

## Bedömargruppens motiveringar

### Stockholms konstnärliga högskola

Lärosäte Stockholms konstnärliga högskola	Huvudområde/examen Tema Breddad rekrytering	ID-nr A-2020-01-4898
<p><b>Bakgrundsbeskrivning</b></p> <p>Stockholms konstnärliga högskola utbildar på grundnivå och avancerad nivå inom cirkus, dans och danspedagogik. Lärosätet har forskarutbildning inom performativa och mediala praktiker med 27 doktorander, varav 19 är kvinnor. Antalet helårsstudenter var 444 läsåret 2019/20 enligt UKÄ:s statistikdatabas. Cirka 75 procent av studenterna studerar på program. Enligt självvärderingen är en majoritet av studenterna kvinnor. Totalt arbetar cirka 200 årsarbetskrafter på Stockholms konstnärliga högskola varav 60 procent är kvinnor.</p> <p>Enligt den statistik som UKÄ sammanställt till den tematiska utvärderingen var 69 procent av nybörjarstudenterna på lärosätet kvinnor läsåret 2017/18. Andelen kvinnliga nybörjarstudenter på lärosätet var 66–72 procent under perioden 2013/14–2017/18. Av lärosätets nybörjarstudenter läsåret 2017/18 var 73 procent från Stockholms län, följt av Västra Götalands län (6 procent) och Skåne län (6 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 38 procent och 30 procent i landet som helhet. Vid lärosätet hade 25 procent av nybörjarstudenterna till högre utbildning utländsk bakgrund läsåret 2016/17. Av nybörjarna till högre utbildning var 14 procent födda utomlands läsåret 2016/17.</p>		
<p><b>Bedömningsområde Styrning och organisation</b></p> <p><b>1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</b></p> <p><b>Bedömning med motivering:</b> Det framgår inte i tillräcklig grad vad lärosätet vill uppnå med arbetet för breddad rekrytering.</p> <p>Lärosätet lyfter i sin plan för aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter samt mot diskriminering (<i>Lika villkor, lika värde</i>) att deras vision är att skapa en diskrimineringsfri arbets- och studieplats, där mångfald ses som en förutsättning för framtida utveckling och kvalitet. Visionen skrivs fram som en viktig utgångspunkt för lärosätets arbete med breddad rekrytering. Bedömargruppen ser positivt på en så väl formulerad vision riktad mot att se mångfald som en utvecklingspotential.</p> <p>Lärosätet har inte tolkat sitt uppdrag med breddad rekrytering utifrån sina specifika förutsättningar, utan hänvisar till formuleringen i högskolelagen. Bedömargruppen anser att det hade varit en stor fördel om lärosätet hade tolkat uppdraget utifrån sina specifika förutsättningar med särskilda rekryteringsprocesser. Det systematiska arbetet med breddad rekrytering hade underlättats med en sådan tolkning som grund.</p> <p>Lärosätet har ett mål med sitt arbete med breddad rekrytering som handlar om att både studentgruppen och personalgruppen ska spegla samhällets (Sveriges) sammansättning. Med tanke på lärosätets unika profil med flera utbildningar som bara finns vid lärosätet stödjer bedömargruppen att lärosätet jämför sig med den nationella populationen, men finner det samtidigt problematiskt att</p>		

det målet inte följs i rekryteringsarbetet. Majoriteten av studenterna kommer från Stockholmsregionen, vilket borde leda till ett mer aktivt arbete med att bredda den geografiska rekryteringen.

Det finns en koppling mellan arbetet med breddad rekrytering och lärosätets övriga strategier och strategiska mål. Den strategiska planen fastställer målet att spegla samhället och andra planer som hbtq-planen, jämställdhetsintegreringsplanen och *Lika villkor, lika värde* förtydligar och följer upp den planen.

Lärosätet har inte identifierat målgrupper för arbetet med breddad rekrytering i självvärderingen. Men däremot finns det mål i jämställdhetsintegreringsplanen för att motverka könsbundna studieval. Detta ser bedömargruppen som ett viktigt område, där lärosätet till viss del har lyckats påverka genom sitt arbete med breddad rekrytering vid en av institutionerna.

Lärosätet har inte tillräcklig kännedom om sin studentpopulation och följer inte upp den. Bedömargruppen anser att lärosätet bör göra egna analyser av studentpopulationen och utifrån dessa ta fram målgrupper för en bredare rekrytering. Analyserna kan med fördel göras på programnivå, eftersom studentgrupperna troligen skiljer sig stort mellan utbildningarna men även mellan nivåer. Exempelvis kan databasen Bak- och framgrund i Ladok användas för ändamålet. Bedömargruppen vill gärna se att lärosätet lägger större vikt vid den avancerade nivån och forskarnivån när studentpopulationen analyseras.

Det är enligt bedömargruppen positivt att utredningen om aktiv och medveten inkludering (AMI) lett till kompetensutveckling för antagningsgrupper och förtydligad kommunikation till sökande. Även om begreppet AMI i sig inte används vid lärosätet längre, så lever ansatsen vidare och det är positivt i sig.

