



# Från Gärdet ut till gräsrötterna

– Idéer och strategier för StDHs strategiska arbete med breddad rekrytering -

av Föreningen Fanzingo 2011-04-11

# Innehållsförteckning

1. INLEDNING: .....	3
Vad är Fanzingo och vårt perspektiv: .....	3
Guide till läsaren: .....	3
Hur har vi gjort?.....	4
Nulägesbeskrivning: .....	4
2. INTERNA STRATEGIER: .....	5
Starta fler interna diskussioner om klass, kulturellt kapital och kvotering: .....	5
Klass: .....	5
Peppande ansökningssamtal: .....	6
Kulturellt kapital: .....	6
Kvotering: .....	7
1. Uttalad kvotering: .....	7
2. Uttalad kvotering: .....	8
3. Se mångfald som en kompetens och inte som en kategori: .....	8
Varför breddad rekrytering? .....	10
Breddad rekrytering av lärare: .....	12
Vidareutbildning av lärarna: .....	12
3. STRATEGIER PÅ UTBILDNINGSNIVÅN: .....	12
Att utveckla arbetet med det personliga berättandet: .....	12
Fler BAS-utbildningar: .....	12
Låna en StDH - lärare: .....	13
Samarbete med regionala resurscentrum och nätverk för film och teater. ....	13
Fler kursmoment i förorterna eller på landsbygden: .....	14
Utveckla nya kurser utomlands: .....	14
4. EXTERNA STRATEGIER .....	15
Kommunikation och varumärke: .....	15
Vad utstrålar StDHs varumärke idag? .....	15
Vad händer när skolan väckt ett intresse hos målgruppen? .....	15
Involvera studenterna i arbetet med breddad rekrytering: .....	16
Social media som kommunikativ plattform: .....	16
Facebook och sociala nätverksappar: .....	16
Se de sökande och de som inte kommer in på StDH som en resurs: .....	17
Ge alla sökande relevant feedback: .....	17
Involvera föräldrarna: .....	17
Involvera gymnasie- och folkhögskolelärarna: .....	18
Sverigeturné – TEMA: Du har något att berätta! .....	18
5. AVSLUTNING .....	19

# 1. INLEDNING:

Denna rapport handlar om vem som får chansen att utbilda sig till konstnär, skådespelare eller filmare i framtidens Sverige. Vem får genom våra skattemedel uppdraget att utveckla sin kreativitet och berättarlust för att i framtiden kunna roa och oroa oss? Vilka individer lyfter vi fram för att vi tror att de kan bli Sveriges bästa och viktigaste berättare?

Rapporten har tillkommit på uppdrag av StDH utifrån institutionens behov av att på ett mer strategiskt sätt starta arbetet med sk. "breddad rekrytering". Mediehuset Fanzingo i Alby har under hösten 2010 och tidig vår 2011 arbetat för att kunna presentera strategier och idéer med syfte att stötta StDH i att kunna starta upp ett arbete med att nå ut och attrahera en ny målgrupp som enligt uppdragsbeskrivningen var definierad som: unga vuxna i storstäder och på landsbygden, i hela Sverige, som är kulturintresserade men ännu inte funnit en väg till ett konstnärligt uttryck.

## Vad är Fanzingo och vårt perspektiv:

Vad är Fanzingo och varför har vi som arbetar med Fanzingo fått i uppdrag att komma på strategier kring StDHs framtida arbete med breddad rekrytering?

Sedan starten har den ideella föreningen Fanzingo drivits av övertygelsen att kulturen och medierna behöver fler olika röster och perspektiv för att samhället ska bli mer demokratiskt. Idag driver vi ett mediehus i Alby – Botkyrka. Mediehuset är en oberoende plattform varifrån unga människor kan nå ut med sina tankar och historier genom radio, TV och tidningsprojekt. Vår mission är att skapa projekt och verksamhet där unga människor och människor som av olika anledningar befinner sig i samhällets periferi får lära sig berätta sina personliga historier från sitt perspektiv. Fanzingo når årligen ca 3-4000 personer. Arbetssättet är processororienterat och deltagarnas lärande och växande står i fokus.

Sedan flera år har Fanzingo på olika sätt samarbetat med Dramatiska institutet. Vi var bland annat med och designade hur rekryteringsprocessen till Dis Baskurs i film skulle se ut. Dels i förhållande till den information som skickades ut, dels omformade vi de blanketter som målgruppen skulle fylla i för att kunna ansöka. Representanter från Fanzingo var sedan med och genomförde själva antagningsprocessen till Baskursens båda omgångar. Under de två åren baskurserna genomförts har vi också hållit i entreprenörworkshopen *360° Film* som ingått som moment i kursen och på det sättet lärt känna de elever som gått på skolan.

Under dessa samarbeten med DI har vi varit med och tagit del av de diskussioner som förts kring breddad rekrytering och sett några av de hinder som finns i institutionen för att nå ut till en bredare målgrupp. Men framförallt har vi alltså på nära håll kunnat följa det mycket positiva arbete som redan gjorts kring mångfalden på skolan.

När vi fick frågan att bidra med vårt perspektiv på skolans breddade rekrytering blev vi mycket glada. Utifrån att mångfald, delaktighet och bredd är föreningens grundläggande drivkrafter brottas vi ju dagligen med frågor om breddad rekrytering, om vem som är med i verksamheten, hur delaktiga deltagarna verkligen är och vilka hinder för mångfald som vi ofrivilligt satt upp i vår egen organisation. Vi hoppas att våra erfarenheter och tankar kan hjälpa skolan framåt i sitt arbete.

## Guide till läsaren:

När vi nu sätter oss ner för att ta fram olika strategier för hur StDH framtida arbete med breddad rekrytering kan se ut så gör vi det genom våra Fanzingoglasögon som vi under sju års erfarenhet arbetat fram. Våra förslag kommer alltså med en blick utifrån på institutionen. Vi förstår att vi självklart har många blinda fläckar, ändå tror och hoppas vi att det kan ge mening att få denna spegling. Ibland har vi medvetet försökt provocera och vara en eld i baken på er, ställt kritiska frågor för att på så sätt sätta igång nya tankeprocesser. Men främst har vi försökt komma med konstruktiva förslag som vi tror att ni kan arbeta vidare på.

Vi har skrivit fram våra förslag i form av en trestegsraket:

1. Interna strategier.
2. Strategier på utbildningsnivån.
3. Externa strategier och rekryteringsidéer.

Strategierna, tankarna och idéerna som presenteras i rapporten har till syfte att inspirera och tänka nytt kring temat "breddad rekrytering". När vi prioriterat vilka idéer och strategier vi vill presentera för skolan har vi snarare valt att presentera många idéer på mer ytligt plan, än grundligt arbeta på några få, som kanske ändå inte är av intresse. Vår förhoppning är att några av idéerna ska falla er i smaken och väcka er lust att arbeta vidare. Fanzingo har under arbetet inte tagit faktiska initiativ till de strategiska allianser som i vissa fall behövs arbetas upp för att konkretisera

strategierna. Vi har i vårt arbete i första hand tagit utgångspunkt i det arbete som skolan gjort fram till nu. Vi vill påpeka att arbetsgruppen inte har kunnat ta hänsyn till de nya förslag som just nu arbetats fram i samband med sammanslagningen av DI och Teaterhögskolan.

Rapporten ska alltså läsas som ett förarbete till StDHs kommande arbete med frågan. Vissa av förslagen kräver mer arbete och vissa mindre, men vi är övertygade om att skolan måste arbeta parallellt på flera olika plan för att nå ut till fler och attrahera elever från fler samhällsgrupper. Tankarna och förslagen i rapporten ska inte läsas som slutgiltiga svar utan som tankefrön som förhoppningsvis kan slå rot och växa sig stora och starka i StDHs kreativa mylla.

## Hur har vi gjort?

Vår viktigaste metod för att skapa oss en uppfattning och hur skolan fungerar idag och målgruppens blick på skolan har varit att göra intervjuer med:

- Elever på gymnasier med elever som skolan vill attrahera.
- Nuvarande elever på StDH
- Tidigare elever på StDH
- Personer som tidigare sökt men inte kommit in på Dramatiska institutet.
- Lärare på skolan och personal som tidigare jobbat på DI eller TH.
- Personer i filmbranschen med insyn i skolans arbete med talangutveckling.

Vi har satt oss in i DI:s och TH:s interna dokument på temat ”breddad rekrytering” och dragit slutsatser kring områdets status utifrån dessa.

Vi har också tagit fram och genomfört en enkät där ca 30 elever från Xenter i Botkyrka fått svara på frågor om deras bild av Dramatiska institutet och nya StDH.

Några unga deltagare ur den önskade målgruppen på Fanzingo har också fått i uppgift att dokumentera skolans faktiska mottagande av deras intresse för utbildningen i ett radioreportage.

