

Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering

Självvärdering breddad rekrytering

Lärosäte: Konstfack

Syftet med den tematiska utvärderingen är att på nationell nivå synliggöra hur landets lärosäten arbetar med breddad rekrytering, visa på vilka resultat som har uppnåtts och vilka utvecklingsbehov som finns och att på så vis bidra med kunskap och utveckling. Ambitionen är att utvärderingen både ska skapa kunskap om arbetet med breddad rekrytering och göra nytta genom att stödja utvecklingsarbetet för högsta möjliga kvalitet i sektorn.

Likt en traditionell utvärdering görs en bedömning av respektive lärosätes arbete med breddad rekrytering men det ges inget samlat omdöme om lärosätets arbete eller uppnådda resultat. Bedömarens roll är att göra en bedömning av respektive lärosätes arbete i form av graderade rekommendationer och ge återkoppling till lärosätet med fokus på utveckling.

Bedömning utifrån lärosätets förutsättningar

Enligt högskolelagen (se 1 kap. 5 § fjärde stycket) har lärosätet krav på sig att arbeta med breddad rekrytering men hur lärosätet har valt att arbeta kan se olika ut beroende på lärosätets organisation, inriktning, storlek etc. Självvärderingen inleds därför med en bakgrundsbeskrivning där lärosätet redogör för sina specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering. Därefter besvarar lärosätet de fyra utvärderingsfrågorna. På så vis kan lärosätet analysera och värdera sitt arbete utifrån sitt eget lärosätes specifika profil och förutsättningar och få återkoppling utifrån det.

Utforskande ansats för att gynna interna kvalitetsarbetet

Syftet med självvärderingen är att ge lärosätet möjlighet att beskriva, analysera och värdera sitt arbete med breddad rekrytering. Utvärderingsfrågorna är därför formulerade som öppna och breda frågor för att uppmuntra lärosätet att ha en utforskande ansats när det analyserar och värderar sitt arbete. Att skriva en självvärdering kan därmed vara en del av det interna kvalitetsarbetet där berörda aktörer får en gemensam syn på hur lärosätet arbetar med breddad rekrytering, resultat och utvecklingsbehov.

Utvärderingen omfattar lärosätenas arbete med breddad rekrytering. Detta utesluter inte att lärosätena kan redogöra för arbete med breddat deltagande som ett verktyg för arbetet med breddad rekrytering.

Vägledning, mall och instruktioner för självvärderingen

I *Vägledning för tematisk utvärdering av breddad rekrytering* (UKÄ 2020, reg.nr 411-00305-20) presenteras utvärderingens bakgrund, utgångspunkter och uppläggning samt de bedömningsområden och utvärderingsfrågor som ingår i utvärderingen. I vägledningen finns förklarande text som syftar till att ge uppslag på vad som kan rymmas inom respektive utvärderingsfråga.

Denna mall ska användas för självvärderingen och består av de bedömningsområden och utvärderingsfrågor som ingår i utvärderingen:

- **Styrning och organisation**
- **Utformning, genomförande och resultat**

Följande instruktioner gäller för självvärderingen:

- Självvärderingen indelas i enlighet med rubrikerna som anges nedan. Lärosätet är fritt att strukturera sin text med ev. underrubriker.
- Självvärderingen kan innehålla länkar, men endast för att närmare beskriva exempel. Vänligen kontrollera att ev. länkar är tillgängliga för externa bedömare. Det är viktigt att självvärderingen ska kunna läsas och bedömas utan att bedömarna tar del av länkarna.
- Maximalt fem bilagor får laddas upp som komplement till självvärderingen. Ev. ytterligare dokument kan listas på ett försättsblad till bilagorna så att bedömarna kan efterfråga dem vid behov. Alla källor ska vara tillgängliga för bedömarna vid förfrågan.
- Självvärderingen ska inte överstiga 35 000 tecken med blanksteg (motsvarande 10 sidor i 11 punkters textstorlek), exklusive SWOT-analys, mallens rubriker och inledande text. Mallens formgivning och marginaler ska inte ändras.
- Självvärderingen och eventuella bilagor laddas upp och registreras i UKÄ Direkt senast den 3 maj 2021. Se Användarmanual för UKÄ Direkt.

Bakgrundsbeskrivning

Beskriv lärosätets specifika förutsättningar för arbetet med breddad rekrytering, t.ex. lärosätets profil, utbildningsutbud, antal studenter, antal doktorander, nationell eller regional rekrytering.

Konstfack är nationellt sett ett relativt litet lärosäte, men samtidigt en av Nordens äldsta och största konst- och designhögskolor. Vi utbildar årligen drygt 900 studenter. Här finns även ett tjugotal doktorander i forskarutbildning som sker i samarbete med andra lärosäten, och 200 anställda. I vår miljö finns både spets och bredd inom hela det bild- och formkonstnärliga fältet, och en stor del av vår undervisning sker i verkstäder. Vi har kandidat- och masterprogram på konstnärlig grund samt ämneslärarutbildning i bild och slöjd. Masterprogrammen utlyses för en internationell målgrupp och vi ger även fristående kurser. Till flertalet av Konstfacks program råder konkurrens om utbildningsplatserna (i snitt 10,4 sökande per plats år 2020). Arbetsprover bifogas ansökan och sökande har ofta deltagit i förberedande utbildning för att lära sig grundläggande konstnärliga tekniker. Sålunda är vi till viss del beroende även av dessa skolors arbete med breddad rekrytering.

