

Bedömargruppens motiveringar

Kungl. Konsthögskolan

Lärosäte Kungl. Konsthögskolan	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4885
<p>Bakgrundsbeskrivning</p> <p>Kungl. Konsthögskolan är en konstnärlig högskola med cirka 210 helårsstudenter och fem doktorander registrerade vid andra lärosäten, med den konstnärliga doktorsexamen som mål. Lärosätet organiserar sin utbildning på grundnivå och avancerad nivå inom ramen för två program, ett femårigt som leder till både kandidatexamen och masterexamen och ett som leder till masterexamen. Lärosätet erbjuder också fristående kurser, där cirka 40 procent av helårsstudenterna är registrerade och sommarkurser på grundnivå, som vänder sig till studenter som sedan tidigare har studerat ämnet fri konst. Tre av de fristående kurserna på avancerad nivå (samt dess fortsättningskurser) bedrivs på engelska och riktar sig till internationella studenter, medan två av kurserna riktar sig främst till nordiska studenter. Forskarutbildningen bedrivs i samarbete med Lunds universitet och doktorandgruppen är internationellt blandad.</p> <p>Lärosätet framhåller i självvärderingen att könsfördelningen bland studenterna på grundnivå och avancerad nivå brukar ligga i spannet 40 procent män och 60 procent kvinnor.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 59 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 59–72 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 66 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (13 procent) och Skåne län (9 procent). Medianåldern för nybörjarstudenterna på lärosätet var 32 år läsåret 2018/19 jämfört med 25 år för samtliga nybörjarstudenter i Sverige. Andelen av nybörjarstudenterna på lärosätet som var 30 år eller äldre var 59 procent, i jämförelse med 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 37 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17. Av nybörjarna på lärosätet under perioden 2013/14–2017/18 hade 55 procent högt utbildade 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 inte tolkat vad uppdraget med breddad rekrytering innebär utifrån sina specifika förutsättningar och det finns inga definitioner i självvärderingen av vad lärosätet menar med breddad rekrytering.</p> <p>Lärosätet framhåller att breddad rekrytering är en viktig del av högskolans arbete, men hänvisar inte till konkreta målsättningar för arbetet. Enligt självvärderingen ska arbetet med breddad rekrytering utvecklas under hösten 2021, inte minst ska målsättningar tas fram som ska vara i linje med lärosätets vision och utbildnings- och forskningsstrategi. Det framtida arbetet med rekrytering har tre utgångspunkter från vilka mål ska tas fram:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Utbildningarna ska vara allmänt kända. 2. Alla som vill utveckla sin konst ska känna sig välkomna att söka. 		

3. Utbildningarna ska vara relevanta och inkluderande för de som söker.

Bedömaregruppen menar dock att utgångspunkterna inte tydligt relaterar till arbetet med breddad rekrytering, utan mer till rekrytering generellt. Bedömaregruppen ser däremot att det finns ett intresse och engagemang från lärosätets sida för breddad rekrytering som behöver omsättas i konkreta planer och arbete.

Det finns inte heller några skrivningar om att arbetet med breddad rekrytering inkluderar rekrytering till utbildning på forskarnivå. Även om arbetet med breddat deltagande inte är närmare beskrivet i självvärderingen, påpekar lärosätet att eftersom utbildningarna är uppbyggda på en individualiserad undervisning där den enskilda studenten får handledning av professorn, ger det möjlighet att anpassa utbildning utifrån studentens behov.

Pandemin har lett till att man har börjat jobba med digitala verktyg, för att nå fler och större målgrupper. Men bedömaregruppen menar att det faktum att lärosätet anordnar öppet hus digitalt, är exempel på en allmän rekryteringsinsats som inte har breddad rekrytering som specifikt syfte.

Lärosätet har samlat in information om studentpopulationen efter Universitets- och högskolerådets enkät 2016, men det är inte tydligt utifrån självvärderingen hur lärosätet tolkar siffrorna eller hur man vill följa upp dem. Bedömaregruppen menar därmed att lärosätet inte har identifierat målgrupper för sitt arbete med breddad rekrytering.

Rekommendationer

- Lärosätet bör ta fram en lokal tolkning av vad breddad rekrytering innebär utifrån sina förutsättningar.
- Lärosätet bör ta fram uppföljningsbara mål för arbetet med breddad rekrytering och systematiskt analysera och följa upp sin studentpopulation.
- Lärosätet bör identifiera målgrupper för arbetet med breddad rekrytering utifrån kännedom om sin studentpopulation.
- Lärosätet kan utveckla och fördjupa arbetet med breddad rekrytering i betydande utsträckning, även om högskolan är liten och specialiserad – inte minst i samarbete med andra liknande konstutbildningar och andra lärosäten.