I arbetet med att förstå vad skolan i dagsläget befinner sig har vi ställt oss frågorna:

- Vilka typer av hinder finns det för målgruppen att söka sig till StDH idag?
- Hur kommunicerar skolan till målgruppen idag?
- Varför vill man arbeta med breddad rekrytering?

## Nulägesbeskrivning:

StDH är idag Sveriges ledande skola för bland annat studier i film, teater, radio och TV. Det är många som söker till skolans ordinarie utbildningar och skolans rykte är väldigt gott. Söktrycket till StDH (DI och Teaterhögskolan) har alltid varit och är mycket högt, liksom det generellt sett är till de flesta konstnärliga högskoleutbildningar i Sverige. Det har därför tidigare inte ansetts nödvändigt att i någon större utsträckning ägna sig åt projekt, åtgärder och strategier för rekrytering av studenter.

Samtidigt kan man i StDH:s interna dokument (både från DI och Teaterhögskolan) ta del av statistik som berättar om den snäva rekryteringen till de konstnärliga högskolorna. Högskoleverket undersökte senast rekryteringen under perioden 1999/2000 – 2003/04. Undersökningen visar att rekryteringen varit mycket homogen. I genomsnitt har endast 12 % av studenterna arbetarbakgrund, mot 24 % vid ickekonstnärliga utbildningar. Vad gäller studenter med utländsk bakgrund är siffrorna också lägre för de konstnärliga utbildningarna: i genomsnitt 13 % mot 16 % vid övriga universitet och högskolor. För Teaterhögskolan i Stockholms del anges motsvarande siffror vara 3 % (arbetarbakgrund) respektive 15 % (utländsk bakgrund). (Högskoleverket: Statistik och analys 20051115)

Skolorna (DI och Teaterhögskolan) har vid flera tillfällen tagit fram strategidokument för hur arbetet med ”breddad rekrytering” ska utvecklas, men vår bild är att steget mellan vision och praktik varit ganska långt. DI har – utifrån vårt perspektiv gjort ett framgångsrikt arbete med att ta fram en baskurs i film där målgruppen varit en helt annan än den som traditionellt gått på skolan men efter två år läggs baskursen ned.

Vi tror att det krävs ett stort internt förändringsarbete med hela personalen för skapa en djup förståelse och insikt kring problematiken samt ägarskap över strategierna för att hela institutionen gemensamt ska gå från tanke till handling.

## 2. INTERNA STRATEGIER:

### Vem kommer in på skolan idag och finns det ett intersektionellt perspektiv på den frågan?

När man talar om breddad rekrytering måste man först göra en analys av vilka som redan ingår i skolans rekryteringsbas. För att bredda rekryteringen måste vi ju veta var den yttre gränsen går idag.

Vi tror att StDH på sikt måste våga göra en mer intersektionell analys, där man ser på hur olika former av diskriminerande maktordningar samverkar och väga in fler faktorer - socioekonomiska förutsättningar, kön/genus, sexualitet, ålder, klass, funktionsduglighet, religion och etnicitet i begreppet "breddad rekrytering".

Vi menar att det är för enkelt att vara nöjd när skolan tagit in 20% elever med utomeuropeiska efternamn. Skrapar man lite på ytan ser vi att många av de elever med utomeuropeiska rötter som idag går på skolan, kommer från välutbildade familjer med akademiska eller konstnärliga utbildningar i bagaget. För många invandrare är fortfarande en akademisk utbildning ett stort steg och väljer man att utbilda sig är en konstnärlig akademisk utbildningen ännu mer avlägsen. Vi tror att StDH måste våga göra bilden av "breddad rekrytering" ännu mer komplex genom att ta också in svåra begrepp som klass, kulturellt kapital och kvotering i analysen av skolans nuvarande bredd och yttre gräns. En viktig fråga att ställa sig är: Vilka individer kommer aldrig in på skolan och varför?

### Starta fler interna diskussioner om klass, kulturellt kapital och kvotering:

Vi tror att skolan behöver göra en egen analys av sitt förhållande till begrepp som klass, kulturellt kapital och kvotering. Här nedan beskriver vi på Fanzingo lite av de tankar vi haft om begreppen. Våra tankar kan ses som en utgångspunkt för vidare diskussion. Vi avslutar varje reflektion med en del frågeställningar som vi tror är viktiga att ställa sig.

#### Klass:

Klass är svårt begrepp att tala om eftersom det inte låter sig definieras, kanske bara upplevas. När man objektivt försöker sätta upp ramar runt begreppet klass pekar man lätt finger och man tar ifrån begreppet sin subjektiva karaktär. Om man nu ändå vill tala om begreppet klass, tror vi att ett bra sätt att närma sig det på är att koppla ihop klasstillhörighet med individens subjektiva upplevelse av "egenmakt". Med egenmakt menar vi "att känna att man har makt över sin egen livssituation och livsval, sitt arbete och närmiljö, och att personen känner att den kan förändra sig och förutsättningarna för sitt liv." I de mer bemedlade samhällsklasserna finns ett större utrymme till en känsla av egenmakt och valfrihet - "jag kan göra det jag vill i mitt liv". När man brottas med ekonomiska problem tenderar det kreativa arbetet och självutveckling som individ att nedprioriteras.

Vi tror alltså att klass spelar en stor roll när man söker eller inte söker in till en konstnärlig högskola som StDH. För att ta steget att söka till en icke traditionellt akademisk högskola och börja utbilda sig till filmare, skådespelare eller konstnär krävs en stor tro på att ens fantasi, ens artistiska visioner och de berättelser man vill berätta kan skapa en säker tillvaro och kontinuerlig inkomst. Helt enkelt en hög grad av egenmakt. En självkänsla som man bygger upp i förhållande till sin omgivning och familj. Det är av yttersta vikt att ha stöttande strukturer och personer runt om sig som verkligen tror på en.

För de grupper som av olika anledningar inte har dessa strukturer eller stödpersoner hemifrån kan en utbildningsplats på StDH te sig som en omöjlighet, även om man kanske innerst inne skulle vilja arbeta konstnärligt. Många av de elever på skolan med invandrarbakgrund som vi talat med under detta arbete har vittnat om att deras kamp med föräldrarna om att söka en konstnärlig skola har varit minst lika svår som att sedan verkligen komma in på skolan.

*Min mamma ville alltid att jag skulle bli socionom istället för konstnär. När jag sökte till DI ville hon först inte att jag skulle bli dokumentärfilmare. Jag tror att det har med vår otrygga bakgrund som invandrare att göra, för henne handlade vardagen om att överleva ekonomiskt. Därför ville hon att jag skulle ha ett säkert arbete som skulle ge mig den ekonomiska trygghet som vi inte haft under min uppväxt. Det tog flera år innan hon förstod att jag aldrig skulle bli socionom, och att konsten för mig innebar allt. Tillslut ändrade hon sig och gillade mitt val. Men det var först efter att hon sett att jag verkligen kunde försörja mig på min konst.*

*Irene Lopez – dokumentärfilmselev på StDH*

#### Våra frågeställningar:

*Hur ser skolan på begreppet klass?*

*Hur förhåller sig skolan till att det i första hand är unga människor ur medelklassen eller med överklassbakgrund som söker till skolan?*

*Hur kan skolan agera både nålsöga (jury och kvalitetsbedömare) och stöttande struktur till de sökande som har behov av stöd under ansökningsprocessen?*

*Hur kan skolan hitta nya vägar att arbeta med befintliga "stödstrukturer" som finns i samhället och samarbeta med dessa? Skolor, studievägledare m fl.*

*Hur djuplodande vägar skolan vara i sitt intersektionella perspektiv på vem som söker och inte söker till skolan? Vilka samhällsgrupper hamnar alltid utanför?*

*Vilka ytterligare faktorer som samverkar för att stänga ute elever från utbildningen? Vilka är skolans blinda fläckar?*

## Peppande ansökningssamtal:

Kanske måste skolan ta en mer aktiv roll i själva ansökningsprocessen. Skolan skulle kunna ta en roll och agera "förälder" eller "bästa kompis" för de sökande som har behov av stöd under ansökningsprocesserna. En idé är att låta några frivilliga elever och lärare som inte är med i själva bedömningsprocessen träffa de som söker och coacha dem innan intervjuer och prov. De som inte har peppen hemifrån behöver också samtal som stärker självkänslan. Vi tror att öppna coachingkvällar inför ansökningar och intervjuer kan vara med och utjämna olikheterna i förutsättningar.

## Kulturellt kapital:

Att vara väl förtrogen med "finkulturen" och användandet av ett kultiverat språk eller kulturella referenser har i våra intervjuer varit en återkommande viktig faktor bakom varför elever eller sökande själva ansett att de kommit in, eller inte kommit in, på StDH (DI)

*Under själva intervjun till filmutbildningen på StDH (DI) bad huvudläraren mig att uttala min åsikt om en av jurymedlemmarnas (som själv var filmare) senaste film. Eftersom jurymedlemmen i fråga själv var på toaletten vid tillfället blev situationen mycket olustig. Speciellt när han kom tillbaka och jag precis varit tvunget att säga vad jag tyckte. Jag kände mig väldigt psykad i den situationen. Nu söker jag till andra skolor istället...*

*En anonym person som tidigare sökt till filmutbildningen på DI*

Vår upplevelse är att ansökningsprocessen på vissa av skolans utbildningar under åren gett upphov väldigt starka myter och historier om vem som tillhör och inte tillhör skolans sfär och vad man ska göra, eller vem man måste vara för att "passa in".

