

De konstnärliga högskolorna

Det finns mycket gemensamt i förutsättningarna för de konstnärliga högskolornas rekryteringsarbete, och moment i deras respektive arbete bör kunna fungera som inspiration eller idéutbyte sinsemellan. Till likheterna hör den mycket begränsade antalet utbildningsplatser och det i regel mycket höga antalet sökande. Gemensamt är också att rekryteringen sker genom lokal antagning med konstnärligt antagningsprov. Av särskilt stor betydelse är att antagningskraven är så höga att det i realiteten oftast krävs att de sökande har gått någon förberedande utbildning under högskolenivå; utbildningar som redan de kan vara socialt selekterade. Sammantaget är detta förhållanden som säkert starkt bidrar till att samtliga konstnärliga högskolor har en dominans av sökande med högutbildade föräldrar och/eller hög socioekonomisk bakgrund.¹

Gemensamt är också att de konstnärliga högskolorna oftast inte ger behörighetsgivande förutbildningar eller annan högskoleintroducerande utbildning. Vanligen förekommer inte heller kurser som IT-stödd distansutbildning, eftersom undervisningen till stor del är praktisk och bunden till vissa lokaler och viss utrustning. Utbildningsutbudet är också avsevärt mycket mer begränsat och fokuserat på alla de konstnärliga högskolorna jämfört med övriga högskolor.

Men det finns också stora skillnader i de konstnärliga högskolornas rekryteringsvillkor. De erbjuder utbildningar som sinsemellan är mycket olika till karaktär och innehåll, och de attraherar därför olika typer av sökande. Många utbildningar inom flera av de konstnärliga högskolorna är yrkesutbildningar med en mycket god arbetsmarknad efter examen, medan andra saknar en tydlig arbetsmarknad efter utbildningstiden. Det finns i varierande grad en situation som förutsätter en rekrytering som är mycket öppen mot de förändrade förutsättningarna i omvärlden, respektive en situation som präglas av tradition och konstnärlig frihet.

Dessa olikheter gör det fel att bedöma de konstnärliga högskolornas arbete för breddad rekrytering i en samlad framställning. Av anledningar som främst är praktiska samlar vi ändå beskrivningen av högskolorna i samma kapitel, om än uppdelad i separata avsnitt för varje lärosäte. Det finns begränsat med material till grund för en bedömning av rekryteringsarbetet, och den vanliga nyckeltalsstatistiken som bland annat

¹ SCB/Högskoleverket, UF 20 SM 0602

beskriver nybörjarnas bakgrund saknas eftersom antalet nybörjare varje år är lågt.

Danshögskolan

Danshögskolan är Sveriges högskola för dans och nycirkus. Högskolan är relativt liten med 145 årsstudieplatser och ungefär 200 studenter. Till de olika utbildningarna antas mellan fem och 17 nybörjare årligen, och det går upp till 20 sökande per antagen student. År 2006 flyttade Danshögskolan från Gärdet i Stockholm till nya lokaler på KTH:s campus.

Utbildningsutbud och rekryteringsförutsättningar

Danshögskolans grundutbildningsutbud täcker koreografi, danspedagogik och folkdans. Påbyggnadsutbildningar finns för blivande dansterapeuter och för dansare med inriktning modern och nutida dans. Tyngdpunkten inom Danshögskolan ligger på dans som konstform. Den moderna och nutida dansen är grunden för både dansar- och koreografutbildningarna och är även ett stort ämne på Danspedagogutbildningen. En ny utbildning under senare år (2005) är Nycirkus som kan sägas attrahera en ny studentgrupp jämfört med de traditionella dansutbildningarna.

Söktrycket till Danshögskolans utbildningar är högt och kraven för att antas är höga. Strategin för rekrytering handlar om att rekrytera personer med mycket goda kunskaper i dans/nycirkus, intresse för högskoleutbildning och lämplighet för de utbildningsprogram eller kurser som de söker. All antagning sker lokalt på Danshögskolan genom omfattande prov inför jury. Kraven är höga och specifika på så sätt att de som söker måste vara mycket duktiga dansare redan vid ansökningstillfället. De förväntas ha en mångårig dansträning vid förberedande skolor eller hobbyklasser bakom sig innan de tar steget till Danshögskolan.

Studentrekrytering

Danshögskolan rekryterar nationellt, men den största gruppen studenter kommer från Stockholm (44 procent läsåret 2005/06). Högskolan rekryterar även från de nordiska grannländerna.

Mycket få av de sökande är män eller personer med invandrarbakgrund. Nycirkusutbildningen har högst antal utländska studenter av lärosätets utbildningar. Kvinnodominansen på utbildningarna är stor och vissa årskullar består helt av kvinnor.

Danshögskolan ser problemet med den sneda studentrekryteringen som mest relaterat till social bakgrund. Dans är ännu inte något som alla barn har samma tillgång till, eftersom ämnet ännu inte har fått samma utrymme i skolan som musik och bild. Detta medför att barn och ungdomar själva måste söka upp och upptäcka dansen. För de minsta barnen gäller att de

måste ha föräldrar som anser att dans är en viktig del i barnens utveckling, föräldrar som dessutom har de ekonomiska förutsättningarna att betala danskurser för barnen. På gymnasienivå har förutsättningarna förbättrats något med de nya estetiska programmen med dansinriktning.

För dem som vill satsa på dans på professionell nivå är chanserna att lyckas bättre ju tidigare de har påbörjat sin dansträning, enligt högskolan. Dessutom krävs oftast dessutom att man gått någon av de förberedande utbildningar som finns. Dessa är dyra och ofta lokaliserade till storstäderna vilket medför att många som saknar de ekonomiska möjligheterna stängs ute. Ett annat problem som kan försvåra breddning av den etniska mångfalden är att det i många kulturer i olika avseenden inte anses moraliskt och/eller religiöst lämpligt att dansa.

Allmän verksamhet för rekrytering

På grund av det höga söktrycket till Danshögskolans utbildningar bedrivs inte något genomarbetat och omfattande rekryteringsarbete. Danshögskolan upprätthåller och utvecklar kontakterna med det omgivande samhället genom den ordinarie verksamheten. Därutöver informerar högskolan om verksamheten bland annat via sin webbplats, utbildningskatalogen, öppet hus-dagar, medverkan på mässor, personliga kontakter och annonsering i media, samt i olika föreställningar och evenemang. Danshögskolan tar också emot studiebesök från gymnasieskolor och förberedande utbildningar.

I januari 2006 anställdes en informatör/marknadsförare som samordnar högskolans övergripande informationsverksamhet. Högskolan ingår också i verksamheten inom Stockholms Akademiska Forum.