Bedömningsområde Styrning och organisation

2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

Bedömning med motivering: Lärosätet har inte skapat tillräckliga ramar och förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering.

Lärosätet bildade 2017 en studentrekryteringsgrupp som arbetat med omvärldsanalys och genomlysning av sökande och antagna studenter. Gruppen består av lärare, administrativ personal och en studentrepresentant. Förutom studentrekryteringsgruppen framgår inte av självvärderingen hur arbetet med breddad rekrytering organiseras och styrs.

Bedömaregruppen menar att mycket arbete återstår i att förtydliga styrning och organisation av arbetet med breddad rekrytering. Studentrekryteringsgruppen kommer att bestå av såväl undervisande som administrativ personal samt en studentrepresentant. Det är dock otydligt hur studentrekryterings-

gruppens arbete kopplar styrsystem eller kvalitetssystem till arbetet med breddad rekrytering. Bedömarna kan inte heller se att lärosätet har en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Kritik kommer från studentkåren som menar att arbetet med breddad rekrytering saknar förankring.

Rekommendationer

- Lärosätet bör förtydliga styrningen och organisationen av arbetet med breddad rekrytering.
- Lärosätet bör systematisera och förtydliga ansvarsfördelningen för arbetet med breddad rekrytering, även om högskolan är liten och specialiserad.

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 då mål och målgrupper saknas riskerar aktiviteterna att bli uddlösa.

Lärosätet har bland annat genomfört, genomför eller planerar följande aktiviteter för att bredda rekryteringen:

1. **Kartläggning av de sökande och de som antas.**
Kartläggningen innebär att statistiskt underlag har beställts från SCB i femårsintervall samt att en enkätundersökning genomförts 2017. De enkätresultat som tas upp i självvärderingen handlar framför allt om vilken kännedom de sökande hade om lärosätet och genom vilka kanaler de fått eventuell information.
2. **Översyn av antagningsprocessen.**
Med hjälp av SCB har en jämförelse gjorts mellan sökande och antagna. Uppgifterna om vem som söker lärosätets utbildningar har använts för att studera snedrekryteringen i själva antagningsprocessen. Enligt självvärderingen är en gynnsam faktor för breddad rekrytering att antagningen sker med hjälp av arbetsprover och inte betyg samt att dispens kan ges från det grundläggande behörighetskravet i form av en gymnasieexamen. Som tas upp i SWOT-analysen kan antagningssystemet samtidigt vara en svaghet menar bedömargruppen, eftersom det kan vara svårt att förstå vad som förväntas av ett arbetsprov och vad som ska lämnas in om man inte redan är insatt.
3. **Mässor och studiebesök.**
För att nå ut till underrepresenterade grupper anordnas olika aktiviteter som syftar till att informera och inspirera potentiella sökande. Förutom öppet hus i fysisk form har digitala alternativ utvecklats som kan vara en möjlighet att i framtiden nå fler än de som vanligtvis besöker öppet hus. Sedan några år tillbaka tar lärosätet även emot studiebesök från högstadieskolor som Järvaskolan och Fittjaskolan i Stockholmsområdet.
4. **Utbildning med relevans.**
Innehållet i utbildningarna måste vara relevanta för studenter och samhälle. Det finns ett projekt på lärosätet som syftar till att hitta former för ett mer inkluderande samtalsklimat och en bättre studiemiljö. Det framgår dock inte hur detta konkret relaterar till arbetet med breddad rekrytering.
5. **Samverkan om breddad rekrytering med andra konstnärliga högskolor.**
Samverkan sker och kommer att ske med andra konstnärliga högskolor i Stockholm. Samverkansprojekt har även bedrivits med exempelvis Botkyrka konsthall och gymnasieskolor i Botkyrka (YAPP) för att öka ungas deltagande inom samtidskonst och konstnärliga utbildningar. Ett annat projekt var ett samarbete med Tensta konsthall. Även projektet *Konstnärlig*

handledning för unga hade som syfte att via en plattform på nätet koppla samman unga personer med en mentor.