Konstfacks **värdegrund** ger uttryck för grundläggande värden som förenar alla verksamma på Konstfack: *”Vår verksamhet präglas av humanism, kritisk och kreativ förmåga samt engagemang för en miljömässig och socialt hållbar utveckling. Våra arbetsformer är inkluderande och ger utrymme för oliktankande. Vi värdesätter lekfullhet, mod och konstnärlig integritet. Vi visar varandra tillit och ömsesidig respekt.”* (Högskolestyrelsen 2012)

Vi ser vårt uppdrag som oskiljbart från frågor om samhällsengagemang, självförståelse och empati, som är ledord för oss och har varit del av Konstfacks ideologi sedan starten 1844. 2014 lämnade lärosätet Stockholms innerstad för att flytta in i LM Ericssons tidigare fabrikslokal vid Telefonplan, en förort till Stockholm. Våra lärare och studenter samverkar i närmiljön i det lokala kulturlivet och har många samarbeten med Stockholmsregionens övriga lärosäten. Vi har nätverk bland både utövare, akademi, institutioner och företag inom hela kultursektorn liksom inom tillverkningsindustrin; över hela landet och internationellt.

I vår **vision och mission** sammanfattas våra strävanden: ”2030 är Konstfack en ledande aktör på bild - och formkonstens globala fält. Utifrån skolans historia betonar vi utforskande, risk- och ansvarstagande. Praktikbaserad utbildning, forskning och professionsutveckling sätter konstens och tankens frihet i centrum. Härigenom etableras gräns-överskridande förhållningssätt som förändrar individer, institutioner och samhällen i demokratisk och ekologisk riktning.” [...] ”Med djup förankring i fältet – i och utanför högskolan – utvecklar vi konstnärliga och pedagogiska uttryck och metoder. Konstfack betonar handens och tankens interaktion, föreställningsförmåga och eget ansvar. Respekt för människors lika värde samt kollektivt engagemang för ekologisk och social hållbarhet präglar verksamheten. Vårt mål är att undersöka världen och dess värden, främja intuition och empati, utmana det vi tar för givet och bidra till en gemensam framtid genom bild och formkonst på högsta nivå.” (Vision och mission, Högskolestyrelsen 2012/09).

I analyser av studentpopulationen på våra utbildningar har följande problem med snedrekrytering identifierats sedan många år tillbaka (*Rektorsbeslut RÖ§44, 181126, bilaga 1*):

- ojämn könsfördelning, där män är kraftigt underrepresenterade
- social snedrekrytering gällande föräldrars utbildningsnivå
- befarad snedrekrytering gällande svenska studenter med utländsk bakgrund
- ojämn regional rekrytering

Bedömningsområde: Styrning och organisation

Besvara utvärderingsfrågorna nedan genom att beskriva, analysera och värdera hur lärosätet tar sig an arbetet med kravet i högskolelagen om att bredda rekrytering till högskolan (HL 1 kap. 5 § fjärde stycket). Referera till ev. bilagor.

Beskriv, analysera och värdera lärosätets arbete med breddad rekrytering utifrån följande

utvärderingsfrågor:

1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?
2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

1. De ansträngningar världen behöver göra för att nå FN:s globala mål för hållbar utveckling – Agenda 2030 – kräver allas medverkan. Design, konsthantverk, visuell kommunikation och inrednings-arkitektur är – tillsammans med den fria konsten – oumbärliga för att generera de kultur- och beteendeförändringar som måste till i samklang med demokrati och öppenhet. Breddad rekrytering och breddat deltagande är viktigt för Konstfack av ytterligare två skäl: relevans och kvalitet. Ett aktivt arbete mot snedrekrytering är en förutsättning för att framtidens gestaltningar, produkter, berättelser och konstnärliga utsagor ska ha den relevans som krävs för att koppla till den mångfald av existentiella frågor och sociala erfarenheter som finns representerade i det svenska samhället, men också internationellt. Här har också kvalitén i utbildning och forskning sin bas. När olika, levda erfarenheter delas och speglas i konstnärliga uttryck utvecklas kvalitativ design, konst och konsthantverk. Konstfacks *värdegrund, vision och mission* som beskrivits ovan, anknyter på så vis till breddad rekrytering. En förutsättning för att Konstfack ska kunna förbli ett internationellt ledande lärosäte är att också ha rekrytering av internationella studenter och anställda. Internationaliserings-arbete sker parallellt med arbetet för att motverka snedrekrytering inom underrepresenterade grupper inom landet.

I vår *Utbildnings- och forskningsstrategi (Rektorsbeslut RÖ§25 2019-06-19)* kopplas arbetet även till utbildningarnas och forskningens innehåll – alltså till kärnvärdena och kärnverksamheten. Av strategin framgår under rubriken ”Jämställdhet och arbete mot snedrekrytering” att ”Lärande och utveckling främjas av ömsesidighet och likvärdighet. Konstfack arbetar aktivt med att integrera ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i processerna på alla nivåer i utbildningen och i organisationen. I undervisning och forskning är bruket av demokratiska processer; kollegialt ledarskap och studentmedverkan avgörande för att uppnå detta.

I Konstfacks *övergripande mål för utbildning* fastställs att studenterna efter avslutad utbildning ska äga: ”Ett brett perspektiv på samtida kultur- och samhällsströmningar”, ”Kunskaper att driva ett medvetet arbete kring hållbar utveckling och mångfaldsfrågor” samt ”Förmåga att vara delaktig i det internationella samtalet inom våra kunskapsområden. Att mångfald och internationell samverkan präglar undervisningsmiljön är en viktig kvalitetsaspekt som lyfts i *Konstfacks kvalitetssystem (Rektorsbeslut RÖ14 § rev. 2019-04-08)*.

Konstfack tog fram en ny *Plan för lika villkor 2020–2023 (Rektorsbeslut RÖ§11 2020-04-09)*. Denna ersatte tidigare styrdokument som rört likabehandling av studenter, lika villkor i arbetet, och plan för jämställdhetsintegrering. Handlingsplanen ramar in olika delar av likabehandling och mångfaldsarbete, omfattar både personal och studenter och ska genomsyra alla delar av verksamheten. Enligt planen ska lärosätet bedriva ett aktivt arbete med lika villkorsfrågor i strävan att säkerställa att ingen blir negativt särbehandlad, och vad gäller studentrekrytering bland annat genom att:

- minska snedrekryteringen av studenter samt se till att förutsättningarna att slutföra utbildningen är goda,
- ha antagnings- och rekryteringsprocesser som främjar lika villkor.