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 redan populationen av sökande till utbildningarna är "smal", 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 eftersom 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 tolka uppdraget att bredda rekryteringen utifrån sina specifika förutsättningar.
- Lärosätet bör aktivt arbeta för att analysera sin studentpopulation och skriva fram vilka målgrupper de ser är prioriterade – exempelvis bör lärosätet enligt bedömargruppen prioritera geografisk spridning i landet.

#### Bedömningsområde Styrning och organisation

##### 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?

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

Det är tydligt för bedömargruppen att det finns en ambition att hålla samman lärosätet även när det gäller arbetet med breddad rekrytering. Detta ser bedömargruppen positivt på, vilket ger en god grund för fortsatt utvecklingsarbete. Rektor beslutar om mål för breddad rekrytering, och enligt självvärderingen återkommer frågorna i ledningsgruppen som rektor leder. Beslut om stödåtgärder till studenter med funktionsnedsättning är delegerat från högskoledirektören till chefen för den utbildningsadministrativa avdelningen (UA). UA står också för stöd till institutionerna i rekryteringsarbetet. Bedömargruppen tolkar dock självvärderingen som att ansvaret för de olika delarna som lärosätet framhåller främjar den breddade rekryteringen från rektor är utspritt inom organisationen, bland annat till prefekterna, och det är inte tydligt om det finns någon funktion som har ett helhetsansvar. Detta bör enligt bedömargruppen åtgärdas.

Av självvärderingen framgår det inte om lärosätet har integrerat arbetet med breddad rekrytering i ordinarie styrssystem. Men att frågorna diskuteras återkommande i ledningsgruppen antyder att breddad rekrytering är integrerat inom den ordinarie styrningen, vilket bedömargruppen ser positivt på. I självvärderingen anger lärosätet att de inte är anslutna till det nationella antagningssystemet NyA men inte orsaken till detta. I stället har lärosätet lokal antagning, det vill säga lärosätet själv står för antagningsprocessens alla delar. Bedömargruppen rekommenderar lärosätet att överväga att ansluta sig till NyA, eftersom det skulle öppna för att nå fler målgrupper än de som redan känner till lärosätet och underlätta det viktiga digitala tillgänglighetsarbetet.

Lärosätet har inte en tydlig ansvarsfördelning för arbetet med breddad rekrytering. Men beslut om antagning för fristående kurser är delegerat till prefekt och vicerektor för forskning. Med tanke på att så många aktiviteter görs enligt lärosätets självvärdering, vore det viktigt att också koppla dem till strategiska frågor, systematisk uppföljning och verksamhetsplanering. Bedömargruppen skulle föredra en avgränsning med färre men mer ändamålsenliga planer och aktiviteter. Här finns det enligt bedömargruppen ett utvecklingsområde för lärosätet. Lärosätet pekar på att lärarna har ansvar för studievägledningen av studenterna. Bedömargruppen kan förstå vitsen med att lärare med stark anknytning till yrkeslivet är delaktiga i arbetslivsorientering, men i studievägledningsfrågor är det av särskild vikt att det inte finns någon beroendeställning mellan studenterna eller den sökande och den som vägleder.

#### Rekommendationer

- Lärosätet bör förtydliga ansvaret för breddad rekrytering inom organisationen och överväga att koppla det till den ordinarie verksamhetsplaneringen.
- Lärosätet kan överväga att ansluta sig till NyA, för att underlätta ansökningsprocessen till högskolan.
- Lärosätet kan lyfta bort studievägledningsansvaret från lärare till fördel för professionella studievägledare.

#### 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 skulle få ett större genomslag om studentpopulationen analyserades.

Lärosätet genomför ett stort antal aktiviteter för att bredda rekryteringen, trots att de enligt självvärderingen inte analyserar sin studentpopulation. Bedömargruppen anser att lärosätet skulle

kunna vinna på att avgränsa sina aktiviteter tydligare mot identifierade målgrupper. Därmed skulle arbetet med breddad rekrytering bli mer ändamålsenligt. En rad aktiviteter riktar sig exempelvis mot olika delar av Stockholm. Bedömargruppen menar att flera aktiviteter också bör riktas utanför Stockholm och där kan lärosätet även samverka med externa parter som inte är Stockholmsbaserade. Det är positivt med aktiviteter för att bättre kommunicera med olika målgrupper, både via text och bilder. Det är också positivt att aktiviteter görs för att rikta sig mot studenter med funktionsnedsättning, men det är oklart för bedömargruppen hur resultaten ser ut av dessa satsningar. Vidare ser bedömargruppen positivt på att institutionen för film och media har vidgat synen på vilket berättande som premieras. Men även här skulle det vara positivt att få veta något om resultaten av den ansatsen var tillfälliga eller om synen ändrats i grunden.

Bedömargruppen ser lärosätets baskurser som ett gott exempel för att sänka trösklarna och väcka intresse för konstnärliga högskolestudier bland nya grupper.