Verksamhet för breddad rekrytering 2002–2005

Arbetet för breddad rekrytering vid danshögskolan är helt dominerat av och koncentrerat inom projektet *Breddad rekrytering*. Detta projekt drevs under 2002–2004 med finansiering från Rekryteringsdelegationen. Det syfte som formulerats som bakgrund till projektet var att öka andelen antagna män från dagens cirka 6–7 procent till det tredubbla, samt att öka antalet sökande med invandrarbakgrund. Ett långsiktigt mål var att göra dansen mer tillgänglig för alla, även unga som av tradition inte har mött eller fått tillgång till danskurser eller dansföreställningar. Genom att inkludera "Streetdance" i Danshögskolans utbildningsutbud ville högskolan intressera grupper som tidigare inte tänkt sig att satsa på dans på högskolenivå, och med draghjälp av det starka intresse för dans som finns i streetkulturen fokusera på det konstnärliga i utövandet, öka medvetenheten och reflektionen i dansandet, vidga det teoretiska och historiska kunskaperna och peka på en möjlig yrkesinriktad bana som scenkonstnär och/eller lärare/pedagog.

I projektet ingick flera delar. Olika riktade aktiviteter har genomförts med syfte att nå ut till unga i grundskolan och gymnasiet som kanske inte haft en självklar tillgång till eller kännedom om högskolan eller dans som scenkonst.

Under 2002 genomfördes två *studentprojekt*, i vilka studenter på Danshögskolan anordnade helgkurser för att visa och låta deltagarna prova på dans. Målgrupperna var unga män och unga med invandrarbakgrund.

Två *offentliga seminarier* hölls under 2003 för att diskutera genusfrågor och varför det är så få män inom dansen.

Sex riktade *öppet hus-dagar* anordnades under 2003 för grundskolor i stockholmsförorter.

Samma år bedrevs *kompetensutveckling av personalen* kring hip-hopens dans- och musikkultur. Alla anställda inbjöds till utbildningstillfällena.

Dansföreställningar och workshops har genomförts i skolor som Danshögskolan bedömt haft väldigt lite kontakt med dans, till exempel. Tensta gymnasium, S:t Botvids gymnasium, Alby gymnasium och Tullinge gymnasium.

Projektet har även omfattat ett par nya utbildningsåtgärder med inriktning mot streetdance-kulturen:

Sommarkurs i streetdance var en gratis tvåveckors intensivkurs för ungdomar mellan 13–16 år. Marknadsföring och information riktades främst till elever i invandratäta områden i Storstockholm och till besökarna på Fryshuset. Avsikten var att nå dansintresserade ungdomar som kanske inte har möjlighet att betala för dansklasser, och som istället dansar ”på gatan”. I första hand ville Danshögskolan ge ungdomarna en positiv syn på högskolan, men kursen var också en möjlighet att informera om vilka krav som ställs på sökande till Danshögskolans utbildningar.

Konstnärligt collegeår var en 20-poängskurs med syfte att introducera till högskolestudier, och i synnerhet till studier inom traditionell västerländsk scendans. För att bli antagen krävdes inte grundläggande behörighet, men däremot goda kunskaper i streetdance som bedömdes med hjälp av antagningsprov och intervju. Under collegeåret kunde studenten komplettera icke-godkända kärnämnen genom deltidsstudier på Sundbybergs folkhögskola. Med hänsyn till de höga krav som ställs för att antas till Danshögskolan, och det höga söktrycket, har högskolan inte sett någon möjlighet att garantera platser på de ordinarie utbildningarna för dem som genomfört collegeåret.

Utöver detta har också ett antal andra aktiviteter startat som en följd av verksamheten inom projektet Breddad rekrytering. Projektgruppen har fått många förfrågningar om att dela med sig av erfarenheterna från projektet vid olika typer av mässor, konferenser och andra mötesplatser.

Uppföljning och utvärdering

I rapporten *Breddad rekrytering till Danshögskolor²* beskrivs och utvärderas insatserna inom projektet med samma namn. Av rapporten framgår att projektets mål att locka minst 20 procent män och dansare med "otraditionell dansbakgrund" har lyckats över förväntan. Vid slutet av projektet var 14 procent av Danshögskolans studenter män, jämfört med 6 procent när projektet inleddes. Beträffande den övriga mångfalden visar utvärderingen att mindre än 25 procent av deltagarna i projektets olika verksamheter har haft vad man kallar traditionell dansskolning. Andelen deltagare med invandrabakgrund uppskattas till mellan 15–20 procent.

Collegeåret för streetdance lockade 100 sökande, och 11 män respektive elva kvinnor antogs i juni 2004. Cirka hälften av studenterna har läst på Sundbybergs folkhögskola parallellt för att få godkänt i kärnämnen. Sommarkurserna för 13–16 åringar beskrivs som en spännande upplevelse av deltagarna, som trots skiftande bakgrund och bostadsort ville fortsätta träna tillsammans efter kursen.

Enligt rapporten har projektet gjort ett positivt avtryck på Danshögskolan genom att det numera finns en större medvetenhet och kunskap om ungas studieval, mångkultur och om streetdance bland Danshögskolans personal. Aktiviteterna har också verkat vitaliserande på utbildningsmiljön då anställda och studenter mött unga män och kvinnor med en annan bakgrund än den traditionella. Utvärderingarna som gjorts visar att de som deltagit i projektet fått en förändrad och positiv bild av högskolan. Några har dessutom sökt sig vidare till dansutbildningar i Sverige och utomlands. Dessutom meddelas att projektet har öppnat nya kontaktytor för Danshögskolans fortsatta arbete för breddad rekrytering.

Högskoleverkets bedömning

Utfall i förhållande till förutsättningar

Danshögskolan har uppenbart gjort rätt som satsat på en ny danskultur för att intressera nya sökandegrupper. De goda erfarenheterna av projektet för breddad rekrytering visar att även ett tidsbegränsat projekt med tillfällig resursförstärkning kan ge positiva effekter både i högskolans organisation och för projektdeltagarna. Bland dessa effekter kan nämnas att projektet väckt frågorna i organisationen och att därför nya möjligheter och utvecklingar kan prövas, samt att personal och studenter ökat sina kunskaper – och eventuellt också upplevt en viss attitydförändring inom högskolan.

² 2004-09-19

Hur man arbetat med breddad rekrytering

Med den så kallade streetdancekulturen som utgångspunkt genomfördes under ett par år en rad satsningar med finansiering från Rekryteringsdelegationen. Detta har inneburit ett försök att nå nya grupper genom att möta dessa gruppers kultur, istället för att försöka motivera dem att söka de traditionella utbildningarna på Danshögskolan. Erfarenheterna av satsningarna har visat att deltagarna även blivit mer intresserade av Danshögskolans traditionella utbildningsutbud, och att högskolans personal blivit mer kunnig om streetdance. Högskoleverkets bedömning är att det som gjorts på Danshögskolan kan betraktas som ett gott exempel på hur man kan arbeta med breddad rekrytering på en konstnärlig högskola.

Högskoleverket har tidigare genom våra kvalitetsgranskningar rekommenderat Danshögskolan att pröva nya möjligheter att få fler manliga sökande till utbildningarna. Detta har också högskolan gjort, till exempel genom det projekt som beskrivs ovan. Danshögskolan har också i hög grad satsat på målgrupper med annan etnisk bakgrund än svensk, trots att högskolan själv konstaterar att det är den sociala snedrekryteringen som är den stora vattendelaren mellan vilka som söker till Danshögskolan och inte. Den sociala fördelningen följer etniska skillnader, men det är långtifrån givet att en ökad rekrytering av personer med utländsk bakgrund innebär en minskad social snedrekrytering.