Konstfack följer upp studentpopulationen (nybörjare) med stöd av den statistik som UKÄ publicerar och beställer sökandestatistik från SCB som också tittar på samma variabler - geografisk bakgrund, nationell bakgrund, social bakgrund m.m. Under en tioårsperiod (08/09 – 18/19) har studentpopulationen vad gäller studenter med annan nationell bakgrund ökat med 8% på Konstfack, samtidigt som den gruppen nationellt sett ökat med 7%. Vi har i noterat att andelen högskolenyborjare med utländsk bakgrund är 21% (18/19) jämfört med 16% i sökandepopulationen, vilket visar att vi inte tappar dem i antagningsprocessen. Dock är andelen studenter med annan nationell bakgrund i landet något högre än på Konstfack (25% 18/19). Andelen manliga studenter har minskat med 8% under 10-årsperioden. De senaste tre åren har dock fördelningen mellan kvinnor och män bland programstudenter inte förändrats (26% män, 74% kvinnor). Här ska dock tilläggas att många studenter inte vill kategoriseras på basis av kön. Sökande med högskoleutbildade föräldrar har ökat marginellt, samtidigt som de bland nybörjare på Konstfack har minskat något (4%). Andelen registrerade studenter med högskoleutbildade föräldrar är dock 5% högre (18/19) jämfört med sökandepopulationen, vilket tyder på att vi tappar många i antagningsprocessen. Nationellt sett ligger Konstfack även högre vad gäller andel högutbildade föräldrar (48% 18/19 jmf med 40% nationellt). Liksom många lärosäten i Stockholm har vi en stark regional rekrytering där ca hälften bor i Stockholm året innan de söker, medan om man tittar på folkbokföringslän vid 18 års ålder så söker ca 60% från län utanför Stockholm.

Konstfack har många styrdokument och handlingsplaner som tillsammans syftar till arbete med mångfaldsfrågor, arbetsmiljö, tillgänglighet, stöd till studenter med funktionsvariationer, jämställdhetsfrågor, lika villkor och förebyggande av diskriminering. Då breddad rekrytering utgör en av våra hjärtefrågor ser vi det som extra viktigt att det finns en särskild handlingsplan som specifikt ringar in mål och aktiviteter för arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Vår *handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande (Bilaga 2 Rektorsbeslut RÖ§23)*,

2021-05-03), beskriver hur arbetet ska fortgå för att möta identifierade problem med snedrekrytering och lyfter vikten av aktiviteter kring breddat deltagande.

2. I dagsläget bedrivs arbetet organisatoriskt på följande sätt:

I utbildningarna och i högskolepedagogiska utbildningen utvecklas arbetet med lika behandlingsfrågor och breddat deltagande genom exempelvis pedagogiska metoder och undervisning som syftar till att vara tillgänglig för alla. Samverkan ingår liksom internationalisering som en naturlig del av kärnverksamheten, vilket indirekt kan vara en faktor som bidrar till breddad rekrytering. Som ambassadörer för Konstfack uppmuntras våra studenter att sprida kunskap och kännedom om utbildningars möjligheter. Flera av programmen lägger stor vikt vid både normkreativitet i utbildningarna och normkritiskt tänkande kring etnicitet, klass, kön, kropp. Alla utbildningar innehåller moment som beaktar och problematiserar social hållbarhet, mångfald, intersektionalitet och normkritik, vilket även svarar mot programspecifika mål i utbildningsplaner. Studenter uppmuntras att utmana sina referenser och sitt språk och lära sig att se sina privilegier och tänka kring representation. När gästföreläsare anlitas finns på vissa program en strävan att de ska kunna bidra med andra perspektiv och kanske därför just inte är alumner. Frågor som rör normkritik och jämställdhetsaspekt beaktas även vid utseende av ledamöter till nämnder, råd, fördelning av forskningsmedel, etc.

Studentmedverkan för en inkluderande studiemiljö är viktigt i Konstfacks strävan att arbeta proaktivt med studentmedverkan och uppmuntra till delaktighet, engagemang och ansvar. Där Konstfack har brutit i arbete för breddat deltagande och inkludering har våra studenter inte sällan visat oss vägen och lyft aktuella perspektiv. För närvarande pågår också ett arbete kring Konstfacks fysiska arbets- och studiemiljö ur ett inkluderingsperspektiv, initierat av en studentgrupp.

Inom förvaltningen finns handläggare med särskilt ansvar för lika villkor och jämställdhetsfrågor och högskolans Arbetsmiljökommitté utgör en plattform för strategiska ställningstaganden kring frågor om lika villkor och jämställdhet. I kommunikationens ansvar ingår att leda arbetet med breddad rekrytering i en högskolegemensam arbetsgrupp. Hösten 2019 stärktes breddad rekryteringsarbetet med en tillfällig projektanställning med fokus på insatser för breddad rekrytering. Våren 2021 har Konstfack även tagit in en praktikant som slutför sin kandidatutbildning till mångfaldsstrateg med inriktning på kvalitativa forskningsmetoder på Stockholms universitet. I uppdraget ingår att ge förslag på hur vårt mångfaldsarbete, inklusive breddad rekrytering, kan förbättras. Högskoleövergripande åtgärdsplaner med relevans för lika villkor och mångfald tas fram i samarbeten mellan handläggare, övriga anställda och studenter. Satsningar görs även på utveckling studieverkstad och andra former av studentstöd. HR arbetar tillsammans med institutioner och nämnder för att formulera anställningsprofiler för rekryteringsannonser. Högskolan ingår i nätverken Include och BRIK – motsvarande nätverk för konstnärliga utbildningar – med syftet är att dela erfarenheter om breddad rekrytering till utbildningar med högt söktryck.