Lärosätet skriver i självvärderingen att arbetet med breddad rekrytering är ett långsiktigt arbete och att insatser kan vara svårvärderade. Bedömargruppen ser att det finns en rad initiativ och stor villighet att experimentera med aktiviteter, men menar att arbetet ofta saknar struktur och kontinuitet. Lärosätet har bra ansatser till att utforma och utveckla sin rekrytering i samarbetet med andra lärosäten och genom digitala medel, men behöver följa upp aktiviteterna för att dra lärdomar av dem. De samverkansprojekt som lärosätet varit involverade i verkar inte ha utvärderats och flera av dem är nedlagda i brist på medel. Sammantaget menar bedömargruppen att eftersom tydliga mål och målgrupper saknas för arbetet med breddad rekrytering, går det inte att säga om aktiviteterna bidrar till att mål uppnås eller inte och om insatser sker mot identifierade målgrupper.

Ett gott exempel är att lärosätet aktivt deltar i nätverk med andra konstnärliga utbildningar där frågor om breddad rekrytering berörs. Bedömargruppen anser även att det är positivt att frågor om makt, representation, genus, etnicitet och klass är en del av aktiviteter och samtal i utbildningen.

Studentkåren har flera förslag till förbättringar i arbetet med breddad rekrytering i sin inlaga som kan beaktas. De menar att lärosätet kan

- vända sig till ungdoms- eller fritidsgårdar och skolor i socioekonomiskt utsatta områden samt delar av landsbygden för att hålla workshoppar, så att barn och unga som inte har någon anknytning till konst ska få ta del av konstnärliga uttryck
- öppna konstateljéer i socialt utsatta områden och på landsbygden
- åtgärda videofilmerna som används i rekryteringen, eftersom de framställer vithet som norm
- inrätta en sommarkurs där antagningskravet inte är 60 högskolepoäng fri konst
- inrätta ett basår i konst, vilket dock kräver finansiella resurser.

Bedömargruppen instämmer i studenternas synpunkter.

Rekommendationer

- Lärosätet bör tydliggöra vilka aktiviteter som relaterar till breddad rekrytering och systematisera dem utifrån målsättningar och målgrupper.
- Lärosätet bör samordna och förankra olika initiativ, för att de ska vara långsiktigt hållbara och inte personberoende.
- Lärosätet bör se över kommunikationen till potentiella sökande för att göra den inkluderande och informera om till exempel arbetsprov, karriärvägar och genom att använda sig av studenter och alumner som förebilder.
- Lärosätet kan fortsätta samverka med andra högskolor för att utnyttja digitala möjligheter till att nå ut bredare, men också följa upp samverkan för att dra lärdomar.

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

Bedömning med motivering: Lärosätet har ingen systematisk uppföljning av resultatet av sina aktiviteter, utan de är ofta punktnedslag med innovativ karaktär.

Lärosätets uppföljning av arbetet med breddad rekrytering är mycket summariskt beskrivet i självvärderingen och det är oklart om, och i så fall hur, lärosätet följer upp arbetet. Intern uppföljning görs utifrån den resultatkedja som Statskontoret tagit fram. Inga interna dokument eller organisationsstrukturer nämns i självvärderingen.

Bedömargruppen menar att det är viktigt att lärosätet utvecklar ett systematiskt uppföljningsarbete med tydliga uppföljningsbara mål, för att över tid kunna dra lärdomar från arbetet med breddad rekrytering.

Rekommendationer

- Lärosätet bör utveckla ett systematiskt uppföljningsarbete för att följa upp de olika aktiviteter och insatser som görs med att bredda rekryteringen för att kunna dra lärdomar av erfarenheter.
- Lärosätet kan koppla arbetet med breddad rekrytering till det systematiska kvalitetsarbetet.

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Kungl. Konsthögskolan

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

Bakgrundsbeskrivningen			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
1	1	7	Tre av de fristående kurserna på avancerad nivå (samt dess fortsättningskurser) bedrivs på engelska och riktar sig till internationella studenter, medan två av kurserna riktar sig främst till nordiska studenter.
1	3	5	Enligt Kungl. Konsthögskolans Årsredovisning 2018 var medelåldern på grundnivå 29 år, dvs även inkluderat de som gick högre årskurser på kandidatnivå – hur har UKÄ tagit fram denna siffra?
1	3	7	Saknas det jämförelssiffror för landet som helhet?

Bedömningsområde Styrning och organisation

Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
2	1	2	Studentrekryteringsgruppen består av administrativ personal och kommer att utökas till att involvera lärare och studenter i större utsträckning.

Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig

Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

Fråga 3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?			
Sida	Stycke	Rad	Korrigerig
3	3	5	MyDreamNow är en organisation som arbetar just med det. De beskriver det som "Vi prioriterar grund- och gymnasieskolor i områden med stor potential där många unga saknar vuxna förebilder med inspirerande jobb."
4	7	1	Vi nätverkar regelbundet inom breddad med högskolorna i Stockholmsområdet såväl som i nationella nätverk.

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