

Bedömargruppens motiveringar

Konstfack

Lärosäte Konstfack	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4884
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Konstfack är en konst- och designhögskola. Lärosätet erbjuder kandidat- och mastersprogram på konstnärlig grund samt ämneslärarutbildning i bild och slöjd. Mastersprogrammen utlyses för en internationell målgrupp och lärosätet ger även fristående kurser. Antalet helårsstudenter var 692 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Lärosätet har ett tjugotal doktorander. Forskarutbildningen sker i samarbete med andra lärosäten. För Konstfacks program är det i snitt 10,4 sökande per plats och år. Arbetsprover bifogas ansökan och de sökande har ofta deltagit i förberedande utbildning för att lära sig grundläggande konstnärliga tekniker.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 68 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 68 procent–78 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 72 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (10 procent) och Skåne län (3 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 27 år läsåret 2018/19 och för samtliga nybörjarstudenter i Sverige var medianåldern 25 år. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 37 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 22 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17, vilket är en ökning från 10 procent sedan läsåret 2007/08. Av nybörjarna till högre utbildning var 16 procent födda utomlands läsåret 2016/17. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 hade 54 procent högutbildade föräldrar med minst 3 års eftergymnasial utbildning, vilket är en svag ökning från 53 procent sedan läsåret 2008/09.</p>		
<p>Bedömningsområde Styrning och organisation</p> <p>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</p> <p>Bedömning med motivering: Lärosätet har tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar men tolkning liksom målsättning och målgrupper för arbetet behöver förtydligas och förbättras.</p> <p>Det framgår av lärosätets värdegrund, som styrelsen fastställde redan 2012, samt av dess vision och mission att "verksamheten präglas av humanism, kritisk och kreativ förmåga samt engagemang för en miljömässig och socialt hållbar utveckling". Bedömargruppen ser genomgående i underlaget prov på detta engagemang, vilket tyder på en vilja till utveckling.</p> <p>Lärosätet har också tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar och utgår ifrån en konst- och designhögskolas roll inom ramen för de globala utvecklingsmålen. Bedömargruppen anser dock att lärosätet behöver göra tolkningen tydligare, för att kunna arbeta mer systematiskt med området. Det är oklart för bedömargruppen på vilket sätt den värdegrund som lärosätet hänvisar till verkligen kan sägas vara användbar för breddad rekrytering. Ett exempel på den otydligheten är vad "vi värdesätter lekfullhet, mod och konstnärlig integritet" betyder utifrån ett</p>		

rekryteringsperspektiv. En lokal tolkning av högskolelagens skrivning skulle enligt bedömargruppen kunna ringa in lärosätets ambitioner och underlätta ett mer systematiskt arbete med breddad rekrytering. Men ansatsen att utgå ifrån de globala utvecklingsmålen visar att lärosätet lyfter blicken från sin verksamhet och sätter den i ett större sammanhang, vilket bedömargruppen finner föredömligt.

Lärosätet har ett mål för sitt arbete med breddad rekrytering som definieras i *Handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande*. Målet är att väcka intresse hos de grupper som kan avhjälpa de definierade problemen i studentpopulationen. Men målet är också att undanröja hinder i antagningsprocessen för dessa grupper, där lärosätets egna analyser visar på problem. Exempelvis är andelen ur en viss identifierad grupp sökande större än de som sedan väl antas. Lärosätet har i *Plan för lika villkor 2020–2023* lyft fram antagnings- och rekryteringsprocesser som främjar lika villkor som ett svar på detta, vilket bedömargruppen anser är positivt. Utöver det har lärosätet ett långsiktigt mål där normkritik ska genomsyra hela lärosätet och dess aktiviteter. Hur en så genomgående dogm ska bidra till breddad rekrytering är enligt bedömargruppen oklart.

Det finns koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Konstfack arbetar med innehållet i sina utbildningar för att identifiera eventuellt innehåll eller delar som kan leda till snedrekrytering. Bedömargruppen saknar inkludering av utbildning på forskarnivå i målet med breddad rekrytering, men det är positivt att lärosätet har med personalgruppen i sina strategier för breddad rekrytering. Personalen har enligt bedömargruppen en viktig roll både i antagningsprocessens bedömningsarbete och som förebilder, eftersom många är aktiva i branschen parallellt med lärarrollen.

