

The background features a dark blue gradient with a faint, stylized line chart and bar chart. The line chart has white circular markers connected by thin white lines. The bar chart consists of several vertical bars in a golden-yellow color. Some data points on the line chart are labeled with numbers in a light blue font, including '153.102', '154.178', and '245.5'.

Seminarium för breddad rekrytering till konstnärliga och estetiska utbildningar för vuxna

Skurups folkhögskola
25 november 2021

Välkomna!

Om överenskommelsen mellan folkbildningen i Skåne och Region Skåne.

Överenskommelsen är baserad på sju tematiska områden som parterna är särskilt angelägna om att utveckla gemensamt. Tre av dessa är demokrati, mångfald och kultur, vilka är särskilt aktuella för detta seminarium. Överenskommelsen ska synliggöra och stärka folkbildningens roll i det regionala utvecklingsarbetet. Målet är att tillsammans skapa långsiktiga samarbeten för de gemensamma samhällsutmaningarna som både folkbildningen och Skåne står inför.

Syfte och mål

Syftet med seminariet är att stärka samverkan och det angelägna arbetet för att bredda rekryteringen och deltagandet inom estetiska och konstnärliga utbildningar för vuxna.

Fokus är att vi ska utbyta kunskaper, erfarenheter och idéer om vad förändringsarbetet med breddad rekrytering och deltagande konkret innebär, därför har seminariet upplägget som en workshop där korta presentationer varvas med diskussion i grupper.

Målet för dagen är att var och en av oss som deltar ska komma tillbaka till vårt arbete med nya idéer om vad vi konkret kan göra för att öka mångfalden bland deltagarna på våra utbildningar och kurser.

Frågeställningar

1. Vad är breddad rekrytering och breddat deltagande?
2. Hur når vi potentiella målgrupper för utbildningen?
3. Vilka förutsättningar och insatser krävs för ett metodiskt arbete med breddad rekrytering och deltagande?
4. Hur kan vi arbeta för fler metodiska och långsiktiga samarbeten mellan utbildningsanordnare och kulturlivet?

Program för dagen

9.00 Välkomna! Introduktion av dagen

10.00 Vad är breddad rekrytering och breddat deltagande?

Paus

10.45 Att arbeta med breddad rekrytering – Fyra exempel på erfarenhet

11.30 – 12.30 Lunch

12.30 Fortsättning: Att arbeta med breddad rekrytering

12.45 Hur sätter vi mål?

13.00 Workshop om breddad rekrytering och breddat deltagande

14.30 Summering, avslutning och fika

14.30 Summering och avrundning

15.00 Avslutning med Fika

Breddad rekrytering och deltagande

Statistisk bakgrund och metoder

Johanna Hjalmarsson

Faktaunderlag Statistik SCB

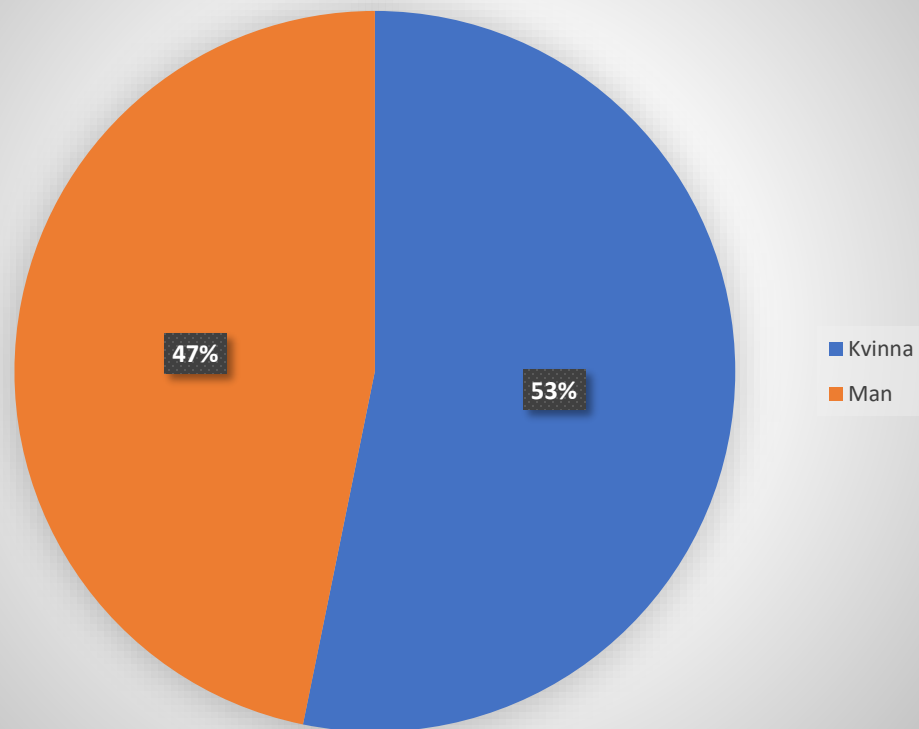
- **Totalt deltagande 2015-2020 på folkhögskola i Skåne på allmän kurs respektive särskild kurs med estetisk inriktning**
- **Övergång till estetiskt program på högskola**