Långsiktiga strategier för att motverka könsstereotypa val är positiva, och samarbetet med utbildningsanordnare för barn och ungdomar är enligt bedömargruppen av stor vikt. Att genom utbildning till kulturskolan kunna påverka barns och ungdomars kulturella kapital är viktig och positivt. Samtidigt dras även kulturskolan enligt tillgänglig statistik av snedrekrytering, varför bedömargruppen efterlyser mer konkreta tankar om hur *Kulturskoleklivet* genom lärosätet skulle påverka framtida studenters bakgrund.

Det är enligt bedömargruppen positivt att aktiviteter för forskarutbildningen görs. Men bedömargruppen anser att lärosätet kan ta fram analyser över hur väl gruppen av forskarstuderande speglar målen med "mångfald" och därmed kopplas till breddad rekrytering.

Lärosätets aktiviteter bidrar enligt bedömargruppen inte till lärosätets mål för arbetet med breddad rekrytering. Det finns goda ambitioner och en vilja att agera vid lärosätet, men med tanke på att målen för arbetet är så vaga blir det svårt att se hur aktiviteterna kopplas mot ett systematiskt arbete för att bredda rekryteringen. Att lärosätet i så stor utsträckning riktar sina aktiviteter till olika områden i Stockholm är problematisk om det är en spegling av Sveriges befolkning som ska nås.

#### Rekommendationer

- Lärosätet bör rikta aktiviteter mot identifierade och prioriterade grupper som i dag är underrepresenterade.
- Lärosätet bör göra fler aktiviteter utanför Stockholm och även samverka med externa parter som inte är Stockholmsbaserade, utifrån lärosätets unika utbildningsutbud.
- Lärosätet kan förtydliga hur kulturskolans problem med smal rekrytering kan avhjälpas genom lärosätets insatser i Kulturskoleklivet.
- Lärosätet kan avgränsa sina aktiviteter för att därigenom skapa ett mer ändamålsenligt arbete med breddad rekrytering.

#### 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 inte upp och därför kan erfarenheter och lärdomar från uppföljningarna av arbetet med breddad rekrytering inte dras.

Exempelvis borde målet att både student och anställda ska spegla samhället få återverkan i lärosätets aktiviteter. Målet kan brytas ned till fler uppföljningsbara mål som skapar ett mer ändamålsenligt arbete för breddad rekrytering. Ett tydligare mål för breddad rekrytering hade underlättat uppföljningsarbetet. Slutligen menar bedömaregruppen 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.

**Rekommendationer**

- Lärosätet bör följa upp aktiviteterna som görs vid institutionerna och samordna uppföljningen över lärosätet.
- Lärosätet bör följa upp studentpopulationen utifrån beslutade målgrupper, för att se på vilket sätt åtgärderna har breddat rekryteringen i önskvärd riktning. Ladoks statistikverktyg Bak- och framgrund kan med fördel användas för ändamålet.
- Lärosätet kan analysera och följa upp studentpopulationens sociala bakgrund med fokus på kulturellt kapital.

## Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av lärosätenas arbete med breddad rekrytering

### Delningssvar – synpunkter på preliminärt yttrande

Lärosäte: Stockholms konstnärliga högskola

Sida	Stycke	Rad	Korrigering

<b>Bakgrundsbeskrivningen</b>			
<b>Sida</b>	<b>Stycke</b>	<b>Rad</b>	<b>Korrigerig</b>

### **Bedömningsområde Styrning och organisation**

<b>Fråga 1. Vad vill lärosätet uppnå med arbetet?</b>			
<b>Sida</b>	<b>Stycke</b>	<b>Rad</b>	<b>Korrigerig</b>
3	1	4	<p>Bedömargruppen beskriver ansvarsfördelningen avseende breddad rekrytering som otydlig. Vid SKH ingår breddad rekrytering i det systematiska lika villkorsarbetet som rektor har delegerat till prefekterna (jämlighet och jämställdhet). För SKH är det tydligt att rektor har det övergripande ansvaret för breddad rekrytering och att det operativa arbetet är delegerat till chefer genom rektors delegation till chefer och ingår även i verksamhetsplaneringen genom de organisatoriska enheternas verksamhetsplaner. De följs upp vid de terminsvisa verksamhetsdialogerna mellan rektor och prefekterna.</p> <p>I UKÄ:s yttrande anges enbart högskoledirektörens delegation till chefen för UA angående särskilt pedagogiskt stöd men inte rektors delegation till prefekterna som SKH tar upp i sin självvärdering.</p>
3	2	4	<p>Vid tillfället för självvärderingen var inte SKH anslutna till NyA men har anslutit under året. Detta är alltså inte någon korrigerig men värt att nämna eftersom det är en av de rekommendationer som anges i yttrandet.</p>

<b>Fråga 2. Hur skapar lärosätet ramar och förutsättningar för arbetet?</b>

Sida	Stycke	Rad	Korrigerig



### Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat

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

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