom designyrket: *Design av fler – för fler*. Det finns enligt bedömargruppen koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Citatet ovan till exempel är från lärosätets operativa plan för sitt kvalitetsarbete. Lärosätet ser breddad rekrytering som en nödvändighet för utveckling inom området och nämner att rekryteringsarbetet har till syfte att nå konstutbildningar i stort och inte enbart till det egna lärosätet. Bedömargruppen anser att det är rimligt att konstutbildningar samverkar i rekryteringsarbetet, eftersom de har liknande utmaningar och liknande målgrupper. Rekryteringen blir kraftfullare än om bara ett lärosäte gör det.

Lärosätet ger ingen tolkning av begreppet breddad rekrytering i självvärderingen, men i svaren till UHR:s enkät 2015, har man angett en definition av begreppet från sin likabehandlingsplan: "Breddad rekrytering betyder att eftersträva en rekrytering och genomströmning/retention av studenter på lika villkor oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, social bakgrund, sexuell läggning, könsidentitet/könsuttryck eller funktionsnedsättning." Lärosätet skriver också att breddad rekrytering och delaktighet är ett samlingsbegrepp för lärosätets arbete för att bli mer inkluderande och "att arbeta för att alla grupper i samhället får lika stor tillgång till högre konstnärlig utbildning". Det ser via självvärderingen ut som att lärosätet arbetar med samma definition och övergripande mål då som i dag. Det anser bedömargruppen är bra, förutsatt att lärosätet sedan kopplar definitionen till lärosätets förutsättningar och behov.

Lärosätet har identifierat flera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Det första lärosätet nämner är att nå sökande med en annan socioekonomisk och kulturell bakgrund än traditionellt. Målgruppen är både dessa möjliga studentgrupper och studievägledare. I bilagan till *Beckmans on Wheel* står det dessutom att man genom den satsningen vill nå de som står längst bort: nyanlända och de som inte känner att utbildning är deras "grej". Andra målgrupper som omnämns i underlagen är de som läser inom andra ämnen, som lärosätet vill få att inse att design är relevant även för dem. Bedömargruppen kan inte se någon klar linje i lärosätets resonemang om målgrupper. En klar linje vore önskvärt, så att alla inom lärosätet känner till prioriteringarna och därmed vet hur de ska rikta in arbetet.

Lärosätet har inte kännedom om sin studentpopulation mer än att de sökande främst kommer från Stockholm, vilket framgår i Loggbok 2018–2020. De siffror som presenteras i loggboken är framtagen statistik över ansökningar och antal antagna. Lärosätet har även information om den sökandes postort, och siffrorna visar att geografiskt är rekryteringen mycket smal. Enligt data i loggboken kommer 75 procent av de sökande från Stockholm. Inga nyckeltal finns för andra breddningsaspekter. Därför anser bedömargruppen att det även blir svårt att utläsa vad lärosätet menar med "annan socioekonomisk och kulturell bakgrund än vad man traditionellt kan se". Andra tänkbara breddningsgrunder saknas i målsättningen.

Datum
2022-02-22Reg.nr
411-00545-19

I enkätsvaret till UHR 2015 skrev lärosätet att man hade en målsättning att öka mångfalden generellt med specifikt manliga sökande till modeprogrammet. Detta nämns inte i självvärderingen.

Uppföljningsarbetet är till viss del upparbetat i arbetet med loggboken, men bör förtydligas så att lärosätet har kunskap om studentpopulationen. Lärosätet har inte tillgång till Ladok och beskriver inte på annat sätt hur de följer upp sin studentpopulation. Bedömargruppen anser att en uppföljning av studentpopulationen behövs.

Lärosätet rekryterar lokalt, men menar att det ofta har att göra med att studenter går en förberedande utbildning innan ansökan och att utbildningarna ofta ligger i Stockholm. Därför arbetar lärosätet i steget innan, exempelvis med folkhögskolor. Lärosätet nämner att man har nyckeltal för detta i loggboken, men det verkar enligt bedömargruppen vara mer framtagen statistik än nyckeltal i form av mål.

Konstnärliga högskolor har ett särskilt problem med tanke på att de flesta sökande och antagna har långa förberedande utbildningar (inte sällan avgiftsbelagda). För lärosätet innebär det att redan populationen av sökande är "smal". Här menar bedömargruppen att vi har att göra med ett samhällsproblem som lärosätena inte själv kan lösa, men behöver förhålla sig till. De förberedande institutionerna har en viktig funktion för rekryteringen till de konstnärliga utbildningarna. Men med tanke på att även konstinstitutionerna har problem med vilka de lockar till sina utbildningar, menar bedömargruppen att detta ämne måste diskuteras i en vidare bemärkelse än att kritisera enskilda utbildningsanordnare.

Rekommendationer

- Lärosätet bör tydligare tolka vad breddad rekrytering innebär för dem.
- Lärosätet bör tydliggöra vad som är målsättning och målgrupp.
- Lärosätet bör konkretisera kvantitativa mått som går att följa upp.

- Lärosätet kan se över hur man utökar rekryteringen utanför Stockholm och analysera om förutbildningarna verkligen förklarar den geografiskt smala rekryteringen.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering: Lärosätet har skapat ramar och förutsättningar för arbetet.

Lärosätet menar i självvärderingen att breddad rekrytering är en angelägen fråga för dem och att det råder en samsyn om det och anser själva att de gör ett väl avvägt arbete inom området.

Lärosätet får ekonomiskt stöd från ägarstiftelsen till arbetet, och projekt kopplat till breddad rekrytering får utrymme i budgeten. Men i sin självvärdering lyfter lärosätet ändå fram att arbetet kanske inte får det resursutrymme som behövs. Målgruppen man arbetar mot är stor (annan socioekonomisk och kulturell bakgrund), men det är inte enkelt att se att aktiviteterna riktas mot den stora målgruppen.