Högskolegemensam kompetensutveckling har sedan 2019 haft fokus på frågor om lika villkor, diskriminering och rasism. Detta sker i forum som rektorsluncher, förvaltningsfrukostar, chefsutbildningar och kick-off-tillfällen. Teman som behandlats har varit ”normkritik, koloniala tankestrukturer och hur vi talar demokratiska”, ”metoder för inkludering; om hur vithetsnorm och rasifiering kan förstås på en myndighet och skola som vår”, om ”landsbygd, populism och vikten av

att också ha blicken riktad på de liv som levs utanför storstädernas kulturella och ekonomiska epicentra”, om trakasserier och könskränkande särbehandling i akademien samt begreppet vit skörhet. Ju större kunskap och medvetenhet i en bred personalgrupp, desto större möjlighet för breddad både rekrytering och breddat deltagande.

Flera olika styrdokument som behandlar närliggande frågor om lika villkor, skulle kunna bidra till otydlighet i styrning. Arbetsgruppen för breddad rekrytering har också haft diskussioner huruvida de har adekvata kompetenser inom området. Engagemang i och kunskap om frågorna kring breddat deltagande är kopplat till individer vilket försvårar ett systematiskt, långsiktigt arbete med breddad rekrytering. Deltidsanställda lärare har ibland svårt att avsätta tid för gemensam kompetensutveckling och det har också kommit synpunkter från lärare att den kompetensutveckling som erbjuds är på en för allmänt hållen nivå och inte fokuserad på hur det integreras i pedagogiken – i en klassrumsmiljö.

Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat

De övergripande utvärderingsfrågorna ska besvaras genom att **beskriva, analysera och värdera** hur verksamheten på ett systematiskt sätt utformas, genomförs och följs upp utifrån de ambitioner som lärosätet har beskrivit i utvärderingsfråga 1. Besvara frågorna genom att ge exempel, maximalt fem.

Beskriv, analysera och värdera lärosätets arbete med breddad rekrytering utifrån följande utvärderingsfrågor:

3. Vad gör lärosätet i sitt arbete med breddad rekrytering?
4. Hur följer lärosätet upp resultatet från arbetet med breddad rekrytering?

3. Arbetet med att studenter och personal på Konstfack bättre ska spegla samhällets sammansättning pågår kontinuerligt. I arbetet engagerar sig studenter, lärare och administrativ personal för att tillsammans uppnå den vision vi delar – ett mer mångfacetterat Konstfack. Våra ambitioner med arbetet att motverka snedrekrytering har inkluderat att öka antalet svenska studenter med utländsk bakgrund, andel manliga studenter, och antal studenter från studieovana hem samt från landsbygden. Några goda exempel från vårt arbete med detta som vi har valt att lyfta är:

- 1. Arbetsgrupp för breddad rekrytering**
- 2. Konstfack i samhället**
- 3. Marknadsföring för breddad rekrytering**
- 4. Studentinitiativ och medverkan för en mer inkluderande studiemiljö**
- 5. Antagningsprocess som ska främja lika villkor**

1. Arbetsgrupp för breddad rekrytering inrättades 2015 på uppdrag av rektor. I gruppen deltar en representant från respektive institution (fyra), två representanter från kommunikationsenheten, två studentrepresentanter, samt sedan januari 2021 även en person från HR. Gruppen arbetar med insatser för en ökad mångfald bland nya studenter och har en egen årsbudget på cirka 200 tkr.

Mötena äger sedan i höstas rum en gång i månaden mot tidigare fyra gånger om året för att få mer aktivitet och resultat i frågorna. Konstfack har lyft att villkor och förväntningar på medlemmar behöver definieras, och lärarnas tjänsteplanering gällande hur många timmar som arbetet rymmer behöver specificeras. Intresse för frågorna är stort bland lärarkåren, men tid behöver också avsättas. Studentmedverkan i gruppen bli större och gruppen önskar att fler medlemmar med bakgrund i underrepresenterade grupper skulle delta.

Gruppen arbetar utifrån en treårig handlingsplan med en rad olika aktiviteter som kan innefatta specifik marknadsföring, samarbeten med skolor och studievägledare ute i landet och samarbeten med Konstfacks egna studenter. En av gruppens första uppgifter var deltagandet i konferensen ”Rasismen och antirasismen – utmaningar för akademiker och aktivister”, arrangerad av Anti Rasistiska Akademin i Göteborg. I samband med denna köptes ”Antirasistisk ordbok” till alla anställda på Konstfack, en bok som innehåller ord och begrepp som används i den antirasistiska debatten som är viktiga för alla anställda att känna till och förstå. I bilaga 3 beskrivs gruppens olika insatser med målgrupper som till exempel samarbetet med Stockholmskolan och målgruppen ”kulturintresserade unga vuxna (16 - 25 år) med liten erfarenhet av konst- och designfältet”. Här beskrivs även insatser under Almedalsveckan, samt Hemortsprojektet där Konstfacks studenter besöker skolor, främst gymnasieskolor med estetiska program på sina tidigare hemorter, i regioner med lågt antal sökande, från Piteå till Landskrona. Se fler exempel i bilaga 2 nedan.

Bilaga 3: Arbetsgruppen för breddad rekrytering - aktiviteter 2015–2021.