Att i ett givet sammanhang besitta ett kulturellt kapital handlar ju om att dela gruppens gemensamma kunskaper, erfarenheter, sätt att prata, tänka och uppfatta saker. Att inneha detta kapital är förstås en väldigt stark upplevelse och bygger en stark gemenskap och trygghet i grupper. Samtidigt kan upplevelsen av att tvingas inse att man inte besitter ett tillräckligt kulturellt kapital, att känna sig exkluderad, inte förstå koder vara mycket jobbig.

*Jag upplever StDH som en väldigt homogen skola vad kulturellt kapital och akademisk bakgrund. Även om jag är från Hässelby och är ensamstående småbarnsmamma så har jag ett stort kulturellt kapital och det känns som ett måste för att gå på DI. Så kallade ghettsvennar utan kulturellt kapital har jag inte ens sett på baskursen.*

*Ragnhild Ekman dokumentärfilmsselev på StDH*

Konsekvensen av en homogen elev- och lärarkår där alla besitter samma kulturella kapital och språk, är att "det accepterade och gängse" aldrig blir ifrågasatt. Konstruktiva, kreativa och utvecklande konflikter uteblir och man glömmer att reflektera över de osynliga ramarna och regler som upprättats för vem och vilka åsikter som ingår i gruppen.

Vi tror att det är en fara när myterna om skolans antagningsprocesser blir så starka att potentiella elever – på grund av rädsla att inte passa in - inte ens vågar testa att söka in till skolan.

## Våra frågeställningar:

*Hur ser skolan på ryktet om ett indirekt krav på ett visst kulturellt kapital?*

*Hur är skolans blick på den andre? Vilka åsikter accepteras och vilka är tabu?*

*Hur påverkar det skolans mångfaldsarbete av att de i stor grad är tidigare elever från DI som idag är lärare på utbildningarna? Vad bär de med sig för "kulturella glasögon" från sig egen studietid, vilka strukturer reproducerar man kanske omedvetet?*

*Hur undviker man att projicera sin egen bild av vad "kvalitet" och "god smak" är på elevernas arbeten?*

## **Kvotering:**

Kvotering är ett tema som alltid kommer upp när man talar om breddad rekrytering. När vi internt på Fanzingo diskuterat frågan är vi inte alltid ense om hur vi vill förhålla oss till kvotering som metod. Säkert är ändå att man bör göra sig tankar om hur man förhåller sig till detta och ta kvoteringsmöjligheten under beaktning när målet är att utjämna strukturella orättvisor i en offentligt finansierad verksamhet som StDHs.

Vi har - när vi diskuterat kvotering i förhållande till StDH - sett tre olika "utgångspunkter" att ha när skolan startar ett mer strategiskt arbete med breddad rekrytering. De olika alternativen har både positiva och negativa sidor samt presenterar olika utmaningar för skolan.

### **Utgångspunkterna är som vi ser de följande:**

*Om man tittar runt finns det typ en blatte i varje klass på DI. Det är inte konstigt att man tror att man va inkvoterad. Hur kul känns det?*

*Shahab Ahmedian (tidigare student på DI och idag radiopedagog på Fanzingo)*

## **1. Outtalad kvotering:**

StDH skulle kunna fortsätta rekryteringen ungefär som den sker idag. Som vi upplever det utifrån, tar man i varje klass in en, två eller tre personer med utomeuropeiska efternamn. Det ser bra ut på pappret och visar att det finns en viss medvetenhet om det strukturella problemet. Långsamt men successivt ökar antalet elever som inte kommer från svenska medel- och överklassfamiljer och förmodligen kommer antalet invandrare eller andra generationens invandrare öka på skolan över tid, när fler och fler känner sig tryggare i det svenska samhället och vågar satsa på icke traditionellt akademiska utbildningar.

### **Fördelar:**

- De siffror som skolan kan visa upp idag är bättre än för tio år sedan. Tittar man runt bland skolans elever idag så finns det ju en viss mångfald.
- Fördelarna är att det är bekvämt att göra som man alltid gjort. Att köra på kommer inte väcka någon debatt eller skapa konflikter bland lärare, elever och framtida elever. Business as usual är alltid det enklaste alternativet och skapar ingen oro.

### **Nackdelar:**

- Man skapar ingen djupare lösning på "problemet" utan fortsätter att "frisera siffrorna" och litar på att samhället tar hand om problematiken. Förändras samhället förändras också skolans elever.
- Genom att fortsätta med "business as usual" är risken stor att StDH missar att utbilda personer som faktiskt kan kommunicera till flera delar av Sverige och inte bara en smal medie- och konstelit i Stockholm. Genom att nöja sig med att några i varje utbildning har "utomeuropeiska efternamn" riskerar man att bara ta in personer som genom anpassning och sitt kulturella kapital inte kommer utmana de rådande historierna och inte bryta ny konstnärlig mark.
- Det rådande systemet med tyst kvotering skapar enligt våra intervjuer en osäkerhet kring vad som egentligen gäller. Det finns en fara när begreppet "breddad rekrytering" används och tolkas på fel sätt. Om man i den "breddade rekryterings" namn slutar att se en individ och istället ser personen som tillhörande en viss kategori så kan initiativet tvärtom vara kontraproduktivt. "Är jag välkommen på riktigt på skolan eller är jag del av ett politiskt korrekt skönhetslyftning?"

## 2. Uttalad kvotering:

Utgångspunkten är att liksom flera svenska myndigheter - bla polisen - gjort uttalat säga att man särbehandlar vissa grupper som får företräde till utbildningen eftersom det under en mycket lång tid skett en omedveten snedrekrytering till de konstnärliga utbildningarna och till medierna.

### Fördelar:

- Man gör något konkret åt problemet med snedrekryteringen till skolan och agerar kraftfullt genom att ge chans till de som inte förut fått chansen. Man tar en tydlig ståndpunkt och visar att man tycker att denna frågan är väldigt viktig.
- Aktiv särbehandling är kraftfullt verktyg. Snedrekryteringen av vissa grupper kommer att lösas på ett snabbt sätt.

### Nackdelar:

- Vid en uttalad kvotering (aktiv särbehandling) i rekryteringen riskerar man att bekämpa det system som skapat problemet med samma typ av tänkande som en gång skapat det. Det kategoritänkande och de fördomar som under lång tid omedvetet byggt upp det rådande systemet dras till sin spets när man pekar ut individer och rekryterar dem utifrån sina socioekonomiska eller kulturella bakgrunder.
- Skolan kan hamna i ganska svåra och absurda situationer i rekryteringen. Måste man t ex ha en speciell kvot för latinamerikaner och en för afrikaner. Vilka minoriteter ska särbehandlas i år? Valet mellan olika kategorier riskerar att bli "orättvis" och omöjlig att hantera.
- Risken är när man publikt talar om att skolan genomför en "breddad rekrytering" är att eleverna missuppfattar syftet och tror att de trots att de fått chansen att gå på skolan inte känner sig bekräftade utifrån sina personliga egenskaper och kompetenser utan bedömda utifrån sin kulturella eller etniska bakgrund.
- Det finns en risk att elever känner att de kommit in på grund av sin kulturella- eller etniska bakgrund känner att de måste berätta en viss typ av historia. Vi har i våra intervjuer pratat med tidigare elever som känt en inre press att göra historier som har med deras bakgrund att göra mer än deras liv och upplevelser idag. Det finns en risk att man missar att berätta sina riktiga berättelser och istället berättar de historier som **(man)** "förväntas" av en.
- Samtidigt kan personer som inte kommit in komma att tolka budskapet fel och känna sig exkluderade på grund av sin bakgrund. Skolan kan från motståndare av kvotering få kritik för att de inte utbildar "de mest kvalificerade" och på detta sätt utövar en "omvänd rasism".

## 3. Se mångfald som en kompetens och inte som en kategori:

Vi tror att en lösning på problemen med att medvetet eller omedvetet kategorisera de sökande i olika fack - som både pekar finger och skapar onödiga konflikter - är att skolan istället inrättar en kompetensmodell som inkluderar den mångkulturella kompetensen. Istället för att etnicitet blir en organiserande princip görs personens erfarenheter till en kompetens som värdesätts.

Utifrån en kompetensmodell kan man sedan bedöma olika sökanden utifrån deras nuvarande färdigheter istället för att riskera att göra en omedveten bedömning utifrån personens etniska eller socioekonomiska bakgrund.

