

# Universitetskanslersämbetets granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete

## Självvärdering

Lärosäte: Kungl. Konsthögskolan
Reg.nr:

### Del 1 i självvärderingen: lärosätets kvalitetssystem

Syftet med denna inledande del i självvärderingen är att möjliggöra för lärosätet att på en övergripande nivå beskriva hur kvalitetssystemet är uppbyggt och tänkt att fungera.

I den första delen av självvärderingen ska lärosätet på en övergripande nivå redogöra för lärosätets kvalitetssystem. Den inledande delen ska vara på 3-5 sidor, tolv punkters textstorlek. Följande ska ingå:

- en övergripande redogörelse för hur kvalitetssystemet är uppbyggt, inklusive en processbild som illustrerar samtliga nivåer av kvalitetssystemet
- hur länge det nuvarande systemet för att kvalitetssäkra och utveckla utbildningarna varit i bruk, hur det har utvecklats över tid och vilka principer det bygger på
- en redogörelse för den övergripande planen för kvalitetssäkring av utbildningarna och vilka metoder som används, exempelvis kollegial granskning.

### Del 2 i självvärderingen: bedömningsområdena

I den andra delen av självvärderingen ska lärosätet beskriva och analysera sitt kvalitetssystem och kvalitetsarbete utifrån de sex bedömningsområdena. Lärosätet ska analysera och visa hur kvalitetssystemet och kvalitetsarbetet uppfyller bedömningsgrunderna för respektive bedömningsområde. Lärosätet ska kunna belägga att det valda tillvägagångssättet säkerställer kvaliteten i utbildningarna och identifierar ytterligare förbättringsbehov. Lärosätet ska även förhålla sig till utfallet av tidigare granskningar, såväl egeninitierade som externa utvärderingar. Lärosätet ska också förhålla sig till resultatet av UKÄ:s lärosätetsinsyn. Utöver bedömningsgrunderna kan det även finnas andra delar som är relevanta att beskriva inom ett bedömningsområde. Bedömningsgrunderna behöver inte redovisas i någon särskild ordning.

Varje bedömningsområde inleds med en beskrivande text av området följt av de bedömningsgrunder som ingår i området. Därefter följer en vägledande text som syftar till att tydliggöra hur lärosätena ska visa att bedömningsområdet är uppfyllt.

**Självvärderingen bör som mest omfatta 70 A4-sidor i 12 punkters textstorlek.<sup>1</sup>**

---

<sup>1</sup> Exklusive UKÄ:s text för respektive avsnitt.

# 1. Bedömningsområde: Styrning och organisation

Lärosätets kvalitetssystem är uppbyggt med strukturer, rutiner och processer för att säkra hög kvalitet i utbildningarna. Kvalitetssystemet för utbildning relaterar till lärosätets övergripande mål och strategier.

Kvalitetssystemet inbegriper all utbildning på samtliga nivåer inom lärosätet och det finns en tydlig ansvarsfördelning. Regelverk, policyer och rutiner är väl dokumenterade och lättillgängliga för medarbetare, studenter, doktorander och avnämare. Kvalitetssystemet är utformat så att det främjar delaktighet, engagemang och ansvar hos såväl lärare och övrig personal som studenter och doktorander.

Kvalitetssystemet är effektivt, välfungerande och används konsekvent inom hela verksamheten. Lärosätet har en välfungerande förbättringscykel, vilket innebär att lärosätet på central nivå arbetar systematiskt med att följa upp, utvärdera och utveckla kvalitetssystemet och kvalitetsarbetet. Den information som tas fram inom kvalitetssystemet ger underlag till den strategiska styrningen av lärosätets utbildningsverksamhet. Med hjälp av kvalitetssystemet identifierar lärosätet utvecklingsbehov och utvecklar utbildningsverksamheten. Lärosätet har systematiska processer och rutiner för att säkerställa att informationen publiceras och kommuniceras till relevanta intressenter, såväl interna som externa, och att den får en god spridning inom organisationen.

## Bedömningsgrunder:

*1.1 Lärosätets kvalitetssystem är uppbyggt för att säkerställa kvaliteten i utbildningarna och det relaterar till övergripande mål och strategier som lärosätet fastställt för sin utbildningsverksamhet.*

*1.2 Lärosätets har en kvalitetssäkringspolicy, eller motsvarande, som är offentlig och en del av den strategiska styrningen.*

*1.3 Lärosätet har en ändamålsenlig och tydligt definierad ansvarsfördelning för kvalitetsarbetet.*

*1.4 Lärosätet har systematiska processer som uppmuntrar till delaktighet, engagemang och ansvar hos lärare, övrig personal samt studenter och doktorander.*

*1.5 Lärosätet säkerställer att de resultat och slutsatser som genereras av kvalitetssystemet systematiskt tas tillvara i den strategiska styrningen, kvalitetsarbetet och i utvecklingen av kvalitetssystemet.*

*1.6 Lärosätet säkerställer att den information som genereras av kvalitetssystemet publiceras och kommuniceras på ett ändamålsenligt sätt med relevanta intressenter och får en spridning inom organisationen.*

## Vägledning till lärosätet:

Visa hur kvalitetssystemet uppfyller bedömningsgrunderna för området, bland annat genom att beskriva vilka policyer, eller motsvarande, rutiner och processer som bidrar till detta. Beskrivningen ska visa hur kvalitetssystemet stöder lärosätets profil, genomförandet av lärosätets strategi och hur systemet hjälper lärosätet att uppnå målen för utbildningsverksamheten. Visa även hur lärosätets kvalitetssystem bidrar till att identifiera utvecklingsområden och vidta relevanta åtgärder.

Om lärosätet har flera olika kvalitetssäkringspolicyer, eller motsvarande, för olika delar av sin utbildningsverksamhet, ska i de fall det är relevant samtliga kvalitetssäkringspolicyer beskrivas. Det ska framgå om lärosätet har en centraliserad eller decentraliserad organisation för kvalitetsarbetet. En beskrivning av och motivering för den valda organisationen ska ges. Ge gärna exempel på en fråga som lärosätet har arbetat med och som åskådliggör hur kvalitetssystemet fungerar i sin helhet.

Lyft vid behov ytterligare aspekter som är viktiga för den systematiska utvecklingen av kvalitetssystemet vid lärosätet.

Ge belägg för att kvalitetssystemet är välfungerande, effektivt och att det utvecklas systematiskt utifrån den information som genereras inom kvalitetssystemet.

---

Lärosätets redogörelse:

### **Kungl. Konsthögskolan**

I avsnittet beskriver vi Kungl. Konsthögskolans (KKH) historiska bakgrund och de förutsättningar som är för handen inför självvärderingen. Kortfattat redogörs också för utbildningen och forskningen på KKH och översiktligt hur högskolan är organiserad.

### **Bakgrund och förutsättningar**

Kungl. Konsthögskolan grundades 1735 och är både Sveriges äldsta och största konsthögskola. Samtidigt är KKH Sveriges minsta statliga högskola sett till omsättning och antalet studenter. Längre verkade högskolan i Konstakademiens lokaler på Fredsgatan intill Rosenbad, men sedan 1995 är vi lokaliserade till Skeppsholmen i centrala Stockholm där vi bedriver utbildning och forskning i fri konst och arkitektur. Så länge högskolan existerat har en mycket stor del av Sveriges främsta konstnärer utbildats här och det är en obruten tradition som löper in i nutid. Såväl nationellt som internationellt befolkas konstfältet av många framgångsrika alumni och bland våra postmasterstudenter, doktorander, forskare och lärare märks många framträdande konstnärer och arkitekter. Det är en konstnärligt vital miljö som utmärker sig av omfattande samverkan med det omgivande samhället och i synnerhet med aktörer på konstfältet både nationellt och internationellt. Vi ser också många sökande till våra utbildningar. Våren 2019 sökte 554 studenter till de 18 platserna på femåriga programmet i fri konst.<sup>2</sup>

Med ett sammanhållet lärosätesövergripande kvalitetssystem är det dock sämre beställt. I dagsläget saknar högskolan ett sådant. Ända fram till de senaste åren har KKH sällan arbetat i systematiska lärosätesövergripande verksamhetsprocesser. Istället har verksamheten utgått från individ- och gruppnivå, och det kvalitetsarbete som pågått har skett genom enskilda processer inom förvaltning, utbildning och forskning. Visst kvalitetsarbete har haft lärosätesövergripande karaktär, men i brist på vision och verksamhetsplan har underskottet på planering, utvärdering och uppföljning varit påtagligt. Istället har verksamheten i stor omfattning varit inriktad på utbildningens och forskningens genomförande.

Att vi inte har kommit längre i kvalitetssäkringsarbetet har delvis att göra med en organisationsstil som i brist på gemensam verksamhetsplan utgått från individ- och gruppnivå. Men det finns fler orsaker: När det nuvarande nationella systemet för kvalitetssäkringsarbete antogs 2016 befann sig KKH i en djupgående kris. Med början 2014 drogs vi in i en malström av uppsplitande konflikter både på och utanför högskolan som också spelades upp i media. Under denna tid avgick dåvarande rektor efter bara två år i tjänst, arbetsmiljön kördes i botten, styrningen försvagades och ett flertal personer inom förvaltningen valde att sluta. Under tre år hade KKH ingen förvaltningschef, och när en interim ledning tillträdde 2016 genom fakultetsval saknade vi förutom förvaltningschef även hr-chef, kommunikationsansvarig och ekonomichef. Hösten 2016 drabbades högskolan dessutom av en omfattande brand som ödelade nästan 20 procent av all verksamhetsyta och som gjorde att de två påföljande åren i hög grad upptogs av kris- och skadehantering, av att få till stånd dugliga lokaler för

---

<sup>2</sup> Siffran är hämtad från KKH:s lokala antagningssystem 2019-11-25

verksamheten, omlokalisera och verksamhetsprioritera.

I relation till, och som en del av alla dessa sistnämnda processer, pågår arbetet med att ta fram ett gemensamt kvalitetssystem för verksamhetens samtliga delar. Det pågår för fullt, och högskolans kvalitetssystem beräknas beslutas under 2020. Kvalitetssystemet kommer att fastställa och tydliggöra ramarna för hur det systematiska kvalitetsarbetet ska bedrivas inom lärosätet. Med utgångspunkt i planering, genomförande, uppföljning och analys i enlighet med den så kallade PDCA-cykeln kommer det även stödja och synliggöra KKH:s systematiska arbete med att utveckla och säkra verksamhetens kvalitet. Det kommer ge oss goda förutsättningar för ett systematiskt och målinriktat kvalitetsarbete i samklang med lokala styrdokument och nationella krav.

Sedan nuvarande rektor Sara Arrhenius tillträde våren 2017 har KKH inlett arbetet med att möjliggöra systematiskt kvalitetsarbete genom att bland annat genomföra en omorganisation, upprätta arbets- och delegationsordningar och revidera eller införa policys och rutiner, till exempel rutiner vid kränkande särbehandling och trakasserier och representationspolicy. Ett avgörande steg i rätt riktning togs den 29 maj 2019 då högskolans styrelse beslutade att anta en vision för lärosätet för perioden 2019 – 2024.<sup>3</sup>

Visionen arbetades fram genom en kollektiv samskapande process där all personal och alla studenter erbjöds att delta i olika former av workshops och inledande intervjuer. Utifrån det insamlade materialet författades ett första utkast som gick ut på remiss till hela organisationen. Såväl personal som studenter ombads att inkomma med kommentarer och synpunkter på utkastet innan dokumentet redigerades en sista gång.

Att låta alla som ville vara med var viktigt ur flera perspektiv. För det första ville vi ta tillvara på så många idéer och perspektiv som möjligt då mångfalden perspektiv och metoder är ett av högskolans främsta kännetecken. En bred förankring av visionen var också nödvändig för att i nästa steg kunna formulera gemensamma mål och strategier som går att implementera på ett trovärdigt sätt. I enkla ord behövde visionen visa på hur högskolans framtid är en gemensam angelägenhet.

Dessa överväganden fick också bäring på visionens dialogiska form – ett kammerspel som problematiserar och synliggör högskolans arv och historiska grund samtidigt som det placerar sig i KKH:s omedelbara framtid. Visionen speglar det sammanhang som högskolan verkar inom, och den fångar upp och utvecklar den komplexitet som uppstår på en plats där högskolans utbildande och forskande uppdrag flätas samman med en mångfald av konstnärliga och arkitektoniska förhållningssätt. Därigenom pekar den ut riktningen för de kommande fem åren och är att betrakta som ett roder. Den hjälper oss att hålla kursen och se till att det dagliga arbetet utförs i linje med övergripande gemensamma målsättningar, som att värna om konstens och bildningens frihet och framtid.

Enligt visionen ska utbildningsverksamheten vid KKH vila på en gemensam kunskapsgrund och pedagogisk modell som främjar att skilda konstnärliga uttryck bryts och prövas mot varandra genom experimentella metoder och konstnärliga risktaganden för att få konsten att utvecklas i dialog med samhället. Genom ett ömsesidigt ansvarstagande från medarbetare och studenter skapar vi tillsammans förutsättningar för ett livslångt lärande vid lärosätet.

Högskolans vision gav KKH förutsättningen att för första gången sedan 2014 ta fram en övergripande verksamhetsplan.<sup>4</sup> Den är en nödvändig förutsättning för att vi ska kunna få ett kvalitetssäkringssystem på plats där processer är förankrade i tydliga mål. Här har vi börjat utarbeta strategier i förhållande till målen. Givet att kvalitetssäkringssystemet ännu inte är beslutat och givet att högskolans kvalitetsarbete inte haft en systematisk och målstyrd

---

<sup>3</sup> Bilaga 1 – Kungl. Konsthögskolans vision 2019-2024

<sup>4</sup> Bilaga 2 – Kungl. Konsthögskolans verksamhetsplan 2020

karaktär så kommer arbetet med att formulera och implementera strategier i förhållande till visionen vara ett mycket centralt arbete under kommande år.