2. Konstfack i samhället

”Den tredje uppgiften”, vårt uppdrag att dela kunskap med det omgivande samhället är en integrerad del av våra utbildningar då delandet i sig utgör en del av konstnärlig praktik, en återkommande fråga är ”varför är detta viktigt för någon annan än mig själv”? I lärosätets övergripande mål för samverkan framgår att ”Konstfack ska verka för förståelse om konstens, konsthantverkets, designens och bildpedagogikens föränderliga förutsättningar och villkor inom kultur och samhälle” (*Högskolestyrelsen 2012-10-09*.) Våra samarbetsprojekt utgör en viktig del av vår kärnverksamhet och bidrar samtidigt till att vi blir synliga i miljöer där vi har få sökande. Högskolans studenter och lärare är de bästa ambassadörerna för en ökad kännedomen om både konstnärliga utbildningar generellt och om Konstfack specifikt hos målgrupper där den är låg eller obefintlig, och vanligt förekommande exempel är deras deltagande i olika seminarier och work shops. Några exempel på samarbeten de senaste åren är med Tensta konsthall, Hökarängens stadsdelsråd, Södertälje kommun, Konsthall C i Farsta, Tom Tits, Xenter i Botkyrka och Järfälla gymnasium. Konstfack deltar även i Konstfrämjandets projekt som erbjuder konstintresserade ungdomar gratis handledning bl.a. inför att ansökan till förberedande skola och för ett ge inblick i ett yrkesliv som konstnär. När det gäller våra samarbetsprojekt så finns en styrka i att de varierar beroende av vilka lärare som kommer in i verksamheten, men det ligger en utmaning i att få en bättre kontinuitet i arbetet. Exempel på samarbeten återges i årligen i årsredovisning. En viktig lärdom som lärare har dragit är vikten av att vid besök ha med sig ett nyfikat perspektiv, d.v.s. att komma ut och titta på vad som görs, inte så mycket att ”visa upp det vi gör på Konstfack”. Genom våra lärarstudenter i verksamhetsförlagd utbildning når vi också ut till flera olika sammanhang i Stockholmsregionen. Studenter sprider kunskap genom det s.k. hemortsprojektet, där ersättning utgår att kunna besöka f.d. högstadies- och gymnasieskolor, för att på så sätt nå fler sökande från fler regioner.

Konstfack bjuder även in till exempelvis Öppet hus och öppna verkstäder, Vårutställningen, löpande utställningar öppna föreläsningar och studiebesök av allt från förskolor till förberedande skolor, Julmarknad (studentkårens evenemang), Konstfacks forskningsvecka etc. Samhällsengagemanget tar sig också uttryck i Konstfacks deltagande i aktuella publika debatter.

Då vi har definierat att rekrytering till konstnärlig verksamhet måste starta tidigt, d.v.s. redan i skolåldern så bör det egentliga rekryteringsarbetet påbörjas i andra instanser som grundskolan, kulturskolan, gymnasieskolan, studieförbund och folkhögskolor och det är här som Konstfack behöver finna långsiktiga strategier. Lärare från Konstfack besöker ofta folkhögskolor och andra förberedande skolor, även mindre sådana ute i landet, med detta i åtanke. Konstfack deltog tillsammans med en förberedande skola Nyckelviken (2019) i Järvaveckan med syftet att rekrytera och manifestera vikten av den demokratiska rätten till en konstnärlig, kreativ utbildning för alla. Ett problem som ringats in är att de förberedande skolorna bidrar till en konformitet där de uttryckligen säger sig vara beredande inför högskoleutbildning och har kurser i hur man bör utforma arbetsprover för att komma in. Detta är inte önskvärt från Konstfacks perspektiv. Vi behöver utveckla samarbeten med förberedande skolor för att kunna vara med och hjälpa till med rekryterande insatser till dem.

Bilaga 4: Exempel på samverkansprojekt 2016 - 2020.

3. Marknadsföring för breddad rekrytering

Konstfack ska synas i samhället och bli bättre på att upptäckas av/få kontakt med underrepresenterade grupper. Enligt beslutad marknadsföringsplan jobbar vi med inkluderande kommunikation och ska göra medvetna text- och bildval för att uppnå variation bland åldrar, könstillhörigheter och etniska tillhörigheter. Att fler människor i samhället känner sig representerade i vår kommunikation kan vara en bidragande faktor för att bli relevant för underrepresenterade grupper. Till alla våra fysiska evenemang där allmänheten bjuds in ser vi också över våra annonskanaler och har till exempel valt att annonsera där underrepresenterade grupper bor. Under examensutställningarna kontakter vi lokalpress för att lyfta fram studenterna från glesbygd, artiklar som vi sedan berättar om i våra egna kanaler. Texter, bilder, filmer i allt vi gör, från hemsidan till marknadsföring, ses sedan länge över utifrån en visuell representation och är sålunda mer inkluderande. Bland annat har en folder med kortfattad info om skolan tryckts på sju språk; arabiska, pashto, dari, farsi, tigrinja, engelska och svenska. Denna har delats ut bland annat på Järvaveckan där vi deltar varje år. Nya kanaler för att annonsera både om skolan och om tjänster testas hela tiden, senast bland annat Krull, Gpaper och POCaura. I vår senaste rekryteringskampanj vinnlade vi oss om att skapa ett ”brett” visuellt språk. Digitala kanaler och storytelling används för att nå de underrepresenterade målgrupperna som har definierats. Vi behöver också kontinuerligt utforska nya sociala plattformar för att öka chanserna att nå nya önskade målgrupper.

Konstfack är en liten högskola med en blygsam marknadsföringsbudget om 500 tkr per år. Drygt 80 procent av dessa läggs på rekryteringsinsatser, varav en stor del kan anses vara breddande. Att nå nya målgrupper som vill söka till konstnärlig högskola är dock inte enkelt och kräver ett långsiktigt arbete. De åtgärder som vidtagits hittills har sannolikt haft en marginell påverkan.