Lärosätet har identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering. Fyra grupper pekas ut och har gjort så under lång tid. Det handlar om att män är kraftigt underrepresenterade, föräldrars utbildningsnivå, svenskar med utländsk bakgrund och regional spridning. Bedömargruppen saknar även diskussioner om funktionsnedsättningar bland studenterna och de forskarstuderande som grupp.

Lärosätet har kännedom om sin studentpopulation och följer upp den på nybörjarnivå. Uppföljningen sker med stöd av Universitetskanslersämbetets statistik, men också genom att lärosätet beställer sökandestatistik från Statistiska centralbyrån (SCB) utifrån de målgrupper som lärosätet pekat ut.

Det finns genomgående i självvärderingen ett engagemang för frågor om breddad rekrytering, och det är tydligt att lärosätet vill påverka studentpopulationens bakgrund. Men den viljan behöver systematiseras bättre för att ambitionerna också ska få effekt. Konstnärliga högskolor har en särskild problematik eftersom de flesta sökande och antagna har långa förberedande utbildningar (som inte sällan är avgiftsbelagda), vilket behöver beaktas i arbetet. För lärosätet innebär det att populationen av sökande till utbildningarna är "smal" redan från början, och här menar bedömargruppen att lärosäten med konstnärlig utbildning behöver samverka med kopplad eftergymnasial utbildning för att åstadkomma förändring. De förberedande institutionerna är viktiga för konstnärlig utbildning, men med tanke på att även konstinstitutionerna har problem med vilka de rekryterar så menar bedömargruppen att detta ämne måste diskuteras i vidare bemärkelse än att kritisera enskilda utbildningsanordnare.

Rekommendationer

- Lärosätet bör förtydliga sina mål med arbetet med breddad rekrytering utifrån de identifierade problemen i studentpopulationen samt inkludera studenter med funktionsnedsättning och utbildning på forskarnivå.
- Lärosätet bör öppna upp för en större mångfald än det allrådande normkritiska perspektivet som ska genomsyra lärosätet och vidare ställa sig mer kritisk till sin egen värdegrund.
- Lärosätet kan förtydliga tolkningen av breddad rekrytering för att därigenom få bättre resultat av sina satsningar och prioriteringar.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering: Lärosätet har bara delvis skapat ramar och förutsättningar då ansvarsfördelningen för arbetet med breddad rekrytering är otydlig.

Lärosätets mål med arbetet beslutas centralt och styrs av rektor. Dels finns ansvariga vid den gemensamma förvaltningen, dels är ansvaret delegerat till arbetsgruppen för breddad rekrytering. Det framgår att breddad rekrytering är en naturlig del av kärnverksamheten, men inte hur ansvaret för den delen av institutionerna organiseras. Lärosätet har inte integrerat arbetet med breddad rekrytering i ordinarie styrsystem på ett tydligt sätt, eftersom institutionernas roll saknas i handlingsplanen. Men det står enligt bedömargruppen klart att breddad rekrytering är en del av styrningen av lärosätet som helhet.

Bedömargruppen anser att lärosätet enligt självvärderingen inte har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Institutionernas ansvar är oklart och närvaron i arbetsgruppen för breddad rekrytering verkar låg enligt både studentinlagan och SWOT-analysen. Bedömargruppen ser en stor fördel i att rektor tar arbetet med breddad rekrytering på stort allvar, och arbetsgruppen som också har en egen budget för insatserna är i det avseendet en markering. Den svaga närvaron från institutionerna tyder dock enligt bedömargruppen på en spänning mellan det centrala och lokala i organisationen som lärosätet själv har uppfattat och reflekterat över. Bedömargruppen menar att ett tydligare uppdrag från rektor till institutionerna när det gäller breddad rekrytering skulle vara mer effektivt.