Under arbetet med rapporten har vi experimenterat fram ett exempel på en kompetensmodell som kan fungera som inspiration till skolan. De kompetenser som vi beskriver i modellen nedan är exempel på utvecklingsfält som vi tror kunde vara viktiga på filmutbildning på StDH. Självklart kan skolan ta bort eller addera ytterligare kompetensområden till modellen nedan:





1. **Teknisk kompetens:** Att kunna teknik, kameror, redigering etc.
2. **Kreativ kompetens:** Att kunna tänka ”Out of the box”, att kunna tänka kreativt tillsammans med andra, att formulera idéer på ett sätt så att andra förstår dem. Förmågan att koppla ihop tankar som tidigare inte gett mening till en ny idé.
3. **Mångkulturell kompetens:** att kunna flera språk, ha erfarenhet av leva och förstå andra kulturer , samhällsklasser, meningshorisonter och berättelser. Att förstå att en berättelse kan tolkas olika i olika kulturer. Att kunna gå in och ut i olika sammanhang och förstå sin egen roll som berättare eller förmedlare i den specifika kulturen eller på den specifika platsen.
4. **Berättarkompetens:** Förmågan att berätta en historia och fånga en publik. Dramaturgisk teori och praktik. Att ha en estetisk sans och förstå sammanhang mellan form och innehåll.
5. **Entreprenörs kompetens:** Förmågan att sätta igång egna initiativ, företag och projekt och föra dem i hamn. Förmågan att se kopplingen mellan de konstnärliga och de kommersiella i kulturvärlden. Ekonomisk och administrativ kunskap. Kunskap om entreprenörsprocesser i filmbranschen. Förmåga att sälja sig själv och sina produkter.
6. **Socialkompetens (Ledarskapskompetens):** Förmågan att agera med andra i grupp och bidra på ett konstruktivt sätt till ett kreativt sammanhang.
7. **Förändringskompetens:** Förmåga att klara av förändring och tvära kast, stresstålighet etc.

Den viktigaste poängen i denna experimentmodell i detta sammanhang är självklar att ”mångkultur” görs till en kompetens som är oavhängig kulturellt- eller socioekonomiskt ursprung. När man ser erfarenheten av att växa upp eller vistas i olika kulturer som en kompetens förändras perspektivet på mångfald.

#### Fördelar:

- Genom att vidareutveckla de ansökningskriterier som ansökningsgrupperna arbetat med de senaste åren i en modell som pekar ut de nyckelkompetenser som StDH vill se att eleverna har när de börjar och sedan kan vidareutveckla under utbildningen, kan man hjälpa antagningsgrupperna att på ett mer objektivt och konstruktivt sätt bedöma de ansökande.
- Modellen ger också en inriktning på frågor eller typer av situationer som man vill att alla sökanden till skolan ska gå igenom för att bli bedömda på respektive kompetens. Under uttagningen måste man fråga alla elever om deras kompetens inom mångkulturområdet, inte bara de med elever med utomeuropeiska och ”utomeuropeiska” efternamn.

- Fördelen med att alla inom skolan använder samma kompetensmodell är att skolan då också kan kommunicera den externt så att de som söker till skolan redan innan kan förbereda sig och förbättra sig inom respektive område.
- Efter ett inträdesprov ger modellen också möjlighet för skolan att utifrån de olika kriterierna ge effektiv och konstruktiv feedback till alla sökanden. Vi tror att det är bättre att höra, ”vi anser att du kan förstärka din berättarkompetens och förändringskompetens” än ett torrt: ”Tyvärr har du inte kommit in på skolan.”

#### **Nackdelar:**

- Kanske kan inte erfarenheter av att tillhöra en etnisk minoritet eller en personlig upplevelse av diskriminering ses som en kompetens utan mer som en livserfarenhet.
- Det är inte säkert att alla människor kan utveckla en mångfaldskompetens. Hur gör man då?

Oavsett om StDH väljer att inspireras av någon av dessa tre utgångspunkter eller hittar en fjärde väg tror vi att det är av yttersta vikt att fler av skolans personal, lärare och elever kan svara på, äga och förstå frågan:

*Varför ska skolan rekrytera bredare än man gör idag?*

## **Varför breddad rekrytering?**

I Dramatiska institutets arbetsdokument DI – självbedömnings från 2006 kan man läsa:

*Vi är övertygade om att en socialt och etniskt bredare studentbas kommer att leda till en breddning av tematiken i övningarna. Studenterna styr själva innehållet i sina produktioner. De är naturligtvis intresserade av att undersöka teman och frågeställningar som berör dem själva, och som härstammar ur deras verklighet. Vill vi att studentproduktionerna ska spegla samhället i stort krävs det att studentsammansättningen också gör det.*

Skrivningen visar på en intern medvetenhet kring möjligheterna med breddad rekrytering, men vägen från interna dokument ut till verksamheten kan ibland vara krokig.

Vi tror att svaret på frågan om varför skolan behöver en bredare rekryteringsbas från fler samhällsklasser måste ägas av all personal på skolan. Det spelar ingen roll hur många fler med ”mångkulturell kompetens” som söker till utbildningen, om de som sitter på makten på skolan inte är övertygande om vinsterna och syftet med en breddad rekrytering.

Därför tror vi att det krävs ett långsiktigt arbete med både ledning, administrativ personal och lärare för att förändra den kultur som gjort att skolan idag inte attraherar individer från grupper som traditionellt inte haft en plats på skolan.

#### **Vi tror att skolans syfte med arbetet kring breddad rekrytering ska vara:**

- att skolan uppfyller sitt demokratiska uppdrag i att ge flera olika individer möjligheten att utbilda sig för att skapa konst, teater och film.
- att skapa fler stödfunktioner så att fler individer med olika bakgrunder känner sig välkomna på skolan utifrån sina respektive förutsättningar, erfarenheter och målsättningar.
- att genom en ökad mångfald bland både lärare och elever skapa förutsättningar för en mer kreativ takhöjd där fler berättelser som i större grad speglar hela samhället och dess olika perspektiv får plats.
- att bidra med en social utjämning där människor med mindre resurser ges möjlighet till samma förutsättningar till offentliga medel.
- Bli en institution som är mer i kontakt med sin tid och har mer kontakter med sin omvärld.

## Öppna strategiprocesser med ledning och nyckelpersoner:

För att starta en sådan strategisk ledningsarbete har vi i tidigare mail till uppdragsgivarna på StDH föreslagit att skolan startar en öppen strategiprocess på temat breddad rekrytering. Vi är övertygade om att allt framgångsrikt förändringsarbete i organisationer börjar med en process där ägarna av utmaningen själva arbetar igenom frågan och skapar "commitment" att göra någonting åt problemet.

Vi ser framför oss en gruppprocess där deltagarna tillsammans arbetar fram en strategisk plan för skolans framtida arbete med "breddad rekrytering.

### En sådan process kunde innehålla följande faser:

En situationsanalys:

Var befinner skolan sig just nu. Vad har redan gjorts i frågan kring breddad rekrytering, vad har inte gjorts. Vad har planerats men inte genomförts? Vad fungerar och vad fungerar inte? Vem kommer in på skolan idag?

En tydligt gemensam utmaningsformulering:

Vilken gemensam utmaning står skolan inför kring temat breddad rekrytering?

En värderingsdiskussion:

Vad är det för grundläggande värderingar som ligger bakom arbetet med breddad rekrytering. Varför ger det mening för oss som organisation att arbeta med detta tema?

Intressentanalys:

En kartläggning av strategiska samarbetspartners och kartläggning av nyckelaktörernas respektive perspektiv och behov.

En gemensam målformulering:

Gruppen sätter ett gemensamt mål kring var skolan ska vara i en önskad framtid.

Handlingsplaner och pilotprojekt:

Gruppen tar fram en handlingsplan(er) och ett pilotprojekt för att snabbt påbörja arbetet och gå från ord till handling.

Följande roller kan de olika deltagarna i processen ha:

### StDH - personal och ev elever:

Agera idésprutor och strateger under dagen. Ni är ju själva experter på er organisation. Det är ni som också ansvarar för att driva frågan vidare.

### Fanzingodeltagare:

Vi ser framför oss att Fanzingos roll dels är att styra och processleda själva dagen, dels att komma med inspel, reflektioner, tips och konkreta idéer inom varje del av dagen. Vi kan inleda med det tankar som vi gjort oss om vad som behövs för att få in nya målgrupper på den nya skolan. Vi har ju under de senaste månaderna reflekterat och utvecklat nya idéer och strategier som vi gärna presenterar som en inledning i varje ny fas.

Vi kan också erbjuda att ta med oss potentiella ansökare ur den efterfrågade målgruppen som kunde agera experter på målgruppens perspektiv.

### Externa processdeltagare:

Vi ser också framför oss att man eventuellt kunde bjuda in några externa gäster för att inkludera ytterligare perspektiv på frågan. Ev kunde vi fråga Carolina Frände (Stadsteatern i Skärholmen) Mikael Wrannel på Riksteatern om de mot ett arvode kunde vara med. Båda har på olika sätt varit involverade i teaterhögskolans tidigare strategiska arbete med breddad rekrytering. Jag tror att ett externt perspektiv på frågan kunde vara ett bra inslag i en sådan här dag också.