4. Studentinitiativ och medverkan för en mer inkluderande studiemiljö

Olika studentgrupper har under åren tagit initiativ gällande såväl breddad rekrytering som breddat deltagande. "Öppna Upp Konstfack" anordnade i början av 2016 möten och workshops för ensamkommande ungdomar från olika länder, ett initiativ i samarbete med Ensamkommandes Förbund. Ytterligare ett studentinitiativ från studentgruppen Brown Island var "Brown Island in the White Sea, a Handbook for a Collective Practice" med syftet att synliggöra och dela de erfarenheter som POC (people of color) har av konstvärlden och Konstfack för att stödja både nuvarande och presumtiva studenter. Gruppens fortsatta arbete och utställningar ledde fram till att ledningen tillsatte en arbetsgrupp för Konstfacks gemensamma rum 2019. Studenter, lärare och doktorander lämnade hösten 2020 förslag om bland annat bemötande, kommunikation och hur lokalerna bättre kan användas med syftet att skapa ett bättre breddat deltagande. Dokumentet ligger till grund för ledningens fortsatta planering för ett långsiktigt arbete mot rasism inom högskolan. Den landsomfattande debatten kring Konstfacks utställningsyta Vita havet och dess benämning berörde delar av detta arbete.

Under vårterminen 2019 genomfördes även en studentenkät till syfte att kartlägga den fysiska och sociala studiemiljön på Konstfack. Att det har funnits brister i arbetet med att skapa en inkluderande studiemiljö för underrepresenterade grupper, visar både studentenkäten och de synpunkter som lyfts av Brown Island. Ledningen har hörsammat och arbetat aktivt med förbättringar. Parallellt sker även ett långsiktigt arbete med att skapa en tvåspråkig miljö där all information även finns tillgänglig på engelska.

5. Antagningsprocess som främjar lika villkor

Antagningsprocessen berör både hur vi når olika målgrupper, hur vi bedömer sökandes arbetsprover och hur vi bemöter våra sökande. Texter som förklarar våra utbildningars innehåll, samt instruktioner för hur de ska sammanställa sina arbetsprover, tas fram i samarbete mellan programföreträdare, handläggare på antagningen, kommunikationsenheten, och ibland även med representanter från breddad rekryteringsgruppen. Det är viktigt att förenkla för att underlätta för olika grupper av sökande att söka till Konstfack.

Vid bedömning av arbetsprover är en viktig aspekt att synliggöra de strukturer som vi själva eventuellt är en del av och återskapas, medvetet eller omedvetet. Högskolan har en ständigt återkommande och diskussion kring vilken blick och med vilket perspektiv vi ser på de sökandes arbetsprover. Smak, klass, och bagaget som vi har med oss diskuteras flitigt. Som ett led i arbetet att tydliggöra och öka transparensen har vi haft föreläsningar och även internat som samlar våra ämnesföreträdare med denna tematik på agendan, vilket utmynnat i tydligare kriterier för bedömning, synliga för sökande innan de ansöker. Bedömargrupper ansvarar för bedömningen av arbetsprover och i dessa sker ständiga samtal för att bredda perspektivet kring smak eller kommunikativa färdigheter, och hur vi bedömer vad som är kvalitativa arbetsprover. I bedömargrupperna ingår, för fler perspektiv, externa bedömare som representerar yrkeslivet, och studenter. Bedömargrupperna har genom åren formulerat manualer för arbetet som inkluderar frågeställningar och instruktioner kring vikten att diskutera exempelvis uttryck som man inte känner igen, att t.ex. "titta extra noga på det man snabbt vill avfärda". Konstfack har också lång erfarenhet av att bedöma sökandes reella kompetens vid avsaknad av formella meriter, vilket indirekt skulle kunna vara ett verktyg för breddad rekrytering.

Insatser för att förbättra kommunikationen kring våra utbildningar och hur man söker är och bör vara ständigt pågående, för att attrahera presumtiva sökande från ej givna grupper. Ytterligare åtgärder kan vidtas för att göra ansökningsprocessen enklare och mer transparent, t.ex. skulle vi önska mer individuell feedback till de studenter som inte antas, men dessvärre är detta en resursproblematik för många av institutionerna.

Utmaningar och hinder

Konstfack har, liksom andra konstnärliga högskolor, en stor utmaning i att bredda sin rekrytering. Ett begränsat antal utbildningsplatser ger ett högt antal sökande som dessutom ska skicka in arbetsprov när de söker. Den största ålderskategorin som söker är mellan 25–29 år, och medianåldern för studenter (högskolenybörjare) som påbörjar studier på Konstfack är fortsatt hög, (25,2 läsåret 19/20 – studentpopulationen inkluderar avancerad nivå). Sökandestatistik visar att nära hälften av de som söker till grundnivå på Konstfack har deltagit i någon form av eftergymnasial utbildning. Dessa faktorer tillsammans indikerar starkt att studenterna har deltagit i förberedande konstnärlig utbildning innan de antas (vilket även konstateras genom sökandeenkäter). Vi är alltså medvetna om att vi har många sökande från ett begränsat antal förberedande skolor, och eftersom praktiska / tekniska kunskaper krävs för att skapa de arbetsprover som efterfrågas vid ansökan, är de ofta de som slutligen antas. För att främja breddad rekrytering diskuteras om högskolan kan ha ett större utbud av kurser på grundnivå, där fler sökande kan ”prova på” hur det är att plugga på Konstfack. Samtidigt skulle detta ta resurser från exempelvis livslångt lärande eller lärarutbildningarna som också är angeläget i samhället. Ett stort problem som vi har svårt att påverka är studieavgifternas införande som medfört att om man kommer från utanför EU/EES, så behöver man tillhöra en klass som har råd att betala 530 000 SEK för en konstnärlig masterutbildning.