Danshögskolan söker de bästa dansarna och är måna om att inte gå miste om de kulturella uttryck som eventuellt finns bland grupper med annan etnisk bakgrund än svensk. Så vitt Högskoleverket kan bedöma borde arbetarklassens uttryck vara minst lika viktigt att fånga. Det är troligt att satsningarna på nya ungdomskulturer är en bra strategi även för syftet att vidga den sociala rekryteringen.

Det fortsatta arbetet

Slutrapporten av Danshögskolans projekt för breddad rekrytering avslutas med:

Det är svårt, för att inte säga omöjligt, att sätta punkt för ett projekt som vi upplevt så lyckat utan att se en förändrad framtid eller åtminstone möjligheter till en förändring i framtiden.

Danshögskolan menar att bland annat investeringarna i de nya lokalerna har medfört små ekonomiska möjligheter att fortsätta utveckla lyckosamma verksamheter som till exempel collegeåret. Högskolan upplever att budgeten är alltför snäv och arbetar med att söka pengar från andra finansiärer. Det är Högskoleverkets förhoppning att Danshögskolan lyckas med sina goda föresatser att ge fler ungdomar med dansintresse möjlighet att gå vidare till högskolestudier. Det kan ske till exempel genom ett flexiblere antagnings-system, fortsatt utveckling av nya inriktningar i utbildningsutbudet och

förberedande studier för dem som inte har tillräcklig bredd i sin dansbakgrund, men även andra, hittills oprövade vägar, kan visa sig vara framgångsrika för Danshögskolan.

Dramatiska institutet

Dramatiska institutet (DI) startade sin verksamhet 1970 och ligger i nybyggda lokaler i Stockholm. Här ges utbildning för professionell verksamhet inom film, radio, teater och television. DI har omkring 160 studenter men antalet varierar beroende på vilka program som antar studenter ett visst år.

Utbildningsutbud och rekryteringsförutsättningar

Dramatiska institutet erbjuder ett femtontal utbildningar som omfattar 120–180 högskolepoäng. Inom teater- och filmprogrammen utbildas olika yrkesfunktioner inom teater respektive film tillsammans – en utbildningsmodell som inom DI benämns *teamutbildning*. Antagningarna till teamutbildningarna inom film och teater sker vartannat år, medan antagningarna till programmen inom radio och teve sker årligen. Vid varje antagningstillfälle antas fyra till tio studenter på varje utbildning. Sökandetrycket är högt med mellan 5 och 15 sökande per antagen student. Som urvalsinstrument till alla program och kurser används särskilda färdighetsprov.

Vid ansökningstillfället beaktas noggrant motivation och möjlighet att tillgodogöra sig och fullfölja utbildningen.

Genom att tekniken inom framför allt film och teve har blivit mer lättillgänglig de senaste åren märks en tendens att speciellt de sökande till filmutbildningarna blir allt yngre. Av de studenter som började på DI 2005/06 kom hälften från Stockholm.

I det närmaste alla sökande till DI har tidigare erfarenhet av konstnärlig verksamhet inom något eller flera områden. Många har gått förberedande utbildningar och ofta också jobbat med konstnärlig verksamhet på olika nivåer. Samtidigt hävdar högskolan att ryktet om hur svårt det är att komma in på DI ger en överdriven bild av den faktiska situationen.

DI utbildar inom områden där många är osäkra på vad de olika yrkena står för och hur arbetsmarknaden ser ut. Det kan enligt högskolan innebära att steget att söka är lättare att ta för dem som har tillgång till information, ofta genom att de har de rätta kontakterna i sin omgivning.

I Högskoleverkets kontakter med DI har högskolan återkommit till att arbetsmarknaden efter utbildningarna ser mycket bra ut jämfört med en del andra konstnärliga högskolor. Enligt en undersökning som DI gjorde 2006 får knappt 90 procent av de utexaminerade studenterna sin försörjning i yrken som de utbildats för på DI. Högskolan upplever det som ett problem

att de sinsemellan mycket olika konstnärliga högskolorna så ofta kommenteras gemensamt, som om de har liknande utbildningar med liknande framtidsutsikter. Denna förenkling är givetvis inte något som underlättar en breddad rekrytering.

Allmän verksamhet för rekrytering

Dramatiska institutet framhåller att frågor som rör antagningsarbete berör samtliga lärare på DI, eftersom alla är involverade i processen.

Under vårterminen 2006 har en lathund utarbetats för antagningsarbetet vid Dramatiska institutet – "Den lata hunden". Den redogör också för bland annat hur lagen om likabehandling är utformad, och vad som är tillåtet respektive otillåtet vid antagning. Med hjälp av bland annat denna har medvetenheten internt ökat om den sociala och etniska snedrekryteringen.

Verksamhet för breddad rekrytering 2003–2005

Det övergripande målet med arbetet för arbetet med breddad rekrytering vid Dramatiska institutet är att bredda rekryteringen av studenter mot ökad social, etnisk och konstnärlig mångfald. Högskolan framhåller att den har en skyldighet, inom ramen för en skattefinansierad verksamhet, att arbeta med detta. Högskolan vill också öka medvetenheten kring dessa frågor hos de antagningsgrupper som ansvarar för antagningen. DI vill att högskolans antagningsprocess i högre grad ska präglas av transparens och lika villkor för alla sökanden, och att information om högskolan ska nå en större grupp i samhället.

Rekryteringsdelegationen finansierade ett projekt som bestod av två delar³. Den ena hade benämningen *Strategisk bas*. Generell statistik visar att konstnärliga högskolor främst lockar studenter ur miljöer med hög socioekonomisk status, men DI upplevde ett behov att få reda på mer om sin högskolas rekryteringsbas. Syftet var att öka sina kunskaper om hur urvalsprocessen går till i flera led, exempelvis vilka kunskaper och attityder som styr handlandet hos elever, studenter och påverkansgrupper i olika led av rekryteringsprocessen till högre studier.

Den andra delen av det finansierade projektet avsåg en *ökad samverkan med andra utbildningsanordnare*. Detta pågår fortlöpande och omfattar seminarier och möten mellan lärargrupper på DI och folkhögskolor, medieutbildningar på gymnasienivå, samt Nyckelviksskolan som är en förberedande skola för högre konstnärliga studier.

De senaste åren har några olika *baskurser* startats vid DI, med huvudsakligt syfte att bredda rekryteringen inom utbildningar där det råder obalans i andelen kvinnor och män. En baskurs i film har startats för att

³ Slutrapport – *Breddad rekrytering till Dramatiska institutet, 2005*

bredda rekryteringen socialt och etniskt. Detta är ett försök att "avdramatisera Dramatiska institutet".

Uppföljning och utvärdering

Undersökningen av den strategiska basen (se ovan) gällde vilka som sökte till Dramatiska institutet 2003. Den visade att 67 procent av de sökande hade högskoleutbildade föräldrar, och att drygt hälften av de sökandes föräldrar var tjänstemän på mellannivå eller högre. Den visade också att ungefär 30 procent av de sökande kom från Stockholmsområdet. Ungefär hälften kom från småstäder/landsort, fem procent var födda i något annat nordiskt land än Sverige, tre procent kom från Europa utanför Norden och sex procent från länder i övriga världen. De flesta av de utlandsfödda hade kommit till Sverige som barn och gått gymnasieskola i Sverige. Av studenterna hade 17 procent föräldrar födda utanför Norden.