Lärosätet har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering, vilket bedömargruppen ser positivt på. Ansvar ligger på rektorn som delegerar det praktiska arbetet till funktionen Externa

relationer (som i arbetsordningen har breddad rekrytering som ett av sina uppdrag) och stäms av genom kontinuerliga möten mellan rektorn, chefen för externa relationer, kommunikatören och chefen för T/A-avdelningen. Bedömargruppen ser positivt på den ansvarsfördelningen.

Lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i det ordinarie styrsystemet. Breddad rekrytering ingår som ett fokusområde i lärosätets 5-årsplan och man har ett arbete med breddad rekrytering kopplat till det. Bedömargruppen anser att strukturen för arbetet är väl avvägt för lärosätets storlek.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?

Bedömning med motivering: Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen men det är otydligt vad som är allmänna rekryteringsinsatser och vad som görs för att bredda rekryteringen.

I självvärderingen lyfter man fram ett stort antal rekryteringsaktiviteter, där de flesta är i form av uppsökande verksamhet exempelvis genom att man besöker folkhögskolor, tar emot studiebesök och har öppet hus.

Det är oklart om lärosätets aktiviteter bidrar till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering. Rekryteringsarbetet är till viss del riktat mot målgrupper som lärosätet har identifierat. Utifrån hur lärosätet definierat sin målgrupp verkar den uppsökande verksamheten relevant när det gäller t.ex. Tensta och den lovvärda kolloverksamheten som lärosätet är med och arrangerar där. Att visa upp högskolans verksamhet i tidiga åldrar är positivt, eftersom barn tidigt i åldrarna sorterar yrken efter kön och status.

Men aktiviteterna är påfallande ofta i Stockholmsområdet eller vid branschtillfällen. Bedömargruppen ser det inte som sannolikt att dessa lockar studenter från vare sig andra delar av Sverige eller studenter med annan socioekonomisk och kulturell bakgrund. Lärosätet bör också försöka söka sig utanför de vanliga kontaktytorna.

Ett gott exempel enligt bedömargruppen är dock att lärosätet har infört ett designstipendium som underlättar deltagande i kvällsskolan som ses som en viktig rekryteringsbas. Lärosätet skulle kunna vidareutveckla det intressanta initiativet med att minska skrivuppgifter i arbetsproven, vilket är något som bedömargruppen menar bidrar till att bredda rekryteringen.

Paletten av aktiviteter som lärosätet tar upp i självvärderingen är många. Bedömargruppen anser att det utifrån en tydligare målgrupp också kan göra arbetet mer fokuserat, genom att lärosätet kan prioritera vilka målgrupper man ska arbeta mot för att bredda rekryteringen. Lärosätet själv skriver i en analys att de är ett lärosäte som agerar mer än planerar. Bedömargruppen skulle vilja rekommendera mer planering.

Det kan även vara något att arbeta vidare med för att se hur lärosätet kan bredda deltagandet genom stöd under studietiden. Enligt självvärderingen så har T/A-avdelningen tänkt se över stödfunktionerna kopplat till breddad rekrytering under 2021. Arbetet med breddat deltagande kan också finnas med i målsättningen för breddad rekrytering. Bedömargruppen ser positivt på den översynen.

Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra vad som är allmänna rekryteringsinsatser och vilka insatser som görs som del av arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör fortsätta att utveckla den uppsökande verksamheten utifrån definierade målgrupper, och i större utsträckning uppsöka platser där målgrupperna finns, också utanför Stockholm.
- Lärosätet bör fokusera på färre arrangemang.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?

Bedömning med motivering: Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs bara delvis upp då det saknas en systematisk ansats.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs bara upp med viss statistik. Lärosätet skriver att man följer upp via nyckeltal som sedan publiceras i en loggbok.

Loggboken är delvis överskådlig, men listan med händelser blir enligt bedömargruppen svår att överblicka. Dessutom använder loggboken en mycket bred definition av breddad rekrytering, som inkluderar t.ex. deltagande i internationella event där det förmodligen är gles med underrepresenterade grupper. Loggboken används som en listning av utförda aktiviteter och det finns även till viss del i likabehandlingsplanen. Däremot blir det inget mer än en uppräkningslista av vad man deltagit i eller arrangerat. Loggbok i sig är ett innovativt och användbart grepp anser bedömargruppen, men arbetet bör förfinas om det ska användas som ett uppföljningsverktyg för breddad rekrytering.

Som framgår i självvärderingen är många av aktiviteterna riktade till unga barn, men de har bara använts under ett par år så det är svårt att visa på någon utvärdering. Dock verkar ansatsen att utvärdera instanserna längre fram saknas. Bedömargruppen menar att det vore bra med någon form av utvärdering, så att lärosätet har kunskap om vilka åtgärder som fungerar.

Om målgruppen med breddad rekrytering kan tolkas till att nå många inom det geografiska närområdet med annan socioekonomisk och kulturell bakgrund, gör lärosätet många insatser som verkar arbeta mot det målet. Men arbetet är brett och saknar en tydlig formulering av vad breddad rekrytering är för lärosätet. Därför är det svårt att skilja på om aktiviteterna syftar till rekrytering i allmänhet eller till breddad rekrytering.

Utifrån underlagen kan bedömarna inte utläsa tydligt om målen bidrar till breddad rekrytering.

Rekommendationer

- Lärosätet bör ta fram nyckeltal för fler aspekter av breddad rekrytering.
- Lärosätet bör tydliggöra hur nyckeltalen i loggboken tas fram och ska användas.
- Lärosätet bör följa upp sitt breda arbete inom rekryteringsinsatserna med någon form av utvärdering.