Av självvärderingen framgår att lärosätet lägger stor vikt vid normkritik både i personalfortbildning och i innehåll i sina utbildningar, men även för beslut om forskningsmedel och vid tillsättning av ledamöter. Bedömargruppen anser att lärosätet bör överväga om de identifierade målgrupperna för arbetet med breddad rekrytering påverkas negativt av att lärosätet gjort normkritik till en genomgående dogm. Bedömargruppen ser en risk med att det är ett område som till exempel studenter med föräldrar inom samma bransch kan känna sig mer hemma i, och en diskurs som uppfattas som positiv framför allt av de med starkt kulturellt kapital i storstäderna. Det är bra att lärosätet lyssnar på studenter och diskuterar normkreativa frågor och därmed öppnar för reflektioner som är viktiga. Men eftersom området har fått en så genomsyrande funktion, vilket även påverkar vem och vilka grupper som får verka inom akademien (exempelvis vilka som får forskningsmedel), så anser bedömargruppen det vara ett alltför ensidigt perspektiv och verkar smalna av verksamheten på ett sätt som troligen också smalnar av rekryteringen. Bedömargruppen ser positivt på Konstfacks ambition om att skapa utrymme för viktiga reflektioner, men lärosätet bör beakta en större mångfald av perspektiv i sin styrning och ledning.

Rekommendationer

- Lärosätet bör förtydliga ansvaret för breddad rekrytering inom organisationen, särskilt institutionernas relation till arbetsgruppen för breddad rekrytering samt delegering och uppföljning vid institutionerna.
- Lärosätet bör problematisera vilka effekter styrningen mot normkritik får för den breddade rekryteringen.

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 aktiviteterna bidrar inte till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätet genomför aktiviteter för att bredda rekryteringen. De handlar om insatser i samhället, marknadsföring och aktiviteter som studenterna själva initierar. Bedömggruppen hade gärna sett fler insatser av karaktären "Konstfack i samhället" utanför Stockholm och utanför traditionellt konstnärliga sammanhang. Exempelvis är det bra att studenter kan inspirera andra via Hemortsprojektet, som möjliggör aktiviteter utanför Stockholm. Det är bra att lärosätet har identifierat att rekryteringsproblemen startar redan i tidigare åldrar och att de samverkar med exempelvis förberedande utbildningar, för att motverka detta. Även lärarutbildningens verksamhetsförlagda undervisning är viktig här, vilket lärosätet själv betonar. Bedömggruppen vill också lyfta fram det goda arbetet för att analysera och problematisera antagningsprovets inverkan på breddad rekrytering som lärosätet gör. Det görs också ett bra arbete med en mer inkluderande marknadsföring vid lärosätet.

Det är positivt enligt bedömggruppen att lärosätet inkluderar sina studenter i arbetet med breddad rekrytering. Initiativ från studentgrupperna som Öppna Upp Konstfack och Brown Island in the White Sea är viktiga och berör området breddad rekrytering. Lärosätet behöver inkludera dessa röster i sitt strategiska arbete, men samtidigt behöver lärosätet problematisera effekterna av den offentliga debatten för eventuellt underrepresenterade grupper.

Lärosätets aktiviteter bidrar inte till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering. Det är oklart för bedömggruppen hur lärosätet kopplar sina aktiviteter till de identifierade problemområdena. Aktiviteterna riktar sig ibland till de redan privilegierade grupperna. Som exempel kan nämnas alla aktiviteter som genomförs i Stockholmsområdet jämfört med ytterst få som når ut i övriga landet. Bedömggruppen föreslår att lärosätet fokuserar på färre och mer avgränsade aktiviteter med tydlig riktning mot de identifierade målgrupperna samt eventuellt även inkludera personer med funktionsnedsättning bland dem.

Rekommendationer

- Lärosätet bör stärka sina aktiviteter utanför huvudstaden för olika målgrupper (av de identifierade).
- Lärosätet kan tydligare avgränsa sina aktiviteter till sina identifierade målgrupper.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?**

Bedömning med motivering: Lärosätet följer upp arbetet med breddad rekrytering men uppföljningen saknar systematik genom koppling till mål och uppdrag.

Lärosätets arbete med breddad rekrytering följs enligt självvärderingen upp på olika sätt. Exempelvis följer arbetsgruppen för breddad rekrytering upp sina aktiviteter varje år. Erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering tas till vara, men samtidigt saknar bedömargruppen en del viktiga aspekter. Till exempel menar bedömargruppen att en analys av studentpopulationens sociala bakgrund med fokus på kulturellt kapital skulle kunna ge nya intressanta infallsvinklar för arbetet med att bredda rekryteringen till lärosätet.