Undersökningen visar också att kännedomen om Dramatiska institutet och de yrken lärosätet utbildar till behöver förbättras. Detta gäller också studievägledares kunskaper, eftersom det visade sig att denna grupp hade liten kännedom om DI och att vägledarna trodde att de aktuella utbildningarna skulle ge mycket liten chans att försörja sig efter examen.

Som en följd av undersökningen har DI producerat en lättillgänglig folder om högskolan, som har skickats till studievägledare på alla gymnasieskolor i Sverige.

Högskoleverkets bedömning

Utfall i förhållande till förutsättningar

Det finns inga indikationer på att rekryteringsmönstret till Dramatiska institutet har förändrats under en överblickbar tidsperiod och detta är högst förstaeligt. En förändring av rekryteringsmönster kräver en lång startprocess, och med de åtgärder som nu är aktuella kan eventuella resultat bli synliga i antagningsstatistiken efter ytterligare någon tid.

Hur man arbetat med breddad rekrytering

Högskoleverket har fått ett tydligt intryck att den breddade rekryteringen till Dramatiska institutet är en fråga som verkligen är inarbetad på lärosätet och som drivs med engagemang inom organisationen. DI har arbetat med frågan i olika faser. En inledande arbetsgrupp tog fram den första handlingsplanen och ledde arbetet med det projekt som fick medel från Rekryteringsdelegationen. Under projektet hade DI också hjälp av tillfälligt anställd personal. I dag finns en delvis ny arbetsgrupp med representanter från olika avdelningar.

Arbetet med breddad rekrytering enligt regeringens uppdrag har kommit igång ganska sent och de flesta åtgärderna gäller perioden 2006–2008. Det

beror på att den verksamhet som bedrivits under första hälften av 00-talet har gått ut på att finna former och etablera en strategisk bas för att arbeta med rekrytering. DI:s upplägg med en inledande satsning på fakta- och kunskapsinhämtning ger enligt Högskoleverkets bedömning högskolan en mycket bra grund att stå på i det fortsatta arbetet. Initiativet för att öka studievägledares kunskaper var också även det en viktig insats.

Det fortsatta arbetet

Till målen för åren framöver hör att DI:s rektor har beslutat att alla antagningsgrupper under 2006 och 2007 ska bredda sin egen rekrytering med åtminstone en representant som står för en kompetens inom social, etnisk eller konstnärlig mångfald. Ett annat är att DI strävar efter att delge de sökande tydlig information om hur själva antagningen går till. Bland annat ska informationen på webbplatsen förbättras. En speciell avdelning på webbplatsen ska skapas med information om hur och var intresserade kan skaffa sig nödvändig kunskap för att konkurrera till utbildningarna på Dramatiska institutet. Detta är utmärkt, och något som borde kunna inspirera fler högskolor. Högskoleverket utgår ifrån att informationen även kommer att avse information om yrkesmöjligheter efter avslutad utbildning.

DI planerar att genomföra liknande undersökningar av de sökande som gjordes 2003 även kommande år. En undersökning om antagningarna våren 2007 är under bearbetning. Återkommande kartläggningar är naturligtvis ett utmärkt sätt att följa den faktiska förändringen, och att samtidigt utvärdera den verksamhet som genomförts.

Dramatiska institutets strategiska bas för breddad rekrytering är ett mycket bra initiativ som innehåller mycket användbart – också för övriga konstnärliga högskolor. Det engagemang som högskolan visar för att förändra antagningen är mycket lovvärt.

Konstfack

Konstfack grundades 1844 och är Sveriges största konst- och designhögskola. Drygt 900 studenter läser ett tiotal olika utbildningar på högskolan, som sedan 2004 finns i nya lokaler vid Telefonplan i Stockholm.

Utbildningsutbud och rekryteringsförutsättningar

År 2004 delade Konstfack upp de femåriga kandidat- och magisterutbildningarna inom konst, design och konsthantverk i treåriga kandidatutbildningar och tvååriga magisterutbildningar. Högskolan har dessutom en 4,5-årig lärarutbildning som leder till lärarexamen med konstnärlig inriktning, som kan kompletteras med en termins studier till en magisterexamen i bildpedagogik. Lärarutbildningen är den volymmässigt största utbildningen vid Konstfack.

Rekryteringsförutsättningarna har varit i stort sett oförändrade under perioden, och inte heller har utbildningsinnehållet förändrats på något sätt som kunnat påverka rekryteringsmönstret. Antalet sökande har legat på ungefär samma nivå med i genomsnitt drygt 12 sökande till var och en av de årliga cirka 120 utbildningsplatserna, där antalet sökande per plats varierar mellan 6 och 36 mellan de olika programmen. Av dem som började på Konstfack läsåret 2005/06 kom 55 procent från Stockholm och ytterligare drygt 10 procent från Västra Götalands län.

Allmän verksamhet för rekrytering

Precis som de övriga konstnärliga högskolorna i Stockholm rekryterar Konstfack få studenter med arbetarbakgrund. Enligt lärosätet ökade dock andelen med 3 procent från år 2004 till år 2005, och är nu 15 procent. Beträffande andelen nybörjare med utländsk bakgrund håller sig Konstfack nära genomsnittet för högskolorna i landet. Kvinnor är i majoritet bland studenterna.

Verksamhet för breddad rekrytering 2003–2005

Då söktrycket till Konstfacks utbildningar är så högt har det inte förekommit någon aktiv rekrytering till högskolan, varken allmän eller breddad. Arbetet med att skapa en handlingsplan för breddad rekrytering inleddes 2002, då en särskild projektledare anställdes. Strategin har sedan dess varit att driva mångfaldsarbetet brett, och att på sikt arbeta såväl internt som externt. Under perioden 2003 till 2005 koncentrerades arbetet inom projektet mest på den interna förankringen; att få personal och studenter medvetna om det pågående mångfaldsarbetet och att få alla att delta i någon aktivitet som syftade till att minska den sociala snedrekryteringen till Konstfack. Konstfack menar att detta arbete framför allt har resulterat i en internt väl förankrad process för att arbeta med breddad rekrytering. I planen ingår en förstärkning av funktionen för breddad rekrytering, bland annat genom att inrätta ett *mångfaldsråd* på Konstfack.

Målet som formulerades för år 2005 var att ett ökat antal studenter med arbetarbakgrund och/eller med utländsk bakgrund skulle antas till Konstfacks utbildningar, och att Konstfacks personal skulle vara väl medvetna om mångfaldens kvaliteter.

Från årsskiftet 2003/2004 och fram till våren 2006 bedrev Konstfacks studentkår plattformen *Same Fame*, med främsta syfte att motverka den sociala och etniska snedrekryteringen till Konstfack. För att uppnå detta ville studentkåren skapa tillfällen för ungdomar att uppleva och själva prova på vad konst och design kan innebära, samt erbjuda information om Konstfack, dess utbildningar och framtida yrkesmöjligheter. De verksamma i Same Fame fick möjlighet att arrangera en turnerande utställning under Designåret 2005, genom finansiering från Rekryteringsdelegationen.

Högskoleverkets bedömning

Utfall i förhållande till förutsättningar

Frågan om Konstfacks breddade rekrytering tycks vara levande, även om arbetet ännu är i sin linda. I lärosätets vision står bland annat att lärosätet strävar efter att driva ett medvetet arbete kring frågor om genus, klass och etnicitet.

Högskoleverket kan konstatera att de mål som formulerats för ökad rekrytering av studenter ur underrepresenterade grupper dels är oprecisa, dels inte uppnått. Möjligheterna för någon sådan utveckling har inte heller varit stora, eftersom det vad Högskoleverket kan se ännu inte skett någon direkt konkret aktivitet i form av något riktat rekryteringsarbete till högskolan – bortsett från det imponerande engagemang som studentkåren visat.

Hur man arbetat med breddad rekrytering

Under perioden 2003–2005 har lärosätets fokus främst varit inställt på att skapa en intern medvetenhet om breddad rekrytering, vilket högskolan menar att man också lyckats med. Konstfacks verksamhetsansvariga, studentkår och lärare tycks ha ett engagemang i frågan om breddad rekrytering. Högskolan poängterar dessutom kvalitetsaspekten med mångfaldsarbetet. Den grundläggande hållningen är att en mångfald av perspektiv, värderingar, kunskaper och erfarenheter kan bidra till Konstfacks förnyelse, att utveckla det kritiska tänkandet och att utveckla formerna för samverkan.

Högskoleverkets intryck är att studentkåren på Konstfack är mycket engagerad i frågan om breddad rekrytering, och kårens verksamhet inom plattformen Same Fame är det tydligaste exemplet på en aktiv, utåtriktad verksamhet.

Det fortsatta arbetet

Fortsättningen fram till 2008 är redan utstakad genom strategierna i Konstfacks handlingsplan för breddad rekrytering. Konstfack konstaterar att större fokus behöver läggas på informationsspridning, samarbetet med de förberedande skolorna och på antagningsprocessen. Samarbete med olika aktörer i samhället beskrivs som en självklar förutsättning för att Konstfacks mångfaldsarbete ska bidra till breddad rekrytering. De kvantitativa mål som formulerats är att öka andelen studenter med arbetarbakgrund, med utländsk bakgrund respektive andelen män.

Dessa är väl funna prioriterade områden för att bredda rekryteringen. Samtidigt är det samma utmaningar som flera konstnärliga högskolor arbetar med. Högskoleverket utgår ifrån att Konstfack samverkar med dessa högskolor i det fortsatta arbetet.

Kungliga Konsthögskolan

Kungliga Konsthögskolan, nedan kallad Konsthögskolan, är en högskola med en konstnärlig tradition som går tillbaka till 1700-talet. Högskolan är belägen på Skeppsholmen i Stockholm och här läser omkring 230 studenter, de flesta för att bli konstnärer. Av dem som började på Konsthögskolan 2005/06 kom drygt 70 procent från Stockholm.

Utbildningsutbud och rekryteringsförutsättningar

Studenterna vid Konsthögskolan läser antingen det femåriga magisterprogrammet i fri konst, kursen Konst & Arkitektur eller någon av de kortare påbyggnadsutbildningarna, till exempel i restaureringskonst för arkitekter.

Antalet sökande till Konsthögskolans utbildningar är mycket högt. Till den femåriga konstutbildningen är det ungefär 800 sökande årligen, varav cirka 25 antas. Detta innebär att högskolan inte genomför några stora insatser för att rekrytera nya studenter.

Högskolan påpekar att svårigheter att bredda rekryteringen är något som delas med många andra kulturinstitutioner.

För att nå ut till ungdomar med information och stimulera till högre konstnärlig utbildning annonserar Konsthögskolan till exempel i ungdomstidningen "Piraya", som sprids till samtliga gymnasieskolor. Särskilda utskick går också ut till förberedande konstskolor. Högskolan tar även emot studiebesök från olika skolor. Varje år arrangeras ett Öppet Hus som annonseras i dagspressen.

Verksamhet för breddad rekrytering 2003–2005

Kungliga Konsthögskolan gör gällande att man hittills inte har arbetat på ett lika strukturerat sätt med mångfaldsfrågor, så som man till viss del gjort med jämställdhetsfrågor. På högskolan finns dock en arbetsgrupp för breddad rekrytering som består av lärare, administrativ personal och studenter. Arbetsgruppen har arbetat med att sprida framtaget material om breddad rekrytering till ungdomar som "på grund av sociala och kulturella skäl" inte söker till en konsthögskoleutbildning.⁴ Materialet består av en ny design för högskolans webbplats, en video och en broschyr – *Kan man bli konstnär?* – som innehåller intervjuer med tretton studenter med varierande bakgrund, och med var sin historia om varför de vill bli konstnärer. Materialet är även tillgängligt på Konsthögskolans webbplats.

Arbetsgruppen ser sitt arbete som långsiktigt, vilket innebär att Konsthögskolan inte förväntar sig en omedelbar effekt av aktiviteterna på sökandemönstret.

⁴ Utdrag ur självvärderingsrapport 2006.

Högskoleverkets bedömning

Hur man arbetat med breddad rekrytering

Enligt vad Högskoleverket kan bedöma har det ännu inte skett någon verksamhet för att påverka rekryteringsmönstret till Kungliga Konsthögskolan, utöver en allmän informationsverksamhet till unga människor.

Enligt högskolan skulle en handlingsplan för breddad rekrytering formulerats år 2006 men någon sådan har inte kommit till Högskoleverkets kännedom.

Det fortsatta arbetet

Högskoleverket kan rekommendera Kungliga Konsthögskolan att ta del av beskrivningen för några av de övriga konstnärliga högskolorna för att få uppslag till hur man kan arbeta med breddad rekrytering. Exempelvis kan det vara en framkomlig väg att pröva Danshögskolans modell, och satsa på moderna ungdomskulturer och nya konstnärliga uttrycksformer för att attrahera nya grupper av sökande. Likaså skulle en framkomlig väg kunna vara att arbeta med synen på konst bland ungdomar hos de grupper som inte söker Konsthögskolans utbildningar, för att långsiktigt kunna påverka rekryteringsmönstret. I detta skulle högskolan kunna ta hjälp av sina studenter för en utåtriktad verksamhet.

Kungliga Musikhögskolan i Stockholm

Kungliga Musikhögskolan i Stockholm, nedan kallad Musikhögskolan, beskriver sig som Skandinaviens äldsta och största musikhögskola och erbjuder specialiseringar inom flera genrer eller ämnesområden, som musik från andra kulturer, komposition och musikpedagogik i olika former. På Musikhögskolan läser omkring 860 studenter, varav drygt 180 inom lärarutbildningen.

Utbildningsutbud och rekryteringsförutsättningar

Musikhögskolan ger sex olika musikerprogram, lärarprogram i musik med fem olika profiler, tre olika program för kompositörer, samt tre dirigentprogram – för orkester, storband respektive kör. Samtliga, liksom ett program som medger individuellt utformade studier, leder till konstnärlig kandidatexamen i musik.

Under senare år har vissa förändringar skett av utbildningsutbudet. Bland annat med en utbildning som förenar musik och media för att tilltala nya grupper av sökande. Musikhögskolan menar att en större mångfald är positiv och utvecklande för ämnena.

På Musikhögskolan är det i genomsnitt tio sökande per antagen student. För att som sökande kunna hävda sig i den konkurrensen krävs ett kvalificerat förberedelsearbete med ofta mångåriga och målmedvetna studier och övning. Musikhögskolan menar att detta förutsätter både ett socialt och ekonomiskt stöd från exempelvis den presumtive studentens familj, samt en kulturellt och samhälleligt stimulerande miljö. Sammantaget är detta förutsättningar som vissa grupper i samhället har lättare att uppfylla än andra.

Vid Musikhögskolan finns en oro för att basen håller på att bli allt smalare för musiklivet utanför högskolan, vilket innebär att underlaget för vissa genrer och instrumentgrupper riskerar att utarmas. Under den senare delen av 1900-talet utvecklades den kommunala musikskolan och studieförbundens verksamhet på ett sätt som gjorde att fler barn och ungdomar i samhället kunde ges möjlighet att få spela, sjunga och utveckla de färdigheter och kunskaper som kan leda vidare till ett fortsatt musicerande. Musikhögskolan skriver att dessa möjligheter har minskat under de senare åren. Kommunala medel används i mindre omfattning till den frivilliga musikundervisningen, vilket Musikhögskolan befävar kan leda till en utveckling som ytterligare försvårar för en stor andel unga människor att utveckla sitt musikintresse. Detta kan i sin tur leda till att det blir allt svårare för unga från vissa samhällsgrupper att nå fram till en högre musikutbildning.

Rekryteringen till Musikhögskolan är relativt spridd över landet – endast cirka 30 procent av nybörjarna kommer från Stockholm.

Verksamhet för breddad rekrytering 2003–2005

Vid Musikhögskolan pågår en revidering av den programstyrda utbildningen, för att ge studenterna större möjlighet att profilera sina utbildningar. Detta tror högskolan kan ge vissa effekter på rekryteringsmönstret genom att fler önskemål kan tillgodoses, en effekt som dock inte högskolan kan bekräfta än.

Samverkan med organisationer och skolor som arbetar i områden där Musikhögskolan har en svag rekryteringsbas är något som har prioriterats under flera år. Exempel på detta är samverkansprojekt med mångkulturella kommuner i Stockholmsområdet, liksom medverkan vid festivaler och projektverksamheter där profilen har en social och/eller etnisk bredd. Det har också inneburit delaktighet i förberedande utbildningar, och en förberedande collegeutbildning, i ett nätverkssamarbete med bland annat Botkyrka kommun och Tensta gymnasium.

Årligen genomförs *kompetensutveckling* för musiker och musiklärare vilken de senaste åren har fått en profil mot breddad rekrytering. Fler ungdomar från områden där högskolan inte tidigare har rekryterat studenter har inbjudits och medverkat vid dessa så kallade "pedagogdagar".

I lärarutbildningen behandlas frågor om social och etnisk mångfald, i avsikt att skapa medvetenhet hos de blivande musiklärarna.

Uppföljning och utvärdering

Musikhögskolan har genomfört undersökningar bland de sökande till utbildningarna med frågor om hur de uppfattar antagningsproven och informationen om högskolans verksamheter, i avsikt att förbättra det sätt som högskolan arbetar på inom dessa områden.

Högskoleverkets bedömning

Utfall i förhållande till förutsättningar

År 2002 hade en av fem antagna till Musikhögskolan en arbetarbakgrund, enligt högskolans egna siffror. Sedan 2002 har andelen sökande med icke-traditionell bakgrund inte påverkats i någon noterbar omfattning.

Hur man arbetat med breddad rekrytering

Vad man kan framhålla som speciellt i Musikhögskolans arbete med breddad rekrytering är den höga graden av samverkan som högskolan har med företag, myndigheter, kommuner och andra högskolor i det omgivande samhället. Detta innebär dels att musik kan möta helt andra områden som exempelvis teknik, ekonomi, medicin och hälsa, dels att Musikhögskolan möter musik på olika nivåer, från olika kulturer och inom olika genrer. Pedagogdagarna är ett annat exempel på ett gott initiativ.

Sammantaget finns det i detta arbete en bra grund för att skapa ingångar för nya grupper av sökande. Musikhögskolans uppföljning av studenternas åsikter om antagningsproven och informationen om de utbildningar som erbjuds är även den positiv och kan användas för att bredda rekryteringen.

Det fortsatta arbetet

Högskoleverkets intryck är att det finns en medvetenhet och vilja till förändring i riktning mot en breddad rekrytering vid Musikhögskolan, och en tanke att mångfalden kan berika utbildningen och ämnena.

I strategin för den närmaste tiden diskuterar högskolan att arbeta mer med en riktad, uppsökande verksamhet för delar av utbildningarna. Det finns också en ambition och en pågående utveckling av kontakter med folkhögskolor och kulturskolor, och med studievägledare; en grupp inom vilken kunskaperna om möjligheterna med musikutbildning behöver förbättras, enligt högskolan. Utöver detta kunde man eventuellt använda studenterna som ambassadörer i den uppsökande verksamheten.

Operahögskolan i Stockholm

Operahögskolan i Stockholm har liksom Danshögskolan nyligen flyttat till lokaler på KTH:s campus. Det är landets minsta högskola med för närvarande totalt 40 studenter.

Utbildningsutbud och rekryteringsförutsättningar

Studenterna vid Operahögskolan är fördelade på de tre musikdramatiska programmen för operasångare, operaregissörer respektive operarepetitörer. Det har inte skett någon förändring av utbildningsutbudet under de senaste åren.

Kraven för att bli antagen är höga, och det ställs allt högre krav på att studenterna ska vara musikaliskt och vokalt skolade redan när de kommer till högskolan. Detta beskrivs av högskolan som nödvändigt för att studenterna ska kunna hävda sig på en allt hårdare marknad.

Operahögskolan poängterar också att påverkan för att förändra sökandegruppen måste börja tidigt i den musikaliska utvecklingen. Av dessa skäl har högskolan regelbunden kontakt med representanter för utbildningar på grund- och gymnasieskolenivå och understryker vikten av en god musikutbildning i ett tidigt stadium av elevernas utveckling.

De flesta som söker till Operahögskolan är bosatta i Stockholmsområdet, större svenska städer eller städer där det finns musikutbildning.

Konkurrensen är hård om de utbildningsplatser som finns på operahögskolorna i Norden. Operahögskolan får därför en del sökande även från de övriga nordiska länderna.