Om en strategisk planeringsprocess blir aktuell är vi gärna med och tänker på hur denna ska genomföras.

## Breddad rekrytering av lärare:

En annan nyckelfaktor som med tiden kommer att påverka skolan är rekryteringen av lärarna på skolan. På en institution kommer och går elever men lärarstaben består. Vi tror att en av nycklarna till att skolan kan attrahera en bredare målgrupp är att börja anställa lärare med hög mångkulturell kompetens och erfarenheter, som behärskar flera olika språk och känner sig hemma i olika samhällsgrupper. Trots att medvetandet om problematiken med breddad rekrytering varit känd länge finns det utifrån vårt perspektiv förhållandevis få lärare med sådan profil.

Genom att anställa och lyfta upp professionella pedagoger som inte nödvändigtvis själva gått på DI, men som har andra kvaliteter och erfarenheter kan skolan på ett enkelt sätt signalera att en skolans värdesätter ett mångkulturellt perspektiv. Genom dessa anställningar kan man också undvika att man i antagningsgrupperna bara tar hänsyn till juryns ålder och kön utan också börjar se den mångkulturella kompetensen som en faktor i juryarbetet.

## Vidareutbildning av lärarna:

Som vi förstått det genom våra samtal med lärare ligger en stor del av ansvaret för lärarens vidareutbildning på lärarna själva. Här finns det kanske en möjlighet att styra om resurser och fokusera vidareutbildningen i riktning mot mångkulturområdet.

En idé är att skolan tar fram en mångfaldsutbildning för lärarna. En sådan utbildning kunde bygga på normkritisk pedagogik med ett intersektionellt anslag med syfte att ventilera värderingar och attityder varje individ bär på och som därmed finns på skolan. Konkret betyder det att få del av forskning, erfarenheter, synpunkter och åsikter på relevanta områden samt genomföra praktiska övningar som medvetandegör normer och värderingar som kan vara exkluderande på ett individuellt plan och på en strukturell nivå. Under kursen skulle alla typer av diskrimineringsgrunder - ålder, kön, könsuttryck eller könsidentitet, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning – tas upp och diskuteras. Målet är att personalen på en personlig/individuell plan skulle se och komma fram till hur de själva påverkar nyrekryteringen och komma fram till konstruktiva förslag på hur de konkret kan förbättra sin påverkan för att skapa mindre diskriminerande struktur.

Fanzingo skulle med hjälp av Luis Lineo kunna sätta ihop ett bra team som kunde hålla en sådan utbildning.

## 3. STRATEGIER PÅ UTBILDNINGSNIVÅN:

Utifrån de planer som vi fått höra om arbetet med att strukturera om skolans utbildningar, låter det som att det är mycket bra initiativ och förändringar på gång. Vi vill ändå här beskriva de tankar som vi har kring vad vi tror behöver förändras på utbildningsnivån på StDh för att skolan ska attrahera nya målgrupper. Här presenterar vi också flera idéer på kurser och tilltag som vi tror på.

### Att utveckla arbetet med det personliga berättandet:

**Arbetet med den breddade rekryteringen till skolan** ska mynna ut i att fler typer av berättare, filmare och skådespelare, med fler viktiga, oväntade och kreativa berättelser ska lämna skolan. Om skolan tar in elever från fler grupper i samhället och sedan stöper dem i samma form tappar initiativet sin kraft.

Som vi förstår utvecklingen av skolans utbildningar kommer grundnivån att handla om gestaltning oberoende mediet. Specialiseringen kommer sedan att ske på masternivå. Detta tror vi är mycket positivt.

Men, vi vill utifrån vår erfarenhet i det kreativa arbetet med unga som kanske inte från början tror att de kan berätta eller gestalta, peka på vikten av att arbeta med berättelser som bottnar i det personliga. Vi har sett att vi väckt berättarglädjen i många unga genom att helt enkelt fokusera på vad som är viktigt för dem, de brinnande frågorna eller saker som man inte förstår runt omkring sig. Att väcka berättarlusten och kreativitet handlar inte om att lära ut dramaturgi.

### Fler BAS-utbildningar:

Utifrån vårt perspektiv har de senaste årens baskurser i film i Alby (Subtopia) varit ett bra sätt för skolan att nå ut till andra målgrupper, lämna den trygga plattformen på Gärdet och söka nya utbildningsvägar. Den breddade rekryteringen där fler elever, som kanske inte haft en chans till en plats på skolans ordinarie utbildningar, faktiskt fått chansen, har gett ett eko i målgruppen. Vi anser att bara de rekryteringsprocesser som föranlett de två kurserna har avmystifierat skolan för många som kanske förut inte kände till den eller bara hört om den som en elitsskola.

Vi tror att en bra strategi för att i framtiden nå ut bredare är att fortsätta skapa introduktionskurser eller ”pröva på”-kurser för fler.

Vi tror också att utlokaliseringen är en bra strategi. Men vi tror att man kan bli ännu mer offensiv i sin marknadsföring av sådana kurser genom att göra kurserna tillsammans med redan etablerade strukturer och nätverk i ett C/O – koncept.

*”StDH C/O Reaktor Husby startar radioutbildning”*

När DI startade upp baskursen i Alby byggde man upp en helt egen struktur med det egna varumärket i förgrunden. Vi tror att en ännu mer framkomlig väg är att ingår i tätare partnerskap med organisationer med breda nätverk och högt anseende bland t ex unga i förorten eller på landsbygden. Samarbetet behöver inte betyda att man kommer arbeta ihop för alltid utan att samarbetet är mer av en C/O – karaktär.

## Låna en StDH - lärare:

Vi tror att en del av mystiferingen av skolan skulle hjälpas av att fler av StDHs lärare och elever mötte fler potentiella sökanden. Poängen är att skapa en mer transparent kultur där fler möter StDH i sin vardag och får inblick i vad som egentligen görs på skolan. För att lyckas med detta uppmanar vi ledningen att ta efter företaget Googles exempel med en öppen och generös personalpolitik. Google menar ju att de får mer kreativa medarbetare om medarbetarna en dag i veckan får arbeta och utveckla projekt de själva brinner för. Kanske kan man inte gå så långt som Google, men visst kan man utveckla en personalpolitik där skolans lärare får mer tid att disponera till aktiviteter kring breddad rekrytering.

Vi ser t ex framför oss att skolans lärare (den fasta staben) kan låna ut sig gratis och ”ge bort” ett visst antal lärartimmar per år till grupper, sammanhang och nätverk utanför skolan. Lärarna får möjlighet att jobba utanför StDHs väggar och pröva sina pedagogiska koncept i workshopform på grupper de kanske inte annars hade jobbat med. Idealt skulle en lärare själv kunna ta kontakt med en miljö som hon eller han själva är intresserade av för att erbjuda en workshop eller så lägger lärarna ut koncept som olika typer av organisationer kan nappa på. Vi vill poängtera att konceptet bygger på att det finns en **väl förankrad** strategi kring breddad rekrytering där alla verkligen förstår vikten av en transparent kultur och varför skolan bör nå ut brett.

*“Jag fick veta att DI fanns först när jag började på Långbro folkhögskola. Där var det verkligen blandat med folk från olika samhällsklasser och bakgrunder.” Det var Bengt Bok och Mia Engberg som kom dit och gjorde en föreläsning. Jag blev peppad att söka efter det.*

*Ragnhild Ekman dokumentärfilmselev på StDH*

## Samarbete med regionala resurscentrum och nätverk för film och teater.

Tror man inte på det open source-koncept där lärarna själva är ansvariga för rekrytering till kurser etc, som beskrivs ovan, finns möjligheten att arbeta i samarbete med de redan befintliga nätverk i form av lokala resurscentrum för film och riksteaterföreningar som finns runt om i Sverige.

I Stockholm & Mälardalen har Fanzingo ett tätt samarbete med Film Stockholm, Film i Sörmland, Film i Örebro och Film i Västmanland. Tillsammans driver vi Filmbasen som idag har ett nätverk av ca 2000 filmintresserade unga människor. Hos Filmbasens personal finns ett stort intresse för att utveckla och genomföra gemensamma kurskoncept och bland filmarna finns ett aldrig sinande intresse för att lära sig mer om film. När vi under arbetet med rapporten **för** StDH räkning visade intresse för ett samarbete med t ex Film i Värmland fick vi snabb respons. Utifrån våra erfarenheter är samarbetspartners inte så svårt att hitta om skolan räcker ut handen.