▶ 183.102

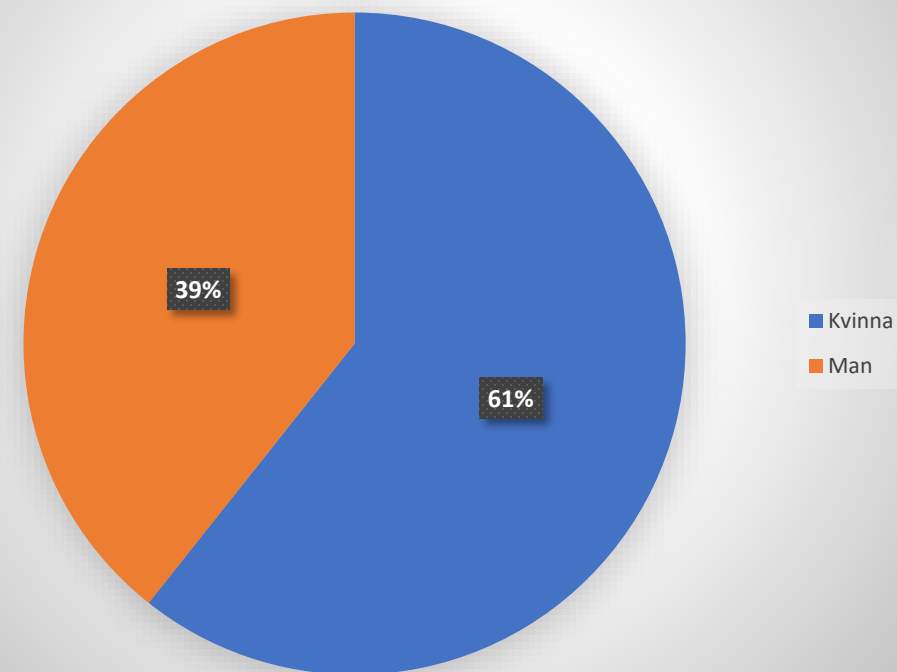
▶ 154.178

▶ 2455

Juridiskt kön, Allmän kurs

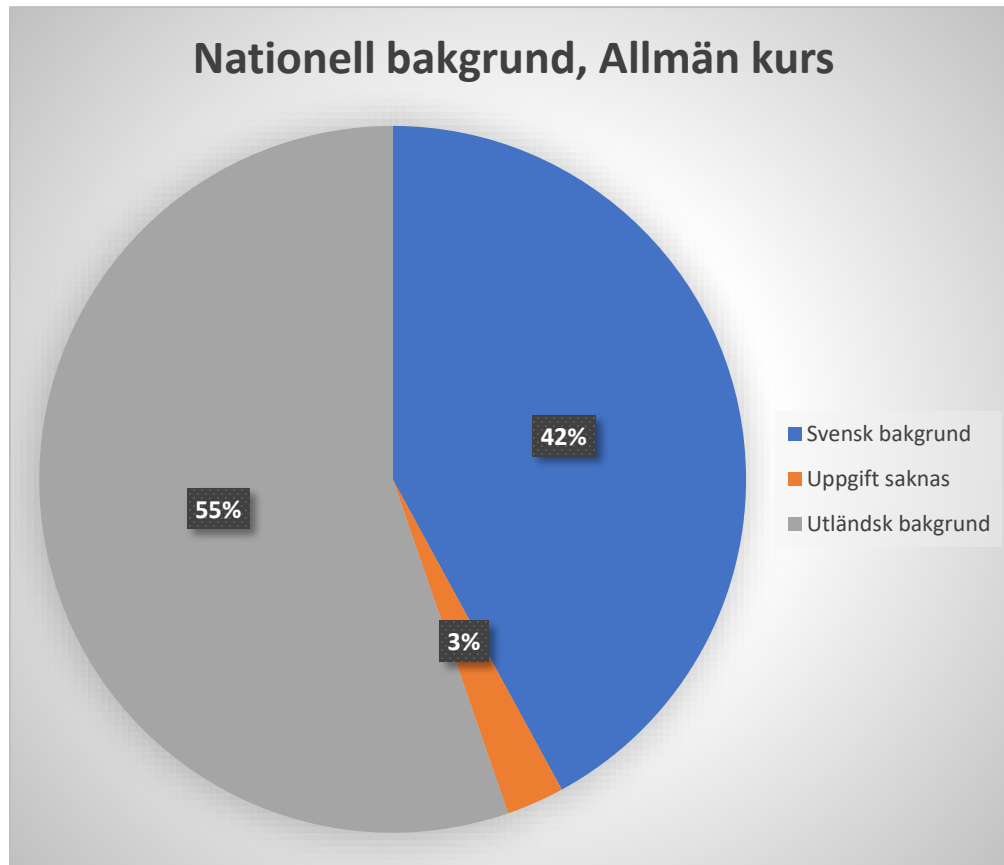


Juridiskt kön, Särskild kurs med estetisk inriktning



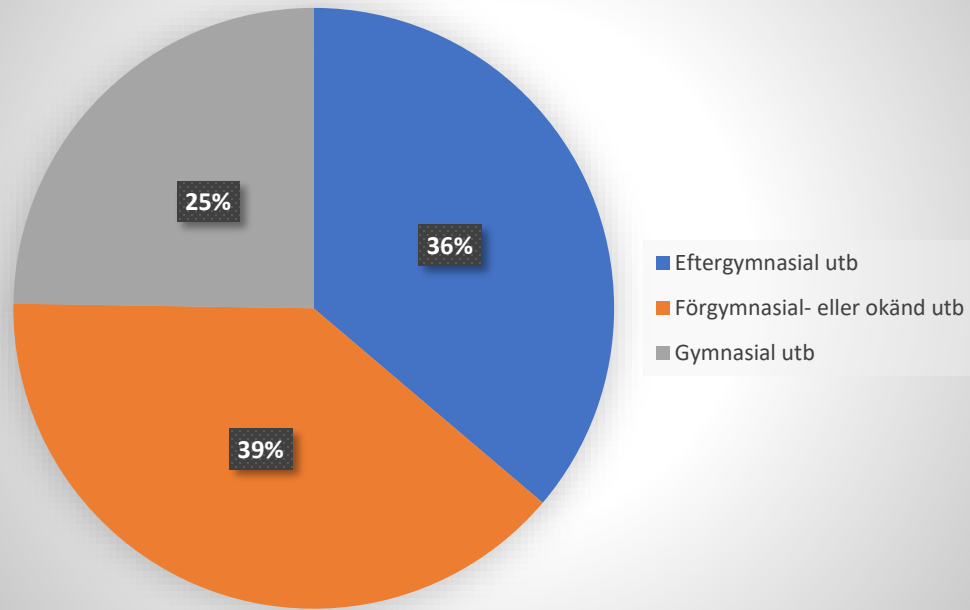
Procentsats från estetisk kurs som går vidare som nybörjare till estetiskt program på högskola, efter juridiskt kön



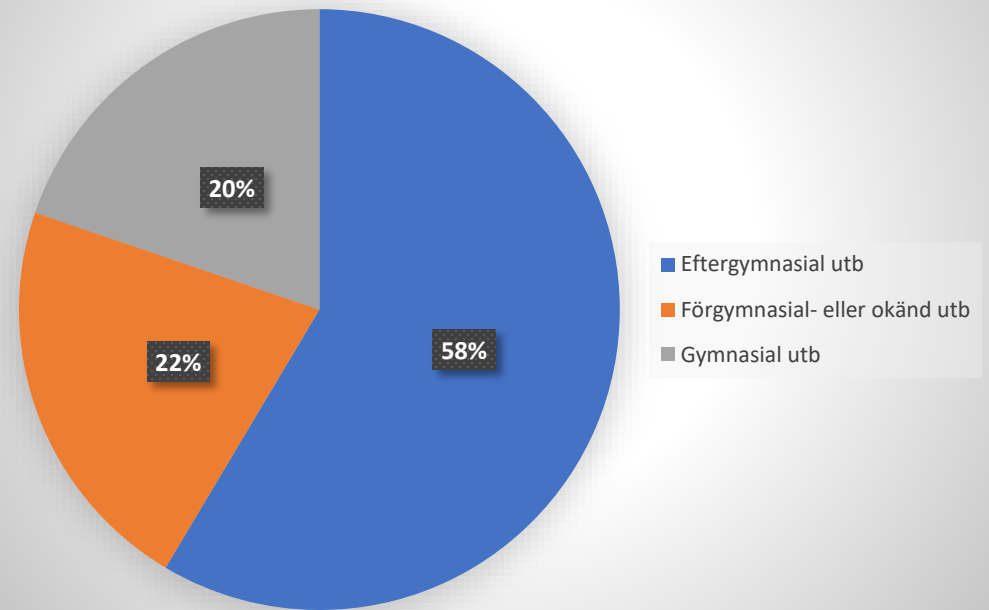


Nationellt snitt utländsk bakgrund: 26% (SCB 2020)