Verksamhet för breddad rekrytering 2003–2005

Innan regeringens initiativ för breddad rekrytering hade arbetet med information och marknadsföring inte haft så hög prioritet vid Operahögskolan. Eftersom högskolan hade så många sökande per utbildningsplats ansågs behovet av riktade åtgärder vara litet. Under senare år har breddad rekrytering börjat diskuteras mer. Operahögskolans definition av att arbeta med mångfald är att:

Mångfald är processen att se, förstå, uppskatta och tillvarata olikheter inom vår högskola och i omvärlden. Att arbeta med mångfald inom opera är att förvalta det traditionella musikeret och samtidigt vidareutveckla konstformen.

År 2002 ställde regeringen extra medel (500 000 kr) till förfogande för arbete med breddad rekrytering, vilket fick högskolan att ompröva sin policy för kommunikation och kontakter både med blivande studenter och med det omgivande samhället. De extra pengarna gjorde det möjligt att projektanställa en person som på deltid arbetade med frågor kring breddad rekrytering och som tog fram en handlingsplan. Med detta höjdes med-

vetenheten om frågan i organisationen, och högskolans ledningsgrupp deltog i framtagandet av handlingsplanen.

Handlingsplanen innehåller i huvudsak strategier för att locka fram unga människors intresse för opera. Den modell Operahögskolan använder består av tre trappsteg. Det första steget är att sprida *kännedom* om opera. Argumentet är att man måste känna till vad opera innebär för att kunna ha någon relation till den. Det andra steget är att försöka påverka människors *attityd* till opera, och det tredje är att förändra deras *beteende* så att de kan börja lyssna och kanske vilja utöva opera.

Viss konkret verksamhet har bedrivits för att påverka rekryteringen. *Öppet Hus* har arrangerats på Vasateatern med information till allmänheten och till speciellt inbjudna grundskole- och gymnasieelever. En *informationsbroschyr* om högskolan och studierna har distribuerats till landets samtliga studie- och yrkesvägledare. Tre studenter har gjort en skolturné med en miniföreställning i en stockholmsförort och i övre Norrland.

Operahögskolan har även gått med i Stockholms Akademiska Forum (StAF) för att därigenom representeras i StAF:s lokaler i Kulturhuset i centrala Stockholm. Syftet är att nå ut med informationen till människor som vanligtvis inte kommer i kontakt med högskolor.

Uppföljning och utvärdering

Operahögskolan genomförde 2003 tre kvantitativa undersökningar för att få underlag till det fortsatta arbetet med breddad rekrytering; en bland de studenter som examinerats under 1990-talet; en bland befintliga studenter och personal; en av sökande studenter i samband med inträdesproven.

Det är för Högskoleverket oklart på vilket sätt resultaten från dessa undersökningar använts för att ringa in de lämpligaste strategierna i arbetet med breddad rekrytering, eller hur de på annat sätt har omsatts i verksamheten.

Högskoleverkets bedömning

Utfall i förhållande till förutsättningar

Operahögskolans begränsade storlek innebär vissa fördelar för arbetet med en uppgift som breddad rekrytering. Arbetsformerna kan bli informella och anpassas till de praktiska behoven. Byråkratin behöver inte bli speciellt tidskrävande. Dessutom kan det räcka med en eller två studenter med en icke-traditionell bakgrund för att mångfalden procentuellt sett ska visa en avsevärd förbättring.

Det finns självklart också nackdelar i det här avseendet med att högskolan är liten, med den mindre flexibiliteten i budgeten som det innebär. Operahögskolans trappstegsmodell för att nå nya grupper av sökande – kännedom, attityd, beteende – är intressant och ger en tydlighet och struktur till arbetet.

Dock kommer den att kräva en aktiv och återkommande uppsökande verksamhet av en omfattning som det kan bli svårt för lärosätet att genomföra.

Hur man arbetat med breddad rekrytering

Det relativt begränsade arbetet med breddad rekrytering har skett i projektform, där högskolans studenter kunnat vara involverade – vilket Högskoleverket ser positivt på. Arbetet har inriktats mot kontaktskapande aktiviteter, och en viss strävan har funnits att koncentrera arbetet till Stockholmsförorter respektive norrländska orter, för att nå människor med annan social och etnisk bakgrund än dem som finns på Operahögskolan idag.

Det fortsatta arbetet

Det som Musikhögskolan påtalat om betydelsen av nedskärningarna inom den kommunala musikskolan har förmodligen relevans även för Operahögskolan. I högskolans handlingsplan för breddad rekrytering framhålls att en större mångfald kan innebära möjlighet till ett större och kanske ännu rikare röstmaterial. Med en bredare urvalgrupp kan chanserna öka att hitta de största begåvningarna. Bredden kan också skapa mångfald genom en större spännvidd – olikheterna mellan dem som ingår i urvalsgruppen ökar. Det finns alltså starka skäl att fortsätta arbetet med breddad rekrytering till Operahögskolan enligt den modell man har beslutat.

Teaterhögskolan i Stockholm

Teaterhögskolan i Stockholm bildades på 60-talet när riksdagen beslutade att skilja skådespelarutbildningen från teaternas verksamhet. Högskolan är en av landets minsta högskolor och har 69 helårsstudenter varav ett fyrtiotal är grundutbildningsstudenter.

Utbildningsutbud och rekryteringsförutsättningar

Teaterhögskolan ger två fyraåriga utbildningsprogram: ett för skådespelare, som antar åtta–tio studenter varje år, och ett för mimare, där man antar lika många studenter ungefär vart fjärde år. Mimprogrammet är det enda i sitt slag i Norden. Efterfrågan på utbildning på avancerad nivå har ökat kraftigt de senaste tio åren och Teaterhögskolan erbjuder numera ett stort utbud av kortare kurser riktade till skådespelare och mimare som har en kandidatutbildning eller motsvarande reell kompetens.

Under 2005–2006 förberedde högskolan övergången till en ny examensstruktur och antog därför inga studenter till programmen 2006 utan utökade istället andelen studenter på magisternivå och på sommarkurser. Från och med läsåret 2007/2008 är grundutbildningsprogrammen treåriga.

Konkurrensen är hård till de få platserna på utbildningsprogrammen vid Teaterhögskolan; vanligtvis söker omkring 900 personer skådespelarprogrammet årligen medan mimprogrammet har omkring 150 sökande vart fjärde år. Merparten av de sökande – läsåret 2005/06 knappt 70 procent – är från Stockholm även om rekryteringen är relativt nationell. Att en majoritet kommer från Stockholm beror enligt högskolan på att många teaterintresserade ungdomar söker sig till dit efter avslutad gymnasieskola för att gå någon förberedande teaterutbildning. Teaterhögskolan kräver inte att presumtiva studenter ska ha gått det estetiska programmet på gymnasiet eller en förberedande utbildning innan de söker till skådespelar- eller mimprogrammet, men i praktiken har alla de studenter som antagits de senaste åren på olika sätt arbetat med teater. De har gått olika förberedande utbildningar – på studieförbund, Skara skolscen, folkhögskolor eller något annat – och arbetat med amatörteater, sommarteater och/eller staterat på institutionsteatrar.