På teatersidan har vi även återupptagit de samtal som Teaterhögskolan (Carolina Frände) tidigare haft med Riksteatern. Efter att ha läst Teaterhögskolans styrdokument för breddad rekrytering där det stod om ett framtida samarbete med Riksteatern tog vi kontakt med Mikael Wranell som är konstnärligt utvecklingsansvarig på dramaturgiatet för att följa upp den samarbetstråden. Då var idén att flytta ut Teaterhögskolans första antagningsomgång till fler geografiska platser i landet för att på så sätt skapa möjlighet för fler unga skådespelartalanger att på ett mer avslappnat sätt möta juryn på hemmaplan. I samtal med Mikael på Riksteatern kom vi fram till att framtida samarbeten för att gemensamt finna fram till fler talanger, där Riksteaterns stora nätverk av teaterintresserade unga i föreningar, kunde utgöra rekryteringsbasen, fortfarande var intressant för dem. Här ser vi framför oss att lärare (som tidigare var anställda på **Teaterhögskolan**) på ett liknande sätt, vid några tillfällen om året, kunde komma ut och ge kortkurser och workshops i samarbete med lokalföreningar ute i landet.

(Viktigt att påpeka - från Riksteaterns sida - var att ett framtida samarbete måste bekostas med StDHs medel eller av andra finansierare eftersom det inte finns några sådana budgetposter i deras budget.)

## Fler kursmoment i förroterna eller på landsbygden:

Ytterligare en idé på utbildningsnivå är att låta eleverna under utbildningen få fler beröringspunkter med andra sammanhang utanför skolan. En idé som vi tidigare presenterat för DI handlar om att utbilda eleverna i konceptet ”community filmmaking”. Vi tror att följande kurskoncept verkligen skulle generera fler kontaktytor utanför skolan och peppa fler unga att söka till StDH.

Kursen i ”community filmmaking” skulle vara en kortare delkurs i utbildningen och ha som syfte att utbilda eleverna på skolan i den process som det innebär att producera film (eller ev radio om det är aktuellt) ”tillsammans med och inte för”. Eleverna ska alltså inte berätta en egen historia utan vara producenter eller handledare för unga människor som kanske inte annars skulle ha gjort sin röst hörd.

Grundfrågorna under kursen skulle vara: Vad händer i det kreativa mötet mellan den som berättar och den som hjälper till att föda fram historien? Hur kan eleverna utveckla sin förmåga som pedagoger och producenter när de ska föda fram andra människors historier?

Kursen skulle kunna innehålla följande faser:

Rekrytering: Elevens utmaning är att finna vem den ska berätta tillsammans med? Detta sker ev med hjälp av Fanzingos nätverk av unga i Alby.

Utbildning i processororienterad community produktion: Fanzingoproducenter eller andra som arbetat med liknande koncept tidigare berättar och handleder utifrån sina erfarenheter?

Produktion: Varje elev startar ett projekt där den tillsammans med en ung person producerar dennes berättelse.

Kontinuerliga reflektioner: Aktiva grupprocesser där eleverna får ett forum att dela med sig av sina erfarenheter och lärdomar med varandra.

Kollektiv utvärdering: tillsammans med de unga och i eleverna.

Målet med kursen är att varje elev vid kursens slut tillsammans med sin berättare ska presentera en produktion på ca 10-15 minuter.

Examinationen sker på StDh med representanter från t ex public service eller etablerade produktionsbolag som fokuserar på resultat samt med en relevant examinator som kan utvärdera produktionsprocessen och elevens förmåga att reflektera över sin egen roll som inkluderande handledare eller ”communityproducent.”

Produktionerna kan ha premiär på de fritidsgårdar eller föreningar där de unga deltagarna i kursen hänger till vardags. Filmerna presenteras för föräldrar och vänner och skolan får genom eleverna möjlighet att presentera sig och sin verksamhet i sammanhang och för en publik som de idag inte möter. Genom att låta eleverna vara ambassadörer för skolan når skolan ut brett och kan inspirera fler till att i framtiden söka in på skolan.

## Utveckla nya kurser utomlands:

Detta är en utvecklingsmöjlighet som vi på Fanzingo under den senaste månaden fått upp ögonen för. Vi har presenterats för möjligheten att i samarbetet med den norska organisationen Kulturstudier ([www.kulturstudier.se](http://www.kulturstudier.se)) skapa kurskoncept med berättande i fokus som ges i utlandet. Idén är enkel: Kulturstudier samarbetar sedan 1997 med högskolor och universitet. De utarbetar kurser och förlägger dem till platser där det är lämpligt att läsa dem. Enkelt beskrivet bistår universiteten med kompetens och läroplan. Kulturstudier administrerar och står för det praktiska.

Tillsammans ger kulturstudier och högskolorna studenterna möjlighet att studera utomlands redan på grundkursnivå. Kurserna ger högskolepoäng från skandinaviska högskolor och universitet och är CSN-berättigade. Idag har kulturstudier kurscentrum i Indien, Nicaragua, Argentina, Vietnam och Ghana.

Vi ser framför oss att StDH (eventuellt i samarbete med oss på Fanzingo) skulle kunna utveckla kurser med fokus på film, dokumentärfilm, teater i en mångkulturell kontext, som kunde hållas vid något av kulturstudiers centrum runt om i världen. Kurserna skulle vara sökbara för alla (alltså inte vara vikta för elever på StDH) och kan fungera som en inspiration mot grupper som kanske inte annars hade fått upp ögonen för skolan. Vi tror att symbolvärdet av att StDH skulle ge öppna kurser utomlands med fokus på berättande eller gestaltning kunde vara enormt stort.

Om det finns ett intresse för att jobba vidare med denna idé så ska vi självklart berätta mer.

## 4. EXTERNA STRATEGIER

### Kommunikation och varumärke:

Vi inser att StDH är mitt uppe i ett stort varumärkesarbete vilket gör det mycket svårt att analysera var allting landar i. Vi på Fanzingo har ju ingen insyn i det som ligger till grund för de nya loggor och det nya grafiska program som nu tas fram.

Vi vill trots bristande insyn påpeka att skolans nya logotyp är väldigt svår att förstå och läsa. Vi undrar om designbyrån och de ansvarige tagit hänsyn och läst de riktlinjer som finns i skolans olika arbetsdokument kring breddad rekrytering?

Det är i våra ögon ganska symboliskt att man som mottagare av den nya logotypen känner att man måste dechiffrera ett underliggande budskap i logotypen. Om man inte vet vad skolan heter - som t ex eleverna på Xenter i Botkyrka inte visste när vi talade med dem - eller från början aldrig kommit i kontakt med StDH så krävs det väldigt mycket av mottagaren för att förstå vem avsändaren är.

*Vem är Dr. Amat Iska? (doktor Amat Iska)  
Elev på Xenter när vi visade den nya logotypen*

### Vad utstrålar StDHs varumärke idag?

Vår uppfattning av StDHs externa kommunikation idag är att man i hög grad uttrycker exklusivitet. Risken är stor att det nya varumärket genom logotypen stänger ute och utstrålar ännu mer ”kulturell elitism”. Denna elitism är enligt oss en stor risk och ett av de största hindren för att attrahera nya målgrupper.

Ordet exklusiv i sig är inte ett dåligt värdeord. Tvärtom tror vi att skolans ska behålla det exklusiva i sin kommunikation. Det är ju trots allt så att skolan är en av Sveriges dyraste utbildningar och bara tar in några få elever på varje kurs.

Samtidigt tror vi att skolan vid sidan av det ”*exklusiva*” måste kommunicera mer *ödmjukhet* och *delaktighet-inkludering*.

När vi säger detta så menar vi att genom alla kanaler uttrycka att skolan verkligen behöver sin omgivning och sina elever. StDH behöver ju verkligen elever som i framtiden kan berätta historier som ger mening, berör och påverkar hela Sverige. För detta behövs en bredd. StDH måste dammsuga Sverige på landets bästa berättare. Detta är en uppgift att vara ödmjuk inför.

Vi tror att en riktlinje och en utmaning för skolan i de kommande rekryteringskampanjerna bör vara:

*”från exklusiv och exkluderande till prestigefull och inkluderande”*

Vi tror att fokuset i skolans rekryterande kampanjer ska inrikta sig på att berätta historier om de elever som redan går på skolan. Denna kommunikationsstrategi går ut på att i större grad skapa en förståelse för att det redan idag finns massor av olika individer som kan få plats på en skola som StDH. Eleverna kan i kampanjerna själva beskriva sin bakgrund och bevekelsegrund för att gå på skolan men också ta upp tvivel och utmaningar. Huvuduppgiften i kommunikationen tror vi ska vara att skapa en känsla av att skolan är en plats som är öppen för alla!

### Vad händer när skolan väckt ett intresse hos målgruppen?

Vi har under arbetet med rapporten bett vår praktikant Emma – som själv är del av den önskade ”breda” målgruppen - undersöka skolans mottagande av hennes intresse för skolan. Därför ringde hon upp till skolan för att ställa frågor om radioutbildningen.