Med tanke på de begränsade resurser som lärosätet pekar på vore det enligt bedömargruppen ännu bättre att avgränsa och fokusera arbetet med breddad rekrytering, och på så sätt säkerställa att de resurser som finns kommer till användning på bästa sätt. Bedömargruppen menar att lärosätets ambitioner tydligare kan riktas mot målgrupperna och därmed också bli mer kostnadseffektiva.

Rekommendationer

- Lärosätet bör arbeta mer systematiskt med mål, uppdrag och uppföljning av arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet kan följa upp identifierbara målgrupper tydligare och särskilt beakta studentpopulationens sociala bakgrund med fokus på kulturellt kapital.

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Konstfack

Lärosätet ges möjlighet att kontrollera innehållet i det preliminära yttrandet och påpeka eventuella faktafel. Synpunkterna på yttrandet bör utgå från de bedömningsområden som ingått i den tematiska utvärderingen.

Ange i tabellen vilken sida i yttrandet korrigeringen avser, vid behov kan tabellen byggas ut. Korrigeringarna bör hållas så kortfattade som möjligt. Observera att det inte är möjligt att inkomma med ny fakta som ej fanns tillgänglig i de ursprungliga underlagen.

Exempel

Sida	Stycke	Rad	Korrigering
2	3	5	Antal helårsstudenter uppgår till 25, ej 45.

Bakgrundsbeskrivningen			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig

Bedömningsområde Styrning och organisation

Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
2	2	12-14	<p>Konstfack bekräftar att vi anser att ett normkritiskt perspektiv är användbart i arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande. Vi invänder mot uppfattningen att det skulle vara "dogmatiskt" eller att det är ett allenarådande perspektiv. Ett normkritiskt perspektiv kan tillsammans med andra utgångspunkter med fördel användas som analysverktyg för synliggörande och ifrågasättande, för att motverka diskriminering, främja lika villkor samt för att skapa utrymme för fler kunskapsperspektiv.</p> <p>I vår miljö diskuterar vi främst normkritik i förhållande till smak och habitus (samt även <i>kulturellt kapital</i> och <i>fält</i>; begrepp från sociologen Pierre Bourdieu). Vi menar att dessa är ytterst relevanta begrepp för att diskutera <i>vem som gör vad för vem, med vilket resultat</i>, när man utbildar inom estetiska uttryck och gestaltning.</p> <p>En normkritisk pedagogik lyfts också av DO som ett exempel på ett främjande arbete som kan bidra till att behålla studenter vid högskolan, förbättra deras studieresultat och förebygga trakasserier, t.ex. i (E-utbildning: studenters rätt i högskolan DO).</p> <p>Vidare ger NE en god definition av begreppet "normkritik" som visar på en betydelse fjärran någon "dogmatism" (normkritik - Uppslagsverk - NE.se)</p>
3	2 (rek 2)	4-5	
3	rek 1		<p>Aktiviteter riktade mot studenter med funktionsnedsättning är kopplade till vårt arbete med breddat deltagande. Insatserna är omfattande och adresseras i vår Tillgänglighetsplan och Plan för lika villkor. I övrigt instämmer vi i bedömargruppens synpunkt på sid 4 och 5 att vi behöver avgränsa våra aktiviteter till de identifierade målgrupperna och därmed också bli mer kostnadseffektiva.</p>

Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
3	7	34-41	Se kommentar ovan under Styrning och organisation .
4	2 (rek 2)	4-5	Vår intention är att öppna upp skolan för så många grupper som möjligt. Målet är att i möjligaste mån representera det samhälle vi verkar i. Det är en missuppfattning att det finns en styrning mot normkritik eller att det är en genomgående dogm på lärosätet. Vi har dock i och med detta uppmärksammat att vissa formuleringar i ett par av våra handlingsplaner bör ses över då de är otydliga. Vi tar även till oss bedömargruppens tolkning och ser över hur vi bättre kan uttrycka vad vi menar med normkritik framöver.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
4	3	8	

Fråga 4. Hur följer lärosätet upp resultat från arbetet med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig