



**OPERAHÖGSKOLANS
I STOCKHOLM**

**HANDLINGSPLAN
FÖR BREDDAD REKRYTERING
2006 – 2008**

Operahögskolans i Stockholm

Reviderade handlingsplan för breddad rekrytering 2006 - 2008

Godkänd av Operahögskolans styrelse 12 december 2005
Sammanställd av Erik Ljungqvist

Inledning

I februari 2003 upprättades en handlingsplan för att främja och bredda rekryteringen till Operahögskolan i Stockholm (OHS). Här följer en reviderad handlingsplan för perioden 2006 – 2008.

Denna handlingsplan innehåller analyser, mål, strategier och åtgärder avseende breddad rekrytering för OHS. Den ska utgöra ett aktivt dokument som övervägs och uppdateras årligen. I uppdateringen ska ingå analyser och kommentarer beträffande varje års utfall.

Statistik

Högskoleverket presenterade i november 2005 en analys och statistik över vilken bakgrund nybörjarna vid de konstnärliga högskolorna i Stockholm 1999/2000 - 2003/04 hade efter social och etnisk bakgrund.

Siffrorna jämfördes med bakgrunden för samtliga nybörjare vid universitet och högskolor och med befolkningen i övrigt:

	Andel med arbetar- bakgrund i %	Andel med utländsk bakgrund i %
Operahögskolan i Stockholm	12	17
Konstnärliga högskolor	12	13
Landets samtliga uni- versitets o högskoleny- börjare	24	16
I Sverige födda medborgare	34	--

Breddad rekrytering för OHS - innebörd

Breddad rekrytering kan för Operahögskolan innebära möjlighet till ett större och kanske ännu rikare röstmaterial. Urvalsgruppen blir större vilket kan öka chanserna att upptäcka begåvningar. Bredden kan också skapa mångfald genom en större spännvidd – olikheterna

mellan dem som ingår i urvalsgruppen ökar. Social och etnisk mångfald kan innebära möjligheter både till ökad kreativitet och till ökad förankring i omvärlden samtidigt som den kan levandegöra frågan om operans roll i samhället.

Breddad rekrytering är en oundviklig del av Operahögskolans verksamhet, eftersom det ligger i linje med operautvecklingen genom historien att förnya uttrycket.

Mångfald som begrepp

Ordet mångfald används i flera betydelser där det dominerande har kommit att vara etnisk mångfald. Allteftersom mångfaldsutvecklingen fortgår i vårt land så uppstår också behovet att låta ordet få tillbaka sin breda betydelse – en myckenhet av olikheter.

Operahögskolans definition av att arbeta med mångfald är ”Mångfald är processen att se, förstå, uppskatta och tillvarata olikheter inom vår högskola och i omvärlden. Att arbeta med mångfald inom opera är att förvalta samt förnya det traditionella musikärvet och samtidigt vidareutveckla konstformen så att också nya grupper får ta del av den.”

Två användbara indelningar i samband med mångfald är begreppen kvantitativ och kvalitativ mångfald. Kvantitativ mångfald mäts ofta i faktorerna

1. Social bakgrund
2. Etnicitet
3. Kön
4. Sexuell läggning
5. Funktionshinder
6. Ålder
7. Bostadsort
8. Föräldraskap

Den kvantitativa mångfalden är relativt enkel att mäta och beskriva.

Kvalitativ mångfald är när de olika erfarenheter och perspektiv, som den kvantitativa mångfalden innebär, tas tillvara och erkänns som likvärdiga. De normer som råder präglas då av mångfalden.

Vidtagna åtgärder:

Tre kvantitativa undersökningar genomfördes 2003 för att få underlag till det fortsatta arbetet med breddad rekrytering:

- tidigare studenter 1990- 1999
- befintliga studenter och anställda samt
- presumtiva studenter i samband med inträdesproven det året

I några av OHS:s produktioner de gångna åren har elever från ungdomsskolan medverkat och därvid fått insikt i hur en opera produceras och de krav som ställs på musikdramatiska artister.

2003: Elever från Adolf Fredriks musikklasser medverkade i ”En midsommarnattsdröm” samt operauppspelet det året.

2004: OHS samverkade med Lilla Akademiens Musikgymnasium i en uppsättning av H. Purcells ”Dido och Aeneas”. I rollistan fanns förutom högskolans studenter även fem

kvinnliga gymnasister. Lilla Akademiens kammarorkester (20 elever) och gymnasiekör (ca 40 elever) medverkade också. Flera av dessa elever hade utländsk bakgrund.

OHS:s kommunikation med omvärlden består idag av en hemsida med information om verksamheten och en informationsbroschyr som skickas till de personer, som anmält sitt intresse för utbildningen. Cirka 1300 studie- och yrkesvägledare erhöll den under hösten 2003 och vintern 2004.

OHS anslöt sig hösten 2003 till Stockholms Akademiska Forum (StAF) för att kunna nå ut med bredare information till allmänheten.

På OHS finns en arbetsgrupp för likabehandling och studentinflytande (med tre studentrepresentanter, tre lärarrepresentanter, en representant vardera för kansli och ledning). I gruppen har diskussionerna under 2004 och 2005 till stor del ägnats den breddade rekryteringen.

Arbetsgruppen för likabehandling och studentinflytande samt rektor träffade i december 2004 några musiklärare och representanter från Kultur- och Fritidsförvaltningen i Botkyrka samt ett par pedagoger från Botkyrka. Detta ledde till att cirka 40 elever från Botkyrka under år 2005 vid 6 olika tillfällen besökte OHS. De fick följa repetitioner, se studentredovisningar och samtala med högskolans lärare och studenter och fick information om opera som konstform och högskolans verksamhet.

Vidare kan nämnas att under 2003 ansökte OHS om medel för ett rekryteringsprojekt ”Opera för barn” hos Rekryteringsdelegationen, en ansökan som dessvärre inte beviljades.

Uppnådda mål:

I handlingsplanen från 2003 angavs som delmål

Efter 1 år att öka personalens kunskap i mångfaldsfrågor

Efter 3 år att ha prövat olika kontaktformer och ha utvärderat dem

Personalens ökade kunskap i mångfaldsfrågor har främst haft tyngdpunkten på frågor om genus och kön vid genomförda seminarier och föreläsningar 2004 och 2005.

Kontakterna med främst företrädarna för Botkyrka kommun har gett värdefull information om hur OHS ska arbeta vidare.

Mål 2006 – 2008

Huvudmål:

OHS huvudmål för sina aktiviteter inom breddad rekrytering, är att nå grupper med annan etnisk och social bakgrund än den grupp som går på utbildningen idag. Bland dessa grupper önskar högskolan skapa kännedom om vad opera är – att sjungande framföra en berättelse – samt öka kännedomen om OHS.

Delmål:

1 år att öka personalens kunskapsfrågor i mångkulturella frågor och kvalitativ mångfald

3 år att utveckla olika former för kontaktverksamhet och ha genomfört öppethus-aktiviteter vid ett par tillfällen

10 år att öka båda kategorierna andelen studenter med arbetarbakgrund och andelen studenter med utländsk bakgrund till 20 % vardera.

Strategier:

2006

De erfarenheter som OHS under 2005 fick vid kontakterna med musklärare och representanter för Kultur- och fritidsförvaltningen i Botkyrka kommun får ligga till grund för nya samarbeten med andra förortsskolor i stockholmsområdet på grundskola- och gymnasienivå. Under våren kommer studenter och en pedagog från OHS att vid några tillfällen träffa ungdomar i dessa skolor och informera om bl.a. opera som konstform, utbildningen, yrket operasångare och sångrösten. I denna uppsökande verksamhet är förhoppningen att kunna ge ungdomarna förebilder men framförallt att öka deras kännedom och förståelse för opera och i förlängningen påverka deras attityder. Eventuellt kan detta komma att ske i samarbete med Folkoperan och Rinkeby Studiecetrum eller genomföras i någon annan del av Stockholm.

Ansvarig: Rektor och professor Claes Fellbom

2007

Den ovan beskrivna samverkan kommer förhoppningsvis att kunna fortsätta och vidareutvecklas under 2007 och då rikta sig till andra skolor.

Ansvarig: ?

2007 planerar OHS ett öppet hus för att ta emot ungdomar och informera om verksamheten. Vidare upparbetas kontakter med musklärare i stockholmsområdet för att informera och inspirera den gruppen.

Ansvarig: ?

Utveckling och översyn av OHS:s informationsbroschyr och hemsida med ett breddad rekryteringsperspektiv.

Ansvarig: ?

2008

Erfarenheter från de tidigare åren får ligga till grund för en fördjupad och vidareutvecklad kontaktverksamhet, där även studievägledare och musklärare bör involveras, t.ex. genom öppet hus verksamhet. Ansvarig: ?

Ansvar:

Ytterst ansvarig för arbetet med breddad rekrytering är högskolans rektor.

Frågor rörande breddad rekrytering diskuteras och förbereds i arbetsgruppen för likabehandling och studentinflytande.

För olika delprojekt utses handledare och projektansvariga ad hoc.