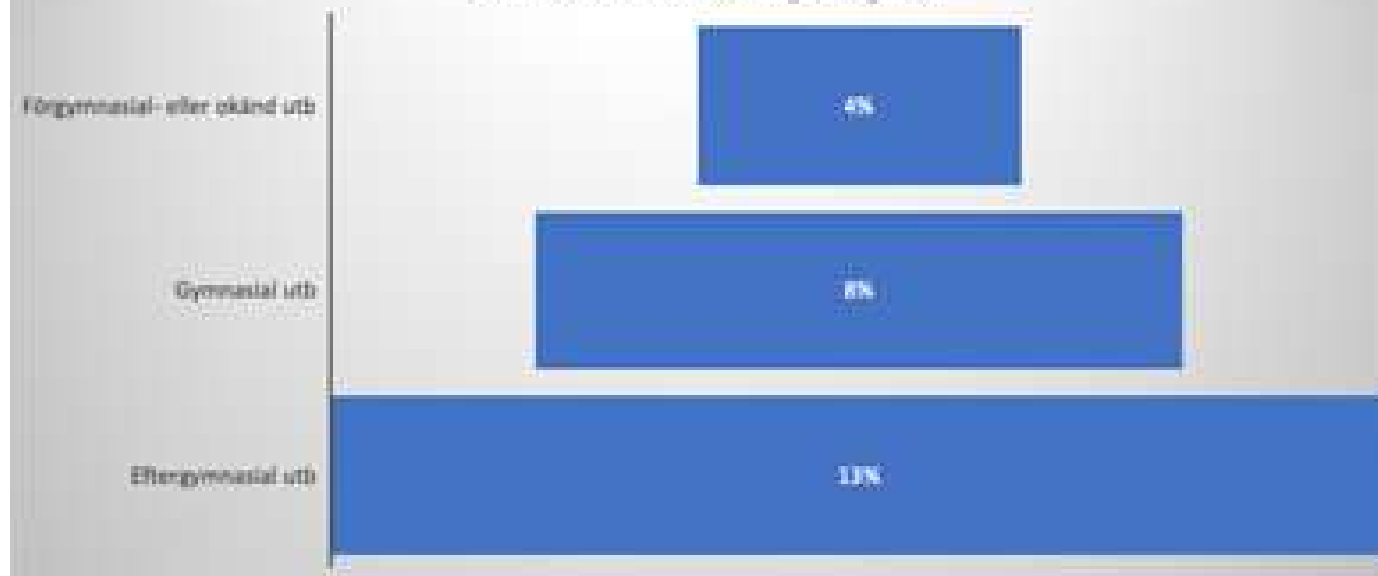
Föräldrars utbildningsnivå, Allmän kurs



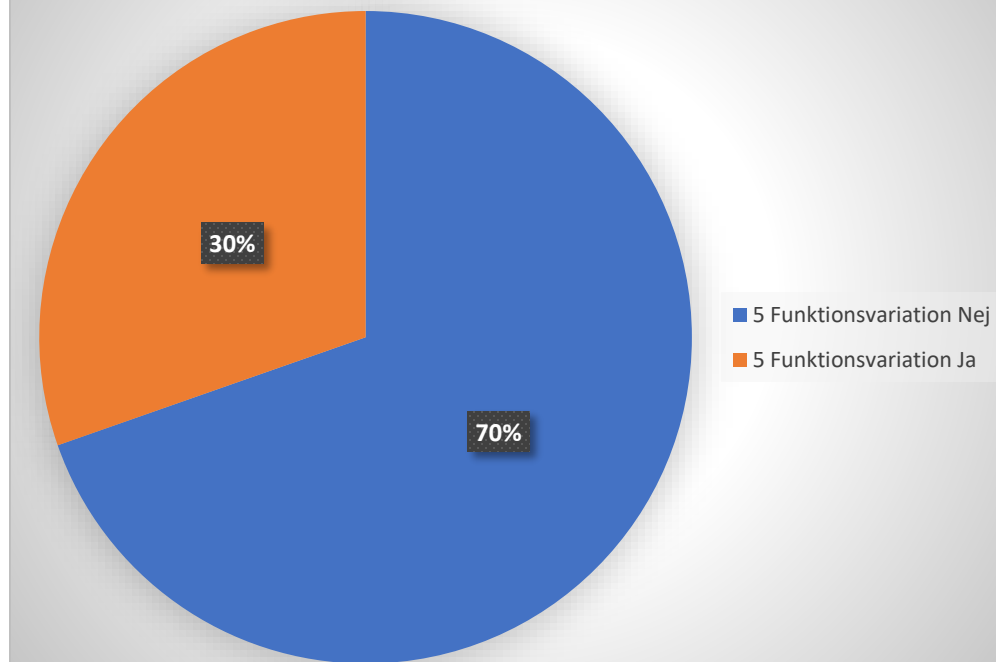
Föräldrars utbildningsnivå, Särskild kurs med estetisk inriktning



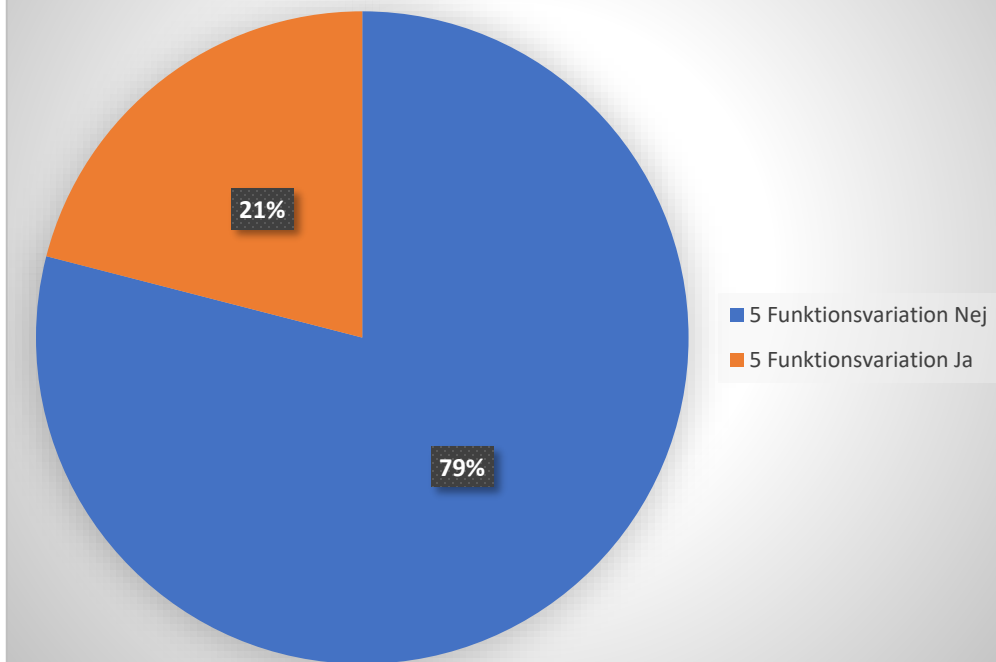
Procentsats från estetisk kurs som går vidare som nybörjare till estetiskt program på högskola,
efter föräldrars utbildningsbakgrund



Funktionsvariation, Allmän kurs 2020

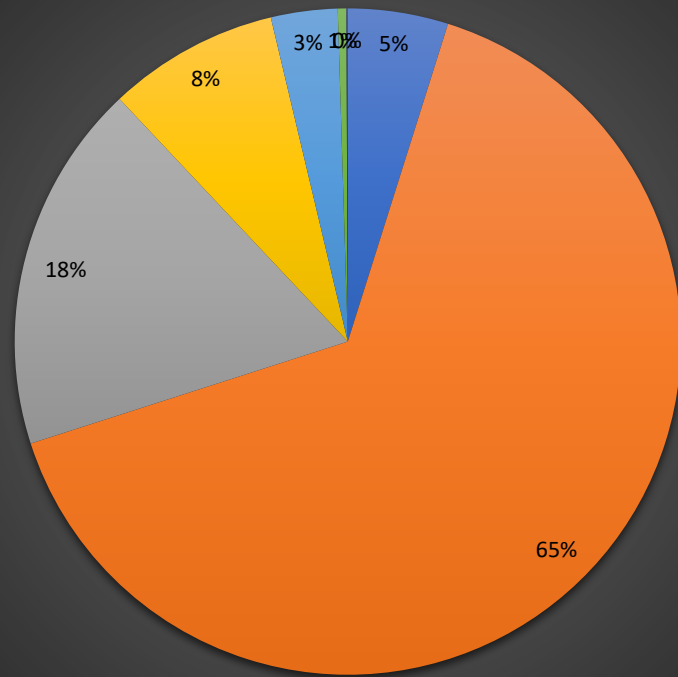


Funktionsvariation, Särskild kurs med estetisk inriktning, 2020



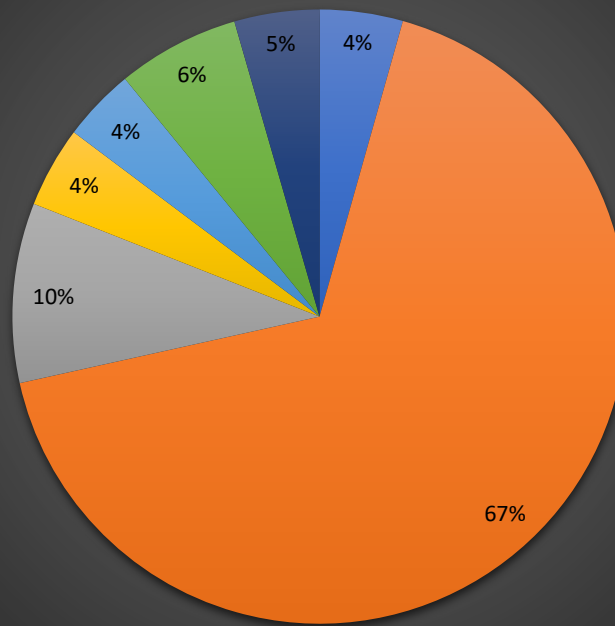
Nationellt snitt funktionsnedsättning: 36% (Funka.com/SCB).

Ålder, Allmän kurs



■ 00-19 år ■ 20-29 år ■ 30-39 år ■ 40-49 år ■ 50-59 år ■ 60-69 år ■ 70-99 år

Ålder, Särskild kurs med estetisk inriktning



■ 00-19 år ■ 20-29 år ■ 30-39 år ■ 40-49 år ■ 50-59 år ■ 60-69 år ■ 70-99 år



Metoder för
breddad rekrytering
och breddat
deltagande

Metoder för folkbildningen ur ”Mångfald och förnyelse?”, Folkbildningsrådet 2020.

Strategiskt förlagd verksamhet i samverkan
med lokala aktörer

Bidrag för uppsökande och etablerande
verksamhet

Mobil, uppsökande personal på landsbygd och
i storstäder

Centrala initiativ

Breddning av utbudet – intern och extern
mångfald

Metoder för högskola och universitet ur ”Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper?”, UHR 2016.

Grundläggande förutsättningar: underlag,
förankring, uppföljning

Brett angreppssätt

Förberedelseutbildningar

Reell kompetens, alternativt urval

Normkritik i högskolelärarutbildning

*Från miljonprogram
till högskoleprogram
– plats, agentskap
och villkorad
valfrihet.*

Doktorsavhandling
av Mats Wigidson,
2013.

- Kvalitativa intervjuer med 19 studenter från marginaliserade områden som valt att läsa vid högskola
- Framhåller högskolans ansvar att bryta tidiga grupperingar efter sociokulturella och etniska mönster
- Understryker vikten av uppföljning inom högskola kring *varför* elever inte lyckas, även när utbildningens utformning inte är det primära skälet

Vad är breddad rekrytering - introduktion

Presentation – Emmanuelle Sylvain utbildare från Interfem



Interfem

feministisk antirasistisk tankesmedja & resurscenter

Om Interfem

Interfem verkar för att sprida kunskap om rasism, sexism och andra former av diskriminering.

Stärka och flytta fram rasifierade kvinnor/transpersoner på arbetsmarknaden och i samhället i stort.

Rekrytera rätt!

Motverka den strukturella diskrimineringen på arbetsmarknaden

Inspiration för att börja arbeta med en icke-diskriminerande och kompetensbaserad rekrytering

Kompetens & Social kompetens

- ❖ Kompetens: Förmågan att omsätta begåvning och färdigheter, personliga egenskaper, drivkrafter och kunskap i **beteenden** som är avgörande för arbetsprestationen (Malin Lindelöw)
- ❖ Kompetens är något som syns och kan observeras. Det vi är intresserade av är att se vad personen faktiskt gör
- ❖ Social kompetens: kontextberoende och kopplat till en kultur – här till "svenska" sociala koder

Kompetensbaserad rekrytering

- ❖ Kompetens som röd tråd i hela rekryteringsprocessen
- ❖ Magkänsla och intuition får mindre betydelse

Icke-diskriminerande rekrytering

- ❖ Föreställningar om hur män, kvinnor, icke-vita mm "är" finns fortfarande trots en kompetensbaserad metod
- ❖ Beteenden tolkas olika beroende på vem som uppvisar dem



Icke-diskriminerande rekrytering

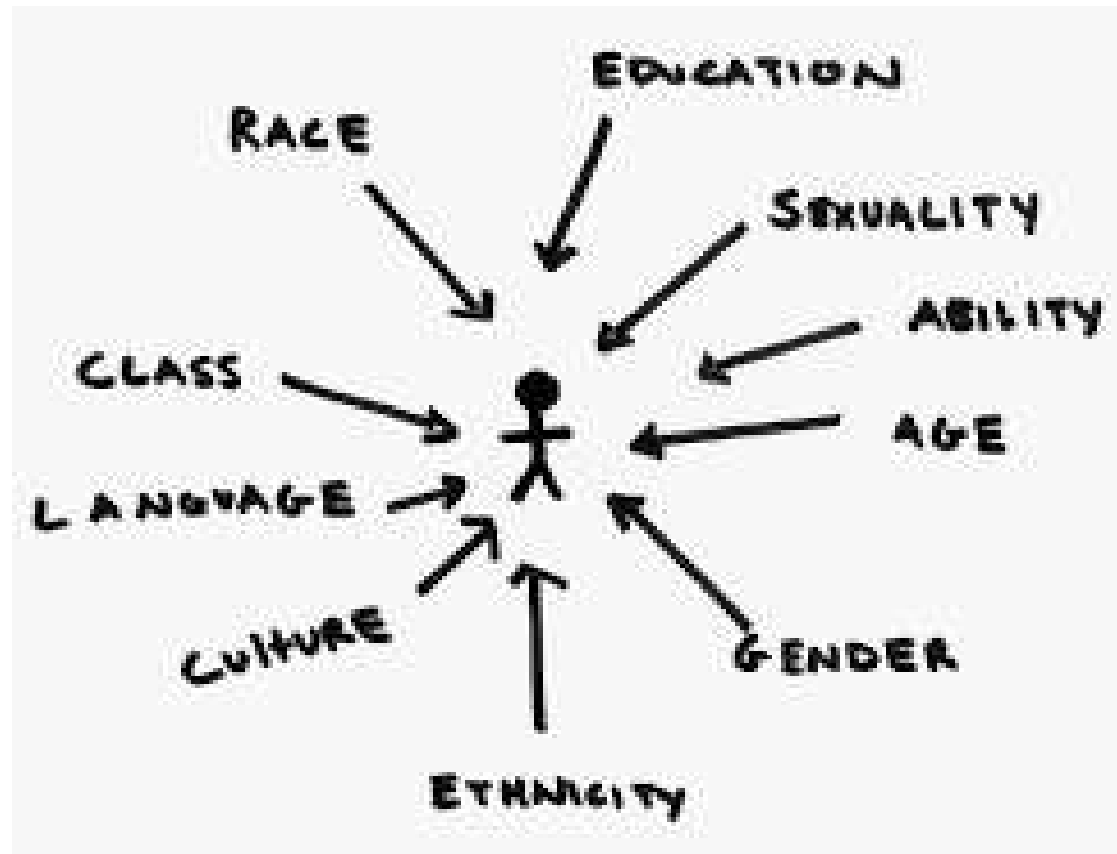
- ❖ Handlar inte om att behandla alla lika eller på samma sätt. Icke-diskriminering innebär att ingen ska missgynnas pga av tex deras könstillhörighet, etnicitet eller hudfärg

Normer, makt
och
intersektionalitet

NORMER

- ❖ Föreställningar och förväntningar kring vad som anses vara "normalt".
- ❖ Osynliga och kontextbundna regler som drar upp gränser och begränsar
- ❖ Har konsekvenser i form av fördelar och nackdelar och är kopplade till makt.
- ❖ Makt → resurser
 - ❖ Jobb, bostad, hälsa, utbildning, nätverk, kapital, politisk representation, tolkningsföreträde

INTERSEKTIONALITET



Vad är breddad rekrytering?

- Anna Lyrevik

Breddad rekrytering och konstnärliga utbildningar

ANNA LYREVIK, SKURUPS FOLKHÖGSKOLA 2021-11-25



Mitt perspektiv

- Jobbat brett inom kulturektorn i drygt 30 år: dansare, kulturvetare, projektledare, utredare, strateg, chef, lektor (Vindhäxor, Korda, Musik i Skåne, Riksteatern, Kulturrådet, Kulturhuset Sthlm, Malmö kulturförvaltning, Lunds universitet)
- Fokus: kulturpolitik, konstnärers villkor, konstnärlig kunskapsbildning
- Lunds universitet sedan 2015 – rektor Teaterhögskolan (2015-17), dekan Konstnärliga fakulteten (2018-20), rektorsråd med ansvar för konst- och kulturfrågor (2021-)

Ingång

- Vem står på scen?
- Vem ställer ut/gör offentliga konstverk?
- Vem publiceras?
- Vems musik spelas?
- Vem deltar i det offentliga samtalet om konst och kultur?
- Vilka perspektiv syns/hörs/finns?
- Hur hänger detta ihop med rekryteringen/ tillgängligheten till konstnärliga utbildningar? (för studenter men också medarbetare)

Perspektiv på breddad rekrytering/breddat deltagande

- **Demokratiperspektiv** – *oberoende* forskning, *oberoende* konstnärer, *oberoende* media/journalistik; granska, kritiska perspektiv, ifrågasätta – vems röster/vilka perspektiv hörs? Breddad rekrytering extra viktig inom dessa områden?
- **Rätten till kultur** (FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, Artikel 19, 22, 27, 30)
- **Representation** (vikten av förebilder, igenkänning)
- **Diskrimineringslagen**

Universitets- och högskolerådet (UHR)

- Kartläggning av högskolornas rekrytering 2016:

”konstnärliga högskoleutbildningar tillhör de mest snedrekryterande när det gäller socioekonomisk bakgrund.”

- Andel med högutbildade föräldrar (minst 3 års eftergymnasial utbildning) läsåret 2019/20:

- Konstnärliga kandidatprogram	57 %
- Nybörjarstudenter univ/högsk	42 %
- Alla 19-21-åringar	32 %

Konstnär – oavsett villkor, SOU

2018:23 (1)

- Konstnärerna kommer oftast från hem med välutbildade föräldrar.
- Det är ungefär lika många kvinnor som män som är verksamma som konstnärer men med stora variationer inom olika konstområden.
- Över en tioårsperiod har andelen kvinnor ökat, vilket har resulterat i en jämnare balans mellan könen.
- Personer med utländsk bakgrund är sämre representerade bland konstnärerna än i befolkningen i stort.
- Den snedrekrytering till yrket som blir synlig vid antagningen till de konstnärliga högskolorna grundläggs i unga år.

Konstnär – oavsett villkor, SOU

2018:23 (2)

- Under den obligatoriska skolgången får alla elever möjlighet att utveckla sina skapande förmågor i ämnen som t.ex. bild, musik och slöjd. Hur intresset och engagemanget utvecklas kan antas i hög grad bero på individens socioekonomiska bakgrund.
- I dag studerar inte alla elever i gymnasieskolan estetiska ämnen och en viss social snedrekrytering sker till det estetiska programmet.
- Efter gymnasieskolan stöter den blivande konstnären på hinder i form av avgiftsbelagda förberedande skolor.
- Söktrycket till den konstnärliga högskoleutbildningen är stort trots osäkra försörjningsmöjligheter efter avslutad utbildning.

Kultur- och utbildningsdepartementen, Rundabordssamtal 2019-09-15

- Förutsättningarna för barns och ungas kulturella deltagande är fortfarande kopplade till deras bakgrund – ett mönster som återfinns i senare utbildnings- och karriärval.
- Såväl den formella som den icke-formella utbildningen har en viktig roll att spela för att konsten och kulturen ska vara en angelägenhet för alla i Sverige.
- Runt om i landet finns flera goda och innovativa exempel på hur nya partnerskap, ny kommunikation och kritisk blick på de egna åskådningarna leder till att de konstnärliga utbildningarna öppnas upp för nya perspektiv och ger kulturlivet nya röster.

Politik för konstnärers villkor,

Regeringens skrivelse 2020/21:109 (1)

- En utgångspunkt för regeringens konstnärspolitik är att **de ekonomiska och sociala villkoren påverkar bredden i rekryteringen till yrket.**
- En förstärkning av de ekonomiska och sociala villkoren i stort för konstnärer skapar bättre förutsättningar för att minska snedrekryteringen, då blir det **möjligt för dem utan en säkrad ekonomisk trygghet på annat håll att bli verksamma.**
- Konstnärer behöver därför kunna leva på sitt yrke och **framtida generationer måste se konstnärsyrket som en möjlig bana.**

Politik för konstnärers villkor,

Regeringens skrivelse 2020/21:109 (2)

- **Universitetskanslersämbetet (UKÄ)** har fått i uppdrag av regeringen att genomföra en tematisk utvärdering av högskolornas och universitetens arbete med breddad rekrytering. (Redovisas 11 april 2022)
- **Statens kulturråd** fick därför den 28 januari 2021 i uppdrag att vara ett nav för erfarenhetsutbyte gällande breddat professionellt deltagande i kultursektorn.

Grunder för breddad rekrytering inom konstnärliga utbildningar

- Utbildningspolitiken: Socioekonomisk snedrekrytering
- Kultur-/konstnärspolitiken: demokrati, representation, rättvis tillgång/delaktighet
- Diskrimineringslagen:

”motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.”

Några exempel teater

- Utbildning skådespelare Moomsteatern (Barbara W-E)
- *Att gestalta kön* – gemensam nationell satsning svenska teaterutbildningarna 2006-2009 samt efterdyningarna av #Metoo (Barbara W-E)
- Samarbete estetiska gymnasier
- Samarbete "förutbildningar"
- Diskussioner om gemensam antagning >> digital (filmad) ansökan
- Ändra i rutiner och skrivningar för antagning
- Ny Ansats för Jämlikhet i Scenkonsten (NAJS) är ett projekt för jämlik scenkonst som pågår från januari 2021 till juni 2022 (Pelle H)

Att arbeta med breddad rekrytering – Fyra exempel på erfarenheter

ShareMusic Sophia Alexandersson, verksamhetschef/konstnärlig ledare

Angereds folkhögskola Kina Torsell, rektor

Fridhems folkhögskola Anders Vestergård, biträdande rektor

Gräsrotsinitiativet Katja Timgren, folkhögskolelärare

SHAREMUSIC & PERFORMING ARTS

Nationellt kunskapscenter för
konstnärlig utveckling och inkludering



Vision

Alla människor ska ha möjlighet att uttrycka sig konstnärligt i en värld där olikheter ses som värdefulla.

SHAREMUSIC
& PERFORMING ARTS





Kunskapscentrum

för konstnärlig utveckling & inkludering

Utvecklingsplattform

Kunskapsutveckling &
forskning

Konstnärlig
utveckling

Professionalisering

Kunskapscentret ShareMusic verkar för...

- Allas rätt att delta i, uppleva och utöva kulturell och konstnärlig verksamhet



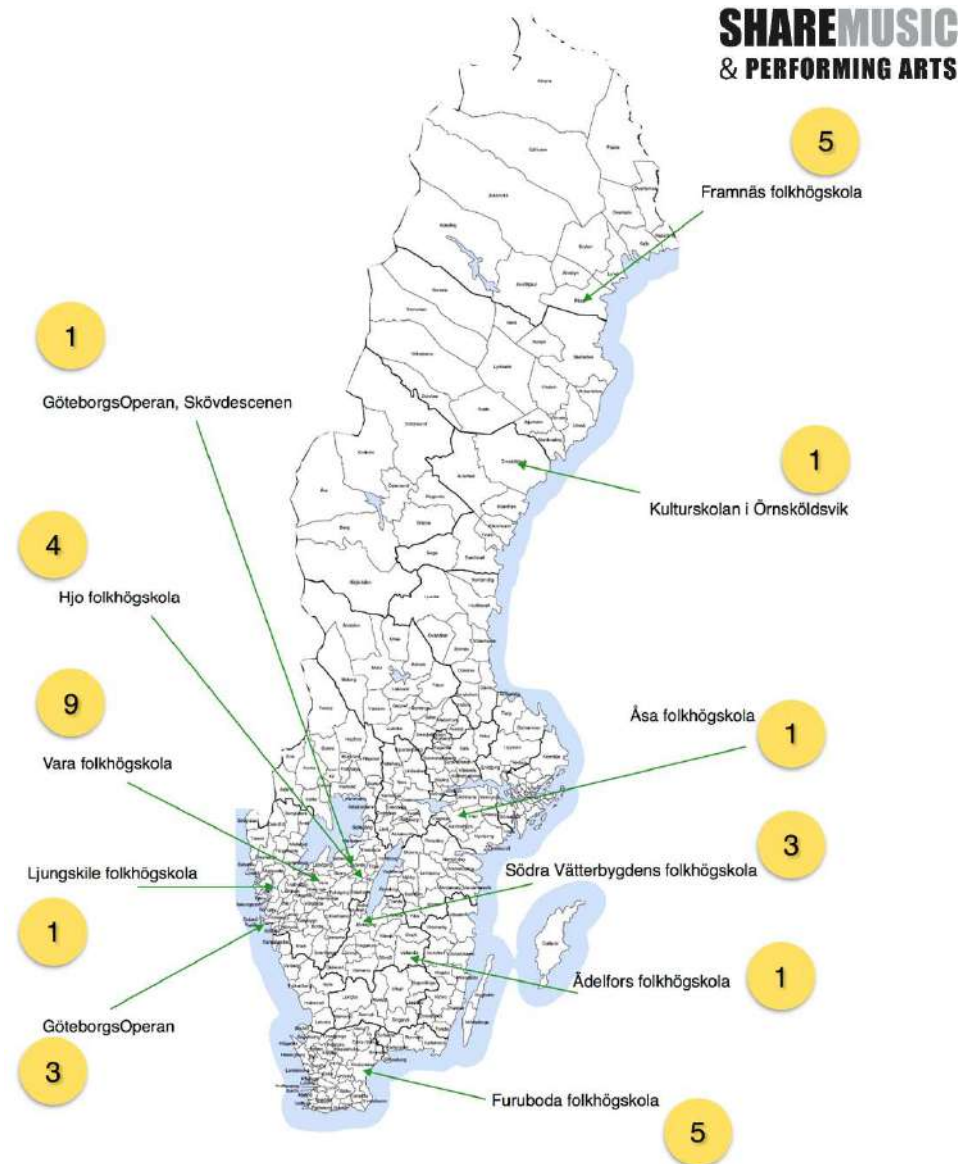
Vad vill vi uppnå?

- Fler utövare, upphovspersoner och konstnärliga ledare med funktionsnedsättning i svenskt kulturliv för konstens och samhällets berikande



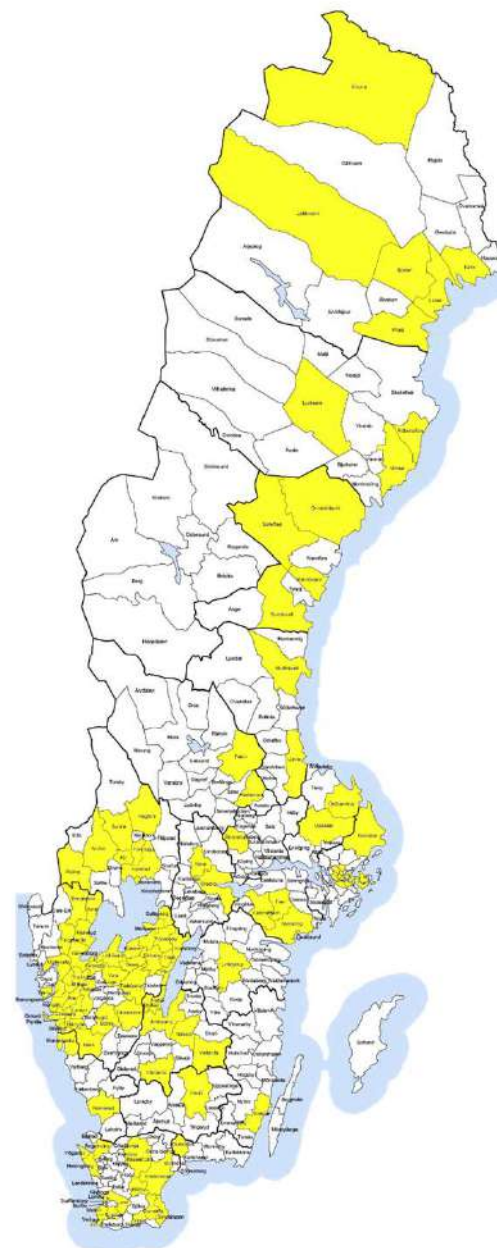
Kurser

32 flerdagars kurser på 11
olika platser i landet



Deltagare

Under åren har mer än 800
olika personer från 110
kommuner deltagit i en eller
flera av våra kurser eller
workshops



Inkluderande lärmiljö



Foto: Kim Norman

- Tillit
- Tillgänglighet
- Kännedom



Anställning som konstutövare



Professionalisering



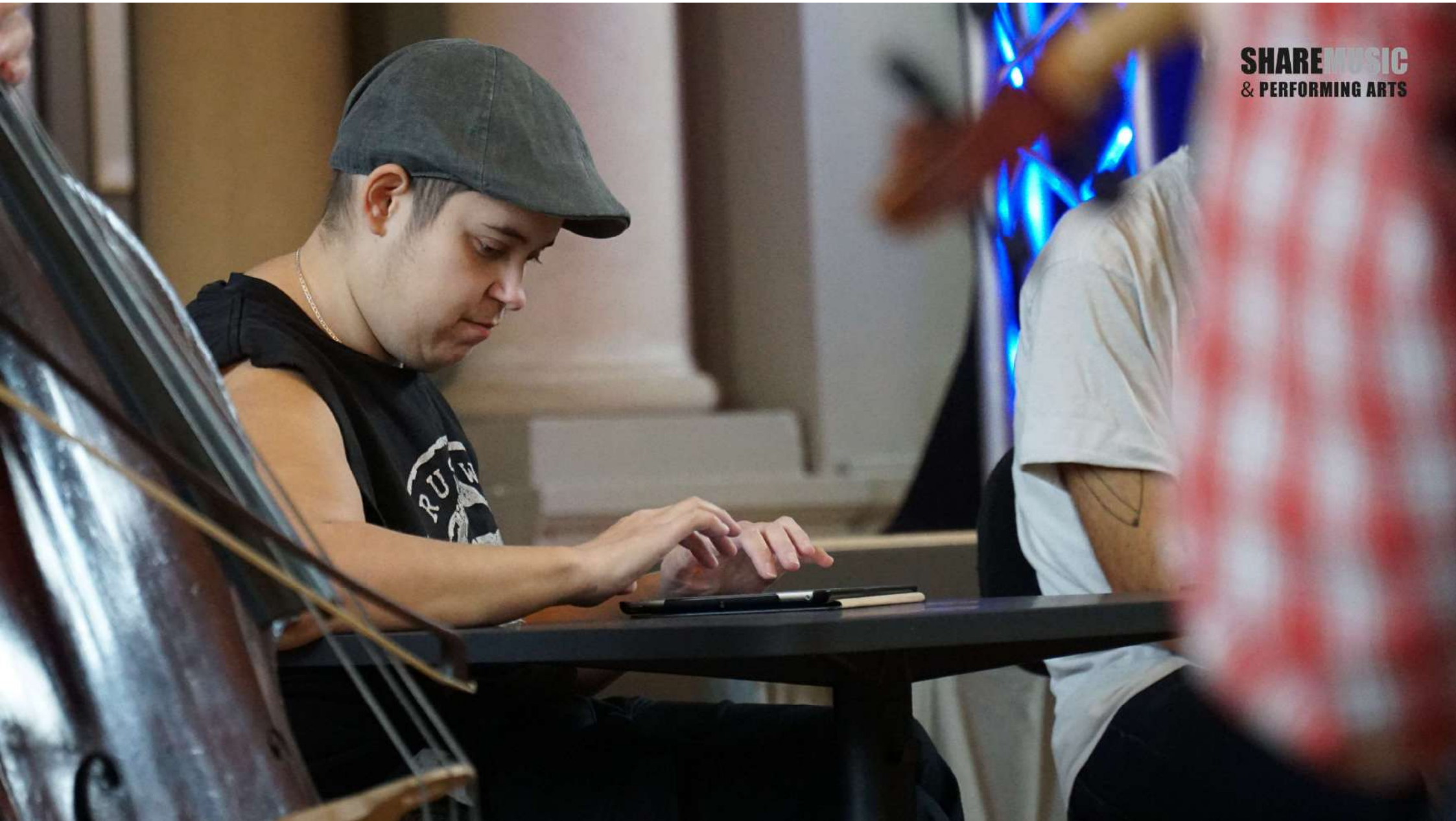
Dansföreställningen Work på
Vandalorum

Mentorsprogram



Konstnärliga residens





SHAREMUSIC
& PERFORMING ARTS



SHAREMUSIC
& PERFORMING ARTS

Följ utvecklingen!



linkedin.com/company/sharemusic



facebook.com/sharemusicandperformingarts



[@sharemusicswed](https://twitter.com/sharemusicswed)



[@sharemusicandperformingarts](https://instagram.com/sharemusicandperformingarts)

Prenumerera på vårt nyhetsbrev!
www.sharemusic.se

Sophia Alexandersson

sophia@sharemusic.se

0705-79 88 55

© ShareMusic & Performing Arts 2021

Angered folkhögskola



Är till för de boende i Angered.

2/3 studerar på allmän kurs – lätt att rekrytera från Angered till allmän kurs .

70 av skolans ca 400 deltagare studerar på någon av våra fyra estetiska kurser
- en utmaning att rekrytera lokalt. Kräver ett kontinuerligt arbete.

Vi har

- konstkurs sedan länge (Bild och Form, Projekt och Hållbar konst)
- 2010 startade The Music College på initiativ av HSM
- Konstakademin Valand kontaktade oss för att starta en författarskola; Angered författarskola ht 2013
- HSM och Angered's teater ville starta teaterskola och kontaktade oss – ht 2016 startade vi en terminskurs



Breddad rekrytering

- Vad är breddad rekrytering?
- Hur rekrytera?
 1. gällande musik; presentera vilka **genrer** vi prioriterar.
Lättare rekrytera riktat inom musik än övriga konstformer
- måste inte prata om etnicitet, boende i orten, klass, kön, funktionsvariationer etc.
 2. att finnas i de **miljöer** varifrån vi vill rekrytera.
Fritidsgårdar, hip hop-miljöer, besöka skrivarkurser/dramakurser i orten, bjuda in till workshops på lokala bibliotek, kontakta personer som kan förmedla info om kursen, medarrangör till Angereds bokmässan
 3. **tydlighet i informationen** - foton och filmer ska avspegla målgruppen.
 4. **underlätta ansökningsprocessen**, skicka påminnelser, ta personlig kontakt - tyvärr stort bortfall av boende i nordost vid audition - dessa måste tas kontakt med personligen.



Breddad rekrytering kräver arbete

Det krävs ett ihärdigt arbete varje år.

Svårigheten att få sökande från orten – steget är ofta alltför stort.

Trots ett passionerat intresse så krävs stor beslutsamhet för att våga trotsa familjens och omgivningens krav på att hellre välja en utbildning till något väletablerat yrke ex tandläkare.

Viktigt att olika grupper finns representerade bland lärarna.



Samverkansavtal med högskolorna



Om vi vill bidra till breddad rekrytering till de estetiska fakulteterna på högskolan så krävs ett kontinuerligt och formaliserat samarbete mellan folkhögskola och högskola.

- **Samverkansavtal** gör att samarbetet inte blir så personberoende.
- Exempel på samverkan:
 - HSM och The Music College
 - HSM och Angered teaterskola
 - Valand och Angered författarskola
- Ännu ej lyckats få till samverkan mellan HDK och konstkurserna





Cecilie Möllmann Lundberg

**FRIDHEMS
FOLKHÖGSKOLA**

Breddad rekrytering

Perspektiv från Fridhems Folkhögskola

FRIDHEMS FOLKHÖGSKOLA

Breddad rekrytering på Fridhem - Vad innebär det för oss?

- Deltagare med olika bakgrund och härkomst.
- Deltagare från olika delar av Sverige, från både stad och landsbygd.
- Jämställdhet på linjerna.

FRIDHEMS FOLKHÖGSKOLA

Filmlinjen



Fridhems Musiklabb



Fridhem Grafisk



Jazzlinjen



Teaterlinjen



FRIDHEMS FOLKHÖGSKOLA

Riktad insats för jämställdhet

Musiklinjen för tjejer, senare MKI, 1999-2012

- Målet var att utbildningen skulle bli överflödigt.
- Inte samma kunskap om jämställdhetsfrågor hos oss lärare då jämfört med idag.
- Betydde mycket för enskilda individer men fick inte det genomslag på strukturell nivå som vi ville.
- En del tjejer ville inte gå utbildningen eftersom de upplevde sig utpekade och inkvoterade.
- Svårt att skapa en trygg och jämställd miljö på skolan mellan linjerna.
- Efter 13 år hade vi exakt samma söktryck och svårigheter att rekrytera deltagare till alla instrument som vid start.
- En riktad/separatistisk åtgärd får inte bli permanent, har då förfelat sitt syfte.
- Linjen lades ned för att jobba vidare med jämställdhetsfrågor på musiklinjerna på ett annat sätt.

FRIDHEMS FOLKHÖGSKOLA

Åtgärder för jämställdhet de senaste 5 åren

- Har medvetet rekryterat kvinnliga lärare (inte bara till musiklinjerna utan till alla kulturlinjerna). 2015 vad det endast manliga lärare på linjerna, nu är det 50% manliga och kvinnliga lärare på Jazzlinjen, en kvinnlig ledare för Fridhems Musiklabb och 60% kvinnliga lärare på särskild kurs.
- Ger tillgång till andra nätverk med fler kvinnliga gästlärare och föreläsare.
- Jämställdhetsarbetet fortgår men mer som en integrerad del av undervisningen och verksamheten.
- På jazzlinjen var andelen kvinnliga sökanden 8,8% 2003 och 14,7% i år.
- Andelen kvinnliga deltagare uppgår i år till 32% på Jazzlinjen och 53 % på Fridhems Musiklabb.
- Arbetet går långsamt framåt. Vi menar att det behövs ett mer långsiktigt arbete på alla nivåer i utbildningskedjan, inte minst bland barn och ungdomar.

FRIDHEMS FOLKHÖGSKOLA

Riktad insats för att nå deltagare med utländsk bakgrund

Fridhems Scenkonststudio 2019 - 2021

- Skådespelarutbildning med tydligt mångfaldssfokus.
- Ambition att skapa en utbildning utan tröskel för komma in.
- Ett sätt att på sikt få fler deltagare med annan bakgrund även till teaterlinjen på Fridhem.
- Krävde lärare med egen erfarenhet av mångfaldsfrågor och vad det är att vara exkluderad.
- Annan typ av rekryteringsarbete - mejl och utskick fungerade inte, krävdes uppsökande verksamhet och kontakt med föreningar, ringa potentiella deltagare och besöka föreningslokaler
- Första året hölls workshops på olika ställen i Malmö för att knyta kontakt med potentiella deltagare.
- Utbildningen startade i kulturellt mångfald men utvecklades snabbt till mångfald i stort, ålder, nivå, intresserade och utövare, sexuell läggning.
- Behövde titta på vad vi ansåg som kvalitet i skådespeleri och fundera över vilka normer som styr hur vi berättar historier och hur man som skådespelare skall agera
- Rekryteringsprocessen blev lidande under coronapandemin, svårt att nå mångfald utan uppsökande verksamhet.
- Startades med hjälp av tillfälligt utökade deltagarveckor som vi inte beviljades året efter. Lades därför ner.

FRIDHEMS FOLKHÖGSKOLA

Några avslutande reflektioner:

- Rekryteringsprocessen viktig, vi behöver förstå vad som styr våra val av deltagare och vilket uttryck som premieras.
- Höga förkunskapskrav ,ex teater och jazz, genererar generellt deltagare med en viss (utbildnings)bakgrund.
- Filmlinjen utgår inte lika tydligt från bestämda förkunskapskrav, premierar underrepresenterade perspektiv i sökningsförfarandet. Lättare att skapa en grupp med större mångfald här.
- Samma gäller Fridhems Musikklubb. Genrelös och utgår från den egna musiken och det personliga skapandet.
- Vår erfarenhet är att det krävs stort engagemang och uthållighet vid satsningar på breddad rekrytering. Ofta är den här typen av satsningar tillfälliga och pågår under så kort tid att det inte sker någon större förändring.
- Vi ser en poäng i att ha olika typer av utbildningar och nivåer på skolan och se platsen Fridhem som en viktig arena för mångfald där personer med olika bakgrund, åsikter och uttryck möts.

Gräsrotsinitiativet för ökad mångfald i folkhögskolornas estetiska kurser

Vilka är gräsrotsinitiativet?

Gräsrotsinitiativet är folkhögskolelärare från flera olika skolor som spontant bjöd in lärare till ett samtal på zoom om hur vi kan öka mångfalden i estetisk kurs.

Initiativtagare till zoomsamtalet var Alva Uddenberg Sundbybergs folkhögskola och Freke Räihä Österlens folkhögskola och Katja Timgren Kvinnofolkhögskolan.

Närvarande på zoomsamtalet var 7 folkhögskolelärare från totalt 4 folkhögskolor och 1 representant från FSO. Vi sågs på zoom i oktober och pratade om strategier för breddad rekrytering.

Gräsrotsinitiativet representerades på dagen i Skurup av Katja Timgren som arbetar som skrivarkurslärare på Kvinnofolkhögskolan och i botten är barn och ungdomsförfattare.

Gräsrotsinitiativet har fokuserat mest på hur vi kan nå fler med bakgrund utanför nordens och arbetarklass eftersom de grupperna syns det i statistiken är underrepresenterade på estetisk kurs jfr befolkningen och annan särskild kurs.

Gräsrotsinitiativets idéer om möjliga strategier för att öka mångfalden i estetisk kurs

1. Utöka kontaktnäten för att nå kulturintresserade ur grupper man har svårt att nå

Det sker på flera sätt på skolorna som medverkar i samtalet, eller finns planer.

En skola har arbetat mycket i sociala medier med att nå utanför sin nuvarande följarskara. Lärarna har deltagit i Facebookevent i grupper där många kulturintresserade personer med erfarenhet av migration eller att utsättas för rasism kan finnas.

Lärare har kontaktat personer eller aktörer med stora konton i sociala medier som kan nå för verksamheten nya målgrupper och bett om spridningshjälp.

Det här fungerar bäst om läraren själv har trovärdighet i sociala medier och rätt kontaktnät, representationen i läraryrket blir avgörande.

Lärare har även skickat massmail till kulturföreningar i förorterna mm och bett om hjälp att sprida folkhögskolans estetiska kurser.

Flera skolor ser sina tidigare deltagare som en resurs. De deltagare man har haft ur grupper man generellt har svårt att nå kan bli viktiga.

En skola har rekryterat en tidigare deltagare som gästlärare och en annan har inlett ett samarbete med en tidigare deltagare som själv leder en kurs som riktar sig till en minoritetsgrupp.

2. Workshopverksamhet strategiskt förlagd t.ex. i förorterna

Skolor gör eller vill börja med prova på verksamhet inom estetiska ämnen på strategiska platser i områden i städerna där många med t.ex. erfarenhet av migration bor.

Man samverkar med kulturhus, bibliotek och kulturföreningar som har kontaktnät där och får hjälp med rekryteringen till workshopen av samverkanspartnern.

Man hoppas på övergångar till de långa estetiska kurserna på skolan.

En skola har hållit på i några år och har fått en hel del övergångar till en ettårig deltidskurs.

Det kom upp frågor om man kan göra de här strategiskt förlagda workshopen som kortkurser och det kan man bekräftade FSOs närvarande representant. Kortkurser får förläggas var som helst.

Skolan kan alltså välja att göra estetiska kortkurser på de platser där man lättast kan nå förs kolan nya grupper med kulturverksamheten.

3. Breddad rekrytering av lärare och gästlärare

Det ser olika ut på de fyra skolorna, på de kurser där det finns bättre representation i lärarlaget verkar det ha spelat roll för vilka som söker kurserna.

Det kan påverka både kontaktnät och trovärdighet tror de medverkande.

Att bredda personalrekryteringen behöver gå hand i hand med deltagarrekryteringen.

Både den fasta personalen och gästlärarna nämns i vårt samtal.

När det kommer till gästlärare så är det viktigt att deltagarna får träffa personer med många olika erfarenheter under kursens gång.

Kan skolorna hjälpa varandra med att genom tips hitta nya gästlärare och bredda rekryteringen?

Kan man engagera även gästlärarna i rekryteringen av deltagare frågade vi oss också?

Att ge konstnärligt aktiva som ännu inte arbetat som lärare / inte är utbildade lärare en chans som gästlärare är viktigt tycker flera. T.ex. personer aktiva i kulturlivet i förorterna.

4. Representation och tydlighet i materialet man sprider om kurserna

Tydlighet i materialet är viktigt för att en bredd av personer ska känna sig tilltalade. Exakt vad är det här för kurs, vad gör man på antagningsproverna osv. Använda ord som många förstår och kan relatera till.

Flera är inne på att representationen i materialet man sprider om kurserna är viktigt, som t.ex. bilder.

Flera tycker att man kan välja att lyfta fram de personer som trots allt finns i verksamheten, deltagare och gästlärare, som inte är vita i materialet man sprider. För att det kan bli en god cirkel.

Men att det behöver finnas ett seriöst arbete med mångfald i övrigt också då så att man inte bara sminkar över en dålig situation.

En annan strategi kan vara att visa konstnärer och konstnärligt material man arbetar med på kursen i sociala medier och på så vis visa upp att det finns representation i kursinnehållet.

5. Kursinnehåll, upplägg och pedagogik som är relevant för fler

Flera skolor arbetar med eller vill börja arbeta med att bredda kursinnehållet så det tilltalar fler.

Ett arbete med genus och kön i kursinnehållet kan vara gjort redan men man kan ha framför sig ett arbete med representation av konstnärer med bakgrund i olika världsdelar t.ex.

En skola har också en kurs som särskilt fokuserar på konstnärligt material om erfarenheter av rasism och exil i Sverige och som når många deltagare med de erfarenheterna.

Man kan alltså tänka kring vad skolan har för utbud av estetiska kurser och vilka kurser som skulle kunna göras.

Flera medverkande i samtalet är inne på att sånt som om kursen är på distans eller inte och heltid eller ej spelar roll. Där deltidskurser och distanskurser kan upplevas som lättare att rekrytera bredare till.

Det kommer under samtalet upp tankar om att vi behöver också arbeta med bemötandet på de estetiska kurserna och att öka kunskapen hos oss som arbetar där så att vi har kunskaper om de förtryck som har hindrat grupper från att delta i kulturverksamheterna t.ex. rasism.

I vårt samtal blev det tydligt att vi behöver lära oss strategier för breddad rekrytering. Men samtidigt lära oss att ha ett mer inkluderande bemötande och kursinnehåll för att de vi rekryterar ska vilja stanna kvar på kurserna.

6. Resurser tid pengar

En del arbete med breddad rekrytering kan man göra inom ramarna för sin nuvarande tjänst som folkhögskolelärare som en utveckling av verksamheten.

Men för att få det att fungera att bredda rekryteringen kommer det att bli en fråga om tid och pengar, och resurser behövs. Det uppstår under vårt kollegiala samtal frågor om hur resurser fördelas på skolorna.

Viktigt att öka förståelsen i organisationerna och folkbildningen för att arbetet med breddad rekrytering behöver utföras och det tar då resurser i anspråk i form av arbetstid som kostar pengar.

Några på skolan/ i en organisation ska alltså utföra arbetet och ha tid för det.

Vi sa att man kan i samband med att man ber om resurser påminna om kultursyftet. Ett av statens syften med stödet till folkbildningen är att vi ska ”bredda intresset för och öka delaktigheten i kulturlivet”.

7. Fortsatt kunskapsdelning mellan skolor

Vi som var med på zoomsamtalet har flera av oss känt oss inspirerade att jobba vidare på våra skolor och fått mer klarhet i vad vi kan göra. Så kunskapsdelning mellan skolor kan också vara ett verktyg i arbetet med att öka mångfalden. Både för att hjälpa varandra att se vad som kan vara nästa steg och för att stärka varandra i motivation.

FSO vill börja jobba med frågan om breddad rekrytering

FSO är folkbildningens serviceorganisation.

Vårt gräsrotsinitiativ har inlett ett samarbete med FSO som vill börja jobba med frågan.

FSO ska starta en Facebookgrupp där personal på folkhögskolorna kan dela kunskaper om breddad rekrytering till estetisk kurs med varandra.

Välkomna att gå med i den om ni vill!

Hösten 2022 finns det planer på att ha ett webinarium/ webbkonferens om breddad rekrytering.

Det blir kanske en kombination av föreläsningar och samtal över videolänk.

Om ni på skolorna får några idéer kring vad vi behöver för fortbildning på skolorna som FSO kan hjälpa oss med. Eller hur FSO som också jobbar med att sprida folkhögskolans samlade utbud skulle kunna jobba med spridning av estetiska kurser så kontakta gärna FSO.

Hur sätter vi mål?

Att sätta mål

❖ Vilken verksamhet vill ni vara?

❖ Utifrån var ni är idag, vad behöver ni göra?

Mål & insatser

❖ Ett mål beskriver en önskad, framtida, uppnådd situation.

❖ **Specifikt**

❖ **Mätbart**

❖ **Accepterat**

❖ **Realistiskt**

❖ **Tidsbundet**

❖ Insatser är konkreta aktiviteter som bidrar till att målen nås.

Workshop 1

Dela erfarenheter:

Hur når vi potentiella målgrupper för utbildningen?

- ❖ Vad har gått bra?

- ❖ Vad har varit svårt?

Workshop 1 - fortsättning

Vilka förutsättningar och insatser krävs för att såväl utbildningsanordnarens personal som hela organisation ska kunna arbeta metodiskt med breddad rekrytering?

DOKUMENTERA!

Workshop 2

Hur kan vi arbeta för fler metodiska och långsiktiga samarbeten mellan olika utbildningsanordnare och det omgivande kulturlivet?

DOKUMENTERA!

TACK!