Som ett led i detta arbete har KKH rekryterat en kvalitetsamordnare. Hennes uppdrag är att bygga upp och implementera ett strukturerat kvalitetsarbete och främja en medveten kvalitetskultur inom organisationen. Till VT-2020 anställs även en utbildningsledare som placeras direkt under rektor med uppgift att samordna planeringen av utbildningen. En ny policy och rutin för utvärderingar inom utbildningen har också utformats,<sup>5</sup> vilken syftar till att öka den generellt låga svarsfrekvensen vid kursvärderingar och hitta väl fungerande sätt att arbeta med återkoppling och förbättringsåtgärder. Det är några av grundstenarna i det system som håller på att resa sig.

### **Utbildning och forskning**

Kungl. Konsthögskolan bedriver utbildning på konstnärlig grund i tre olika former: programutbildning på grund- och avancerad nivå, kurser på postmasternivå och forskarutbildning i samarbete med konstnärliga fakulteten vid Lunds universitet (LU).

De studenter som studerar på grundnivå har alla kommit in på högskolans femåriga program i fri konst. Vid fullgångna studier erhåller de en kandidatexamen efter tre år och därefter är de garanterade en plats på högskolans masterprogram. Varje år tar KKH in omkring 18 studenter till det femåriga programmet<sup>6</sup> och omkring 25 studenter till masterprogrammet.<sup>7</sup> Till masterutbildningen tillkommer alltså minst sju studenter som inte går på KKH:s femåriga program.

- 1) Det femåriga programmet och masterprogrammet följer i princip samma upplägg: varje student har en huvudhandledare och tillhör en så kallad professorsgrupp, en handlednings- och kritikgrupp som leds av en professor. En del studenter följer samma professors undervisning genom hela studietiden, men det är vanligt att studenten väljer att byta professor. Undervisningen i professorsgrupperna ser olika ut från grupp till grupp. De obligatoriska momenten varje termin är dels två ateljésamtal, då handledning sker i studentens ateljé och är fokuserat på studentens arbete, och dels fyra gruppkritiktillfällen, som är en gruppdiskussion där studenternas arbeten granskas kritiskt under ledning av professor.

Professorerna lägger upp och genomför sin undervisning individuellt med liten eller ingen formell kollegial kvalitetsgranskning. Det är med andra ord ett betydande utvecklingsområde för vårt kvalitetsarbete. Ett första steg i arbetet med att åtgärda detta är att vi sedan HT-19 introducerat en ny form av handledningsgrupp där tre professorer delvis planerar och undervisar tillsammans (se vidare 2.4.1.1.).

Individuell handledning och gruppkritik står i sin tur i relation till all annan aktivitet och utbildning som studenten bedriver och är föremål för. Hit hör de årskursgemensamma kurserna och aktiviteterna såsom infart, konstteori, konsthistoria, Post-Mejan (yrkesförberedande kursmoment) samt avgångsutställningar. Bortsett från ovan nämnda, till största del obligatoriska aktiviteter, väljer studenten själv hur hen ska disponera sin tid på högskolan. Detta ska ske med stöd från den handledande professorn, men i vilken utsträckning så sker varierar.

Det som står klart är att studenterna har mycket att välja mellan. Tiden kan förläggas till

---

<sup>5</sup> Bilaga 3 – Kungl. Konsthögskolans utvärderingspolicy

<sup>6</sup> Bilaga 4 – Kungl. Konsthögskolans utbildningsplan för det femåriga programmet i fri konst 300 hp

<sup>7</sup> Bilaga 5 – Kungl. Konsthögskolans utbildningsplan för masterprogram i fri konst 120 hp

ateljéarbete eller så arbetar man i någon av högskolans många verkstäder under handledning av lärare där. Det erbjuds en mängd så kallade kursmoment av både praktisk och teoretisk karaktär,<sup>8</sup> som inte är poängsatta utan ingår i de omfattande kurserna *Individuellt konstnärligt arbete* inom ramen för programmen i fri konst. En stor mängd gästlärare som ger föreläsningar, workshops och ateljésamtal hör också till det möjliga inslaget i studenternas utbildning. Därtill arrangeras årligen flera större seminarier som studenterna kan delta i och olika studieresor erbjuds.

Examensarbetet i fri konst är en konstutställning. Det ger konstutställningen som form och bedömningen av den en framskjuten roll ifråga om prövningen av om studenten uppnått lärandemålen. För en kandidatexamen sker denna utställning i form av en gruppställning medan masterexamen examineras genom en