Många faktorer påverkar således vilka som söker en utbildningsplats på Konstfack. Hinder på vägen kan vara kännedom om skolan vilket påverkas av geografiskt område, kamraters intressen / kunskap om skolan, föräldrars utbildningsnivå och syn på konstnärliga yrken o.s.v. Personen ska dessutom känna att hen har en rimlig chans att komma in och ha självförtroendet att söka. Konstnärers villkor på arbetsmarknaden kan också verka skrämmande eftersom de statistiska analyser som finns tillgängliga visar på lägre medelinkomst än genomsnittet i samhället, framför allt i jämförelse med andra längre utbildningar. Vi genomför därför under våren en egen alumniundersökning då vi genom våra alumnkontakter vanligen ser att våra utbildningar tvärtom leder till mycket goda försörjningsmöjligheter, inte minst inom de tillämpade konstnärliga inriktningarna. Föreställningar om konstnärliga yrken som ”flummiga” eller ”osäkra” är djupt rotade i samhället, där t. ex. klasskillnader ofta medför stora hinder. Verkligt breddad rekrytering kräver därför en politisk vilja, inte minst en aktiv kulturpolitik som ger unga, oavsett bakgrund, samma möjligheter att skaffa sig kunskap och mångfacetterade erfarenheter av konst, musik, litteratur, teater, film och andra konstnärliga uttryckssätt. Konstfacks möjligheter att förändra på den nivån, kommer alltid att vara begränsade. Politiska beslut som bidragit till utarmningen av estetiska ämnen på gymnasiet är en sådan faktor som på sikt är förödande för konstnärliga högskolor som ämnar bredda sin rekrytering. Om unga människor inte kommer i kontakt med ämnen som bild och slöjd i skolan och/eller kulturskolan, har vi små möjligheter att påverka den grupp (20+) som söker sig till konstnärlig utbildning. Vi vill bidra till samhällsutvecklingen på de sätt vi finner möjliga, genom exempelvis

utåtriktade projekt med platser, individer och grupper, både med etablerade och med dem som står utanför den kulturella kartan. Det är ett djupgående och långsiktigt arbete med många aktörer, både externt och internt på skolan.

4. Många av de aktiviteter som nämnts ovan följs upp på så sätt att vi dokumenterar dem, diskuterar och analyserar deras genomförande, men det är svårt att veta om de gör skillnad. Uppföljning av nyckeltal, aktiviteter för breddad rekrytering, jämställdhetsmål, studieverkstadens arbete, stöd till studenter med funktionsnedsättning, kompetensutveckling m.m. integreras i ordinarie verksamhetsuppföljning i samband med årsredovisning. Gruppen för breddad rekrytering går även årligen igenom sina aktiviteter och presenterar dem för rektors ledningsråd, i samband med att arbetsgruppen ser över sin målbild och analyserar de aktiviteter som utförts inför att nya målbilder och handlingsplaner beslutas.

De **aktiviteter som enligt plan för lika villkor** ska utföras har nyligen följts upp i Arbetsmiljökommittén. En systematik har också tillförts genom att årligen, i samband med årsredovisning, ta fram och analysera statistik kring studenternas regionala bakgrund och föräldrars utbildningsnivå, som ett led i att utvärdera och utveckla arbetet med en breddad rekrytering. Statistisk som rör sökande- och studentpopulation är under utveckling både vad gäller systematik och analys.

Utbildningsuppföljningar utförs som del av det systematiska kvalitetsarbetet. Indikatorer relaterade till andel män/kvinnor inom utbildningarna tas fram årligen och följs upp inom respektive program som en del av det systematiska kvalitetsarbetet. Det rör uppgifter som antal sökande, antagna och registrerade studenter, personal, internationella utbyten och lärare och utgör underlag för institutionernas analys. Kvalitetsaspekter som exempelvis ”utbildningens relevans i förhållande till studenternas, samhällets och fältets behov” och ”mångfald och internationell samverkan präglar undervisningsmiljön” utvärderas. Huvudområdet konst följdes upp 2018 och institutionen förde ett längre resonemang kring långsiktig utveckling, social hållbarhet och breddad rekrytering i sin självvärdering. Det konstaterades även att: ”Det svenska konstfältet är homogent och representerar inte samhället olika grupper. Det är svårare för grupper som inte kommer från ett bildat akademiskt hem att söka sig till de konstnärliga högskolorna. Det är svårare för migrerande konstnärer att förstå konstfältets administrativa system och vara yrkesverksamma i Sverige. Genom kvalitetsarbetet diskuterades möjliga former för ytterligare åtgärder gällande inkludering och breddad rekrytering då vi ser att vi har långt kvar till att uppnå en diversitet, särskilt när det kommer till studenternas klass, etnicitet, ekonomiska eller geografiska bakgrund. I denna fråga ligger en större fråga som handlar om att som institution inte reproducera de former av elitism som hör ihop med normerande maktreproduktion. Vi måste göra mer än att säkerställa att lika villkor finns för både personal och studenter vid institutionen, oavsett social, ekonomisk, geografisk eller etnisk bakgrund.”

Marknadsföringsuppföljning sker bl.a. genom målgruppsanalyser för sociala medier och hemsida som används för att få ökad kännedom om följarnas demografi och för att öka kännedomen om vilken målgrupp som saknas och behöver inkluderas i högre utsträckning. Analyser visar liknande fördelning som finns bland vår studentpopulation. De digitala målgruppsanalyserna stödjer alltså att Konstfack i större utsträckning behöver arbeta för att kommunicera till personer utanför storstäderna, till personer som identifierar sig som män och till personer av den yngre målgruppen.

Varje år görs en **enkät** bland sökande till Konstfack för att följa upp hur de anser att information, bemötande och service kring ansökan och antagning har fungerat. Detta för att fånga upp förbättringsområden som underlättar för presumtiva sökande att söka sig till Konstfack. Alumnenkäter kommer att genomföras regelbundet med start 2021 (som nämnt ovan). Konstfack har även nyligen tagit del av statistikverktyget fram- och bakgrund och kommer framgent att utveckla det som stöd för systematisk uppföljning.