Studenter från studieovana miljöer är starkt underrepresenterade i utbildningarna. Högskolan beskriver att anledningarna kan vara flera till att en fyraårig utbildning i skådespeleri eller mim kan te sig orealistisk för många. Det gäller bland annat bristfälliga kunskaper om vad utbildningarna innehåller och leder till. Dessutom har en del ungdomsgrupper svårt att finna sammanhang på eftergymnasial nivå där de kan undersöka sitt intresse för exempelvis teater inför ett val av yrkesinriktning.

Allmän verksamhet för rekrytering

Teaterhögskolan har mycket små resurser avsatta för marknadsföring av utbildningarna. Med ett söktryck som är bland de högsta bland landets lärosäten kan också behovet av ytterligare marknadsföring tyckas vara litet. Högskolan framhåller att medvetenheten har ökat om att de befintliga kanalerna för marknadsföring i stort sett enbart når personer som redan har ett stort teaterintresse och för vilka det inte känns främmande att söka sig till en mim- eller skådespelarutbildning.

Enligt Teaterhögskolan har tidigare en avvaktande hållning och en viss handfallenhet kännetecknat arbetet med mångfaldsfrågor på lärosätet, till största delen beroende på att man känt stor osäkerhet inför teatervärldens intresse för och beredskap inför att välkomna skådespelare med en annan etnisk bakgrund än den traditionellt svenska. Idag menar högskolan dock att arbetet präglas av en hög medvetenhet, och att man aktivt söker olika vägar för att rekrytera ur ett breddat perspektiv, samt prövar former för att införliva mångfaldsaspekter i alla delar av verksamheten.

Verksamhet för breddad rekrytering 2003–2005

Teaterhögskolans handlingsplan för mångfald och breddad rekrytering för perioden 2002–2005 innehåller resonemang och föresatser men få konkreta

åtgärder. Så har inte heller arbetet med dessa frågor präglats av någon större aktivitet under de första åren på 00-talet. En viss förändring inträdde dock år 2005 då det interna arbetet fokuserades kring temat genus och jämställdhet. Dessa aktiviteter utvecklades inför våren 2006 till temat klass och mångkultur, med bland annat föreläsningar och seminarier för studenter och anställda på högskolan för att öka medvetenheten om hur samhällets värderingar kring identitet påverkar förhållandet till såväl kulturaktiviteter som konstnärlig utbildning. Detta bidrog till ett ökat internt intresse för mångfaldsfrågor.

Såväl informationen på Teaterhögskolans webbplats som det skriftliga material som färdigställs inför inträdesproven ses kontinuerligt över för att vara tillgänglig för alla oavsett etnisk bakgrund. Också formerna för inträdesproven revideras med jämna mellanrum för att säkerställa att de inte utestänger några sökande med t.ex. bristande språkkunskaper. Detta utan att man gör avkall på de höga kvalitetskraven vid antagningen. Vid de inträdesprov som genomfördes november 2006-januari 2007 prövades för första gången ett nytt tillvägagångssätt: de sökande fick spela upp två av tre valda scener på sitt modersmål, oavsett vilket detta var. Enligt högskolan har det tidigare funnits ett outtalat krav vad gäller svenska språket där dialekter och brytning ogillades. Nu betonas istället vikten av att den sökande har ett uttrycksfullt språk. Den jury som arbetade med den senaste antagningen av studenter innehöll pedagoger som var både födda och utbildade utanför Sverige.

Inför inträdesproven anordnas också sedan flera år informationsmöten där de som planerar att söka in har möjlighet att komma till högskolan och ställa frågor till både lärare och andra som arbetar med inträdesproven, samt till studenter med egna erfarenheter av inträdesproven.

Sedan ett par år tillbaka samarbetar Teaterhögskolan bland annat med skolor i Rinkeby, där projektet "Plugga vidare" vänder sig till elever från och med årskurs 6. I Rinkeby finns också projektet "Språket", som Teaterhögskolan deltar i; några av högskolans studenter har besökt gruppen och regelbundet arbetat med dem i teaterövningar. Elever ur gruppen har också besökt Teaterhögskolan och följt undervisningen.

För att bredda rekryteringen till programutbildningarna utreder Teaterhögskolan förutsättningarna för att anordna ett förberedande studieår riktat till studenter från studieovana miljöer. De senaste årens insikter och erfarenheter har enligt högskolan varit värdefulla bidrag till det arbetet. Tanken är att en "preparandutbildning" ska vara bred till sitt upplägg och vara övergripande och introducerande i relation till scenkonstnärliga uttryck. Efter en avslutad utbildning är målet att studenten ska kunna svara på frågan om hur den vill gå vidare med sina studier eller sitt teaterintresse.

För att få en klarare bild över vilken betydelse de lärare med utländsk härkomst som tidigare har varit verksamma vid Stockholms högre teaterutbildningar har haft på såväl teaterutbildningarna som den professionella

teaterbranschen, har Teaterhögskolan tillsammans med Dramatiska institutet uppdragit åt en forskare vid Institutionen för musik och teatervetenskap på Stockholms universitet att göra en undersökning kring detta.

Högskoleverkets bedömning

Utfall i förhållande till förutsättningar

Högskoleverkets intryck är att Teaterhögskolan har uppnått visst resultat i sitt arbete med breddad rekrytering, till exempel ett ökat internt intresse för och insikt i betydelsen och skälen för breddad rekrytering. Möjligen är det också den ökade diskussionen inom högskolan om betydelsen av mångfald och förändringarna i antagningsprovet som har bidragit till att den klass som 2007 antogs till skådespelarprogrammet till 60 procent bestod av ungdomar med utländsk bakgrund.

Hur man arbetat med breddad rekrytering

Teaterhögskolan söker sig fram på olika vägar för att nå nya grupper av ungdomar som skulle kunna vara intresserade av utbildningarna. Högskolan har hittills koncentrerat sig på en bred information till potentiella studenter och har även börjar utveckla viss riktad uppsökande verksamhet.

Det fortsatta arbetet

Utmaningarna för att nå en breddad rekrytering till Teaterhögskolan är stora, men högskolan ger intryck av att vara beredd att ta sig an utmaningarna och axla ett ansvar för förändring. I sitt enkätsvar till Högskoleverket skriver högskolan:

Vi vet att publiken frågar efter skådespelare som representerar mångfalden som finns i dagens samhälle, skådespelare att kunna identifiera sig med, språk- och utseendemässigt. Vi kan inte längre vänta på att teatrarna inser detta och aktivt efterfrågar och välkomnar sådana skådespelare. Vi måste ta vårt ansvar och driva på utvecklingen.

Rekryterings stora utmaning är att finna vägar att få fler att hitta till Teaterhögskolan, att vilja välja skådespelar- eller mimyrket och en professionell utbildning. Det innebär, som högskolan konstaterar, att man behöver förstärka ansträngningarna att nå ungdomar i miljöer där högskolestudier – och kanske framför allt konstnärliga utbildningar – inte är någon självklarhet. Redan är högskolans studenter engagerade i uppsökande projekt, vilket är en värdefull del i Teaterhögskolans mångfaldsarbete. Med tanke på Teaterhögskolans, och andra konstnärliga högskolors, begränsade budget och personalresurser skulle en möjlig väg framåt vara att utbyta erfarenheter och samarbeta med varandra för att utveckla arbetet med breddad rekrytering.