*Innan du läser vidare vill vi uppmana dig att lyssna på den ljudfil som följer med rapporten.*

Har man väckt ett intresse hos målgruppen måste alla i institutionen smida medan järnet är varmt. Vi vet inte om mottagandet av Emmas intresse för radioutbildningen är signifikant för hela skolan. Men det verkar som att uppgiften att kommunicera med intresserade potentiella elever ur målgruppen ibland faller mellan stolarna. Vi misstänker att

skolan under de veckor hon väntade på svar förmodligen hade tappat Emmas intresse. Utifrån vårt test och resultatet av hur Emmas intresse mottogs av skolan, rekommenderar vi ledningen att se över strukturen för hur den administrativa personalen och ansvariga lärare tar hand om intresseförfrågningar som kommer via mail och telefon.

Det är naturligt att skolans nya namn inte ännu är känt för den breda allmänheten men det blir tydligt, när Emma i reportaget frågar runt bland eleverna i Botkyrka, att skolan har en utmaning i att sprida informationen och att fler behöver bli involverade i detta arbete.

## Involvera studenterna i arbetet med breddad rekrytering:

Vi tror att StDHs studenter egentligen är skolans viktigaste resurs och självklara ansikte utåt. Därför tror vi att skolan skulle tjäna på att involvera eleverna mer i själva rekryteringen till skolan.

Genom att öka incitamenten till varför eleverna själva är med och rekryterar tror vi att skolan kommer utöka sina nätverk bland fler grupper i samhället. Ett viktigt incitament kan vara att ge eleverna mer makt i själva uttagningsprocessen till skolan. Om eleverna på skolan görs till en viktig röst i vem som ska komma in på de respektive platserna ökar också chanserna till att man engagerar sig i att sprida information om skolan. Elevernas utgångspunkt och motivation kring en rekrytering till skolan är ju solklar: Man vill att de som kommer in ska fortsätta att hålla samma höga standard som man själv så att inte skolans och indirekt ens eget varumärke förlorar i värde.

Utifrån detta skulle vi rekommendera att det inte bara är möjligt att ta med studenter i ansökningsgruppen utan att eleverna är de som driver arbetet framåt och rekommenderar de kandidater som lärare och stab senare kan granska. Eleverna kan också engageras på mer praktiska sätt i rekryteringskampanjerna.

Vi ser framför oss att elever under årliga rekryteringsveckor kan anlitas som föreläsare och workshopledare under skolans externa rekryteringsevent på gymnasieskolor och folkhögskolor. Genom att personligen besöka skolor och presentera utbildningen på ett kreativt sätt tror vi att fler kan nyfikna och peppade att i framtiden söka utbildningarna.

Ur elevernas perspektiv kan rekryteringsveckorna vara ett bra sätt öka på sin entreprenörskompetens och lära sig presentera sig själv, skolan, sina egna filmer och i workshopformat lära ut film eller dramaturgi till andra.

## Social media som kommunikativ plattform:

Det är inte obekant för någon att de sociala medierna idag är en av de mest använda informationsplattformarna för unga. Möjligheten till riktade kampanjer med så kallade ”virala” spridningsmekanismer är helt överlägsna de mer traditionella och odynamiska marknadsföringsmetoderna.

För att skolan ska lyckas med en onlinekampanj måste man arbeta upp ett stort antal ”följare” på twitter och facebook. Idag är det 735 personer i hela Sverige som följer StDH på facebook. Att som institution eller organisation få ett stort antal ”följare” är en utmaning. Man måste ju ställa sig frågan vad skolan egentligen kan kommunicera och på vilken nivå man kommunicerar. Men om skolan vågar följa devisen ”eleverna är vår främsta resurs” och göra varje elev på StDH till administratör för StDHs facebookkommunikation ökar potentialen för fler följare.

Om eleverna genom StDHs sida skickar ut personliga meddelanden när de söker samarbeten i sina filmprojekt, om de själva presenterar och bjuder in till sina filmpremiärer på StDHs plattform kommer kommunikationen och vännerna öka dramatiskt.

Genom att göra eleverna till ambassadörer för StDHs online-kommunikation gör man kommunikationen relevant också för deras vänner i målgruppen.

Tittar man idag in på StDH facebook sida kan man se att eleverna i radioutbildningen har startat en egen blogg för att kommunicera med omvärlden. Om skolan skulle tillhandahålla möjligheten för eleverna att använda StDH webbverktyg och utveckla undersidor till denna skulle sidan på ett bättre sätt kunna hålla ihop all kommunikation från skolan och verka mer som *ett community* på nätet.

## Facebook och sociala nätverksappar:

Flera skolor, bland annat **Kaospiloterna**, har med framgång använt internet och facebookappar som verktyg för att nå fler potentiella studenter till sina ansökningsprocesser. Kampanjerna har gått ut på att eleverna eller personer som redan finns i skolans nätverk får nominera potentiella studenter till skolan genom att skicka ut meddelande via facebook i stil med: *”Jag tror att du är en av Sveriges framtida berättare”*

Ett exempel på en sådan kampanj går att se på: [http://apps.facebook.com/kaospilot\\_nomination/?ref=ts](http://apps.facebook.com/kaospilot_nomination/?ref=ts)



Se också en bild på kampanjen i bilaga 1 till rapporten.

## Se de sökande och de som inte kommer in på StDH som en resurs:

Varje år söker hundratals unga människor till StDHs utbildningar utan att komma in. Som systemet fungerar idag får man om man inte kommer in på skolan ett brev hem som meddelar att man inte kommit vidare i intagningsprocessen samt tackar för att man sökt.

Om man istället för att på detta sätt säga upp kontakten med dessa personer skulle börja se dem som skolans framtida kunder - som förtjänar att bli behandlade med samma intresse som de visat skolan - förändras perspektivet. Vår rekommendation är att försöka skapa en sub-grupp av alla sökande på t ex facebook där skolan aktivt kan fortsätta kommunikationen med de som visat intresse för skolan.

I gruppen kan skolan signalera till de sökande att de som individer är viktiga för skolan.

Till medlemmarna i gruppen skulle man kunna skicka inbjudningar till events som skolan genomför. När skolan har premiärer eller öppna föreläsningar kan intresserade framtida elever bjudas in. Medlemmarna i gruppen kan också användas som spridare av skolans information via facebook och twitter. Genom att framtida sökande erbjudanden, skicka ut nyheter, tipsa om bra saker att göra hjälper man dem att vidareutveckla sin kompetens för att i framtiden komma in på skolan.

Samtidigt tror vi också att skolan ska redovisa mer transparent vilka elever som faktiskt kommit in på skolan och framförallt varför just dessa personer kommit in. Vår erfarenhet av arbetet med filmbasen.se, där alla filmprojekt som får filmstöd också får en publik motivering till varför stödet delas ut, är att denna transparens också skapar en kvalitetshöjning hos framtida sökanden. Alla som söker till skolan lär sig av vilka som kommit in och ökar på sin kompetens genom att läsa om vilka som kommit in och varför. Om bredare målgrupper kommer in på skolan är det också ett sätt att synliggöra detta och attrahera fler.

## Ge alla sökande relevant feedback:

Vi tror att det är viktigt att ge alla som söker skolan konstruktiv feedback efter inträdesproven. Genom att ta del av beslutsunderlaget till att man inte kommit in på skolan finns möjlighet att förstå varför man inte kom in. Visst kommer man alltid bli besviken, men möjligheterna att ta beskedet på ett positivt sätt och istället arbeta vidare för att utveckla sig själv och sina berättelser kommer öka i målgruppen. De sökandes självförtroende kan bevaras på en hög nivå och chansen att man söker igen som sökande ökar.

## Involvera föräldrarna:

En viktig strategisk målgrupp som vi sett spelar en viktig roll i studenternas val av högskola är elevernas föräldrar. I den "bredare målgrupp", som detta arbetet syftar till att nå, visar det sig att föräldrarnas och familjens påverkan kanske är ännu viktigare. Vi tror att skolan kunde tjäna mycket på att anpassa viss kommunikation eller aktiviteter till framtida elevers föräldrar. Ett konkret exempel skulle kunna vara att ta fram grundlig information om skolan på flera olika språk. Idag finns bara kortfattad information om utbildningen på engelska på skolans hemsida.

Vi tror att en enkel och konkret åtgärd är att ta fram PDF:er med anpassad information på flera olika språk så som spanska, kurdiska, somaliska, turkiska, arabiska etc, med en kontaktperson per språk. Detta kunde underlätta för de elever som inte bara måste peppa sig själva att söka till skolan utan också övertyga sina föräldrar om att det är en möjlig väg i livet. Vi tror att denna riktade information inte bara behöver beskriva utan också i viss mån vara ett säljande material som också presenterar tidigare elever med utomeuropeiskt ursprung som "det gått bra för".

Det kunde också vara intressant att skolan flera gånger per år anordna öppna internationella kvällar med filmvisningar dit potentiella elever kunde ta med sina föräldrar. Kvällarna kunde vara ett sätt att informera om skolan och sälja in dess utbildningar men också ett sätt att knyta närmare kontakt med flera minoritetskulturer i Sverige.