Det går att problematisera hur man kan mäta ett framgångsrikt arbete med breddad rekrytering och vi har inte specificerat några kvantitativa mål. Det kan också ta lång tid innan aktiviteter ger förändring. Sammanfattningsvis finns utvecklingspotential för systematik och vi behöver undersöka vidare om det finns bättre metoder för analys av sökande och studenter för att eventuellt kunna se effekter av våra aktiviteter.

SWOT-analys

Identifiera styrkor och svagheter med arbetet med breddad rekrytering. Identifiera utmaningar och de största hindren som lärosätet bedömer som viktiga att arbeta med. Redogör för vinster som lärosätet ser. Förklara och reflektera över SWOT-analysen och hur den tagits fram.

SWOT-analysen har tagits fram genom ett avstamp i arbetsgruppen för breddad rekrytering. Där gjordes främst en analys utifrån gruppens arbete med frågorna kopplade till de aktiviteter som den under åren har ansvarat för. SWOT:en har sedan diskuterats och vidareutvecklats i kvalitetsråd (med prefekter, nämndordföranden, studentrepresentant), med ledning (rektor och förvaltningschef) och med lärarrepresentanter från olika institutioner.

Styrkor	Svagheter
<p>Att vi aktivt och tydligt gör något mot snedrekryteringen vilket bidrar till flera olika perspektiv som höjer utbildningarnas kvalitet och relevans.</p> <p>Att arbeta med något som i grunden handlar om demokrati och rättvisa gör lärosätet attraktivt både internt och externt, också i grupper vi vill ska söka.</p> <p>Att det som genomsyrar vår värdegrund, vision, mission, utbildnings- och forskningsstrategi – humanism, mångfald, social hållbarhet och arbete mot snedrekrytering – visar att vi tar frågorna på allvar.</p> <p>Att verksamheten i den särskilda arbetsgruppen för frågorna skapar förståelse mellan de medverkande från kärnverksamhet, förvaltning och studenter. Arbetet får kosta, det finns en budget!</p> <p>Att kompetens inom och intresset för frågorna/arbetet som finns bland lärare, t/a-personal och studenter tillvaratas och sprids.</p> <p>Att fler plattformar för erfarenhetsutbyte skapas, bland annat genom våra aktiviteter för att främja arbetet.</p> <p>Att ett fokus på ämnet bidrar till ett aktivt arbete med frågor kring ”smak och kvalitet” vid bedömning av arbetsprover samt påminner om vilken blick och vilka perspektiv vi har.</p>	<p>Att det finns ett glapp mellan administration och kärnverksamhet samt institutionerna emellan när det gäller att samverka i arbetet med breddad rekrytering.</p> <p>Att arbetsgruppen för breddad rekrytering har problem med uppslutning.</p> <p>Att engagemang i arbetet bygger på personligt intresse/kunskap vilket gör långsiktigheten sårbar.</p> <p>Att lärosätet inte fokuserar sitt arbete där det kan göra störst nytta dvs sannolikt emot lägre åldrar i samarbete med exempelvis förberedande skolor / kulturskolor / skolor /etc.</p> <p>Att kompetensutvecklingsinsatser ibland är på en nivå som inte lockar våra lärare.</p> <p>Att resurser inte finns på en liten högskola att anställa mångfaldsspecialist för helikopterperspektiv och långsiktighet.</p> <p>Att systematik brister både i delar av breddat-arbetet samt i uppföljning.</p> <p>Att fokus på breddat deltagande bland studenter och breddad rekrytering av personal inte är tillräckligt.</p>

Möjligheter	Hot
<p>Vi får ökad relevans och högre kvalitet genom flera olika perspektiv. Intressant för fler att söka sig hit och därmed göra de underrepresenterade grupperna större.</p> <p>Vi ger framtidens gestaltningar, produkter, berättelser och konstnärliga utsagor en större möjlighet till relevans och att representera den mångfald av existentiella frågor och sociala erfarenheter som finns i det svenska samhället.</p> <p>Vi får de främsta bland blivande kreatörer att blomma för att ta fälten in i framtiden. Ju fler röster och mer inkluderande miljö desto bättre trivsel, upplevelse och resultat.</p> <p>Vi får alumner från flera olika grupper som är mer positiva och bättre rustade ambassadörer.</p> <p>Vi får en möjlighet att bedriva ett mer effektivt erfarenhetsutbyte mellan institutioner och med externa parter i takt med att det breddade arbetet går framåt.</p>	<p>Obenägenhet hos många att välja en konstnärlig utbildning kopplad till en otrygg karriär/framtid.</p> <p>Att insatserna för arbetet med breddad rekrytering kommer för sent, att ingen kommunikation finns med stegen innan högskolan.</p> <p>Att kunskapsbilden om våra problem med mångfald är inkorrekt eftersom den är svår att statistiskt analysera.</p> <p>Risk för att bilden och självbilden av Konstfack som en vit och medelklassig elitinstitution är förenklade/självbekräftande/avskräckande.</p> <p>Eventuella negativa effekter av politiska beslut/värdering av kultur och konstnärlig utbildning/utarmandet av estetiska ämnen från skolan och från kommunerna (kulturskolan).</p> <p>Att en omedveten bortsortering av sökande studenter och personal görs p.g.a. bristande kompetens.</p>

Bilagor:

Bilaga 1: Handlingsplan för breddad rekrytering 2018–2020

Bilaga 2: Handlingsplan för breddad rekrytering och breddat deltagande 2021–2023

Bilaga 3: Arbetsgruppen för breddad rekrytering - aktiviteter 2015–2021

Bilaga 4: Exempel på samverkan 2016 - 2021