Det finns massor av film och teaterfestivalorganisationer som säkert skulle vilja skapa events tillsammans med StDH under året. Exempel på sådana är Cinemafrika, Teatro Latinoamericano Sandino, Teater Foratt, Somaliska kultur och författar organisationen, Romskt Kultur Centrum, festivalen Ambulante och Amigos de Mexico. På denna sida finns fler spännande organisationer att kontakta. <http://www.immi.se/>

## Involvera gymnasie- och folkhögskolelärarna:

Vi tror att ännu en viktig strategisk målgrupp att aktivt vända sig till i arbetet med breddad rekrytering är landets gymnasie- och folkhögskolelärare i estetiska ämnen. De flesta av skolans framtida studenter tror vi idag är i kontakt med olika lärare runt om på skolor i hela landet. Det är ytterst lärarna på gymnaieskolor och folkhögskolor som sitter på kontakterna och kunskaperna om vilka Sveriges framtida berättare, skådespelare konstnärer och filmare är. Det är också dem som i stort sätt utgör den ”peppande” och stöttande struktur och kontaktnät som skolan behöver bygga upp och förstärka för att få en bredare socioekonomisk och kulturell bas att rekrytera från.

Vi skulle gärna se att skolan kunde agera sammanhållande länk i ett nätverk av lärare i estetiska ämnen som bild och film etc.

Syftet med att sätta igång eller samarbeta med ett nätverk av estetiska lärare skulle vara att:

- Skapa förutsättningar för att lärare på gymnasie- och folkhögskolenivå på ett bättre och tydligare sätt kan förbereda fler elever till att söka in på skolan.
- Få fler lärare att peppa elever att söka till skolan.
- Att ta pulsen på vad eleverna efterfrågar för utbildning på eftergymnasial nivå

### En inspirationsdag för lärare i estetiska ämnen:

Som konkreta aktiviteter gentemot lärare ser vi framför oss en årlig lärardag på StDH. där skolan erbjuder lärare en utvecklingsdag på ett aktuellt tema inom film, teater etc.

För lärarna måste den dagen tjäna som en inspiration och vidareutveckling. Ett ”dragplåster” i form av en filmare, regissör eller pedagog borde bjudas in som inspirationsföreläsare för att dra folk. Skolan kan använda uppmärksamheten för att under dagen informera om framtida ansökningstillfällen till skolan, prata om sitt behov att bredda sin rekryteringsbas och tala om hur man letar efter nya typer av berättare. Elever på skolan kan presentera sig och sina verk och tala om steget från gymnasiet och folkhögskolan till en konstnärlig högskola och vad för typ av stöd som behövs. Under dagen passar skolan på att bygga upp ett nätverk av lärare genom att samla in telefonnummer och mailadresser och adda deltagarna i en facebookgrupp och på twitter.

## Sverigeturné – TEMA: Du har något att berätta!

För få in en elevkår med bredare socioekonomisk bakgrund på StDH är en viktig faktor att nå ut i landet och attrahera potentiella elever från landsbygden. Vi ser framför oss att StDH innan nästa ansökningssomgång på grundnivå 2012 genomför en större rekryteringskampanj i hela Sverige. Syftet och utmaningen med turnén skulle vara att nå ut till de potentiella elever som kanske inte självmant tar sig till huvudstaden, utan istället stannar kvar i sin region och utvecklar sig kreativt i sina respektive tätorter.

*Växer man upp på en mindre ort och har ett seriöst filmintresse så kanske man känner till StDH (DI) eller liknande utbildningar, men jag tror att det är svårt att få en riktig bild av vad som förväntas av en ansökande vid de olika antagningsprocedurerna. Det finns en del föreställningar och myter kring antagningarna som jag tror skolan borde konfrontera genom att synas mer på mindre orter och på ett transparent vis förklara vad man letar efter i antagningarna och vad utbildningens syften och mål är.*

*Jens Choong, kulturentreprenör från Umeå. (tidigare projektledare på nätverket Plural på Riksteatern)*

Arbetet med detaljplanera en Sverigeturné är förstås ett omfattande arbete som inte täcks av detta uppdrag, men som ett experiment under arbete med rapporten prövade vi på Fanzingo om det fanns ett intresse ute i landet för att samarbeta med StDH.

### Vi ställde oss frågan: Hur når man talangerna i Jämtland?

Efter några telefonsamtal i vårt kontaktnät kom vi fram till Erik Sätre som arbetar som verksamhetsledare på Tingshuset i Östersund. I samtal med honom förstod vi att Tingshuset är den naturliga samlingspunkten för stadens kulturintresserade ungdomar och det perfekta exemplet på en potentiell samarbetspartnern för StDH i under en Sverigeturné.

Erik Sätre såg själv flera möjligheter med ett samarbete med StDH. Dels kunde elever från StDH komma till Östersund och berätta om sina upplevelser av StDH, dels kunde man tillsammans med Tingshuset anordna en film eller

teaterworkshop där personligt berättande är i fokus. Tingshuset menar att man lätt kan få ihop upp till 50 intresserade ungdomar för en workshop.

En idé är att skolans elever som en del av utbildningen arbetar fram ett workshopkoncept där de själva får träna sig på att agera film- eller teaterpedagoger.

Workshopen skulle också kunna knytas ihop men en landsomfattande tävling. Tävlingen skulle kunna gå ut på att filma en kortfilm (max 3 min) på temat – jag har något att berätta! Vinnarens film visas på en större filmfestival eller på SVT.

Syftet är att damsuga Sverige på nya berättare och uppmuntra fler att söka till de konstnärliga högskolorna eller StDH specifikt.

## 5. AVSLUTNING

Det förändringsarbete som skolan har framför sig kommer inte vara lätt. Vi tror att StDH måste arbeta vidare på flera olika plan och nivåer samtidigt. Vår rapport gör varken till eller från. Nu måste skolan gå från ord till handling. Fokusera på det faktiska arbetet med att starta de interna förändringsprocesserna, arbeta aktivt med att utveckla utbildningarna och bredda skolans operativa nätverk samt arbeta fram konkreta nya rekryteringsinitiativ eller rekryteringsverktyg.

Vi vill avsluta med att säga att vi tycker att ni som arbetar med denna fråga på StDH är modiga. Att uttala att man måste nå ut bredare visar på en viktig insikt om brister i de tidigare strukturerna, tankesätten och strategierna. Denna insikt och öppenhet är det första och kanske viktigaste steget på vägen mot en förändring. Vi på Fanzingo är övertygade om att alla Sveriges offentligt finansierade konst och kulturinstitutioner på sikt kommer att tvingas att göra förändringar där ett mångfaldsperspektiv, ett inkluderande arbetsätt och community-fokuserade metoder kommer stå i fokus. Sverige har helt enkelt inte råd att lämna stora samhällsgrupper utanför kulturlivet längre. Genom att StDH som institution går i bräschen i detta förändringsarbete och vågar testa nya idéer tror vi att ni kan bli en förebild och inspirera andra institutioner att göra detsamma. På detta sätt kan ni vara med och skapa dramatiska förändringar i förutsättningarna för de grupper i samhället som tidigare inte fått tillgång till konst- och kulturarenorna.



Rapporten är skriven av Samuel Sjöblom med hjälp av en arbetsgrupp bestående av Luis Lineo och Stina Balkfors.

# THE KAOSPILOTS

Innovation, Sustainability, World, Compassionate, Spreadwise, CULTURAL DIVERSITY

## WE ARE SEEKING APPLICANT FOR TEAM 18: DO YOU KNOW SOMEONE WHO HAS POTENTIAL TO BE A KAOSPILOT?

One person endowed with **PASSION & PURPOSE** can make an **ENORMOUS DIFFERENCE**, we are looking for 38.

Help spread the word, post application to your news feed.

NOMINATE A FRIEND

The application requires your browser cookies enabled. Nominate

If you know a young woman or man who is seeking change in their life. Who wants to learn and develop their skills and potential. Who is curious and seeks new challenges and experiences in seeking their future. Maybe, someone who has studied at a university or stuck in one, who has travelled around the world, or started their own business or has worked in different fields and is ready to combine, strengthen and learn new skills and competencies through creating positive societal change through personal growth and enterprise.

If you are this person, then **APPLY** yourself [here](#).

NOMINATIONS 51

TOP 3 NOMINATED

Janis Degenhart

5 nominations

Yuliya Samsonova

3 nominations

Pavia Samuel

2 nominations

MOST RECENT PILOT NOMINEES

Pavia Samuel

Simon Fine

Saman Baker

Samuel Costa Nordvall

Pål Levi Sakarias Rosander

Patrik Thun

Fredrik W

Yuliya Samsonova

Szilard Hegyi

MOST FREQUENT USERS

Nils Engvall

20 nominations

Benjamin Aaron Dragonheart

17 nominations

Lama Juma

6 nominations

WHERE IS THE PILOT POTENTIAL LOCATED?

Switzerland

Denmark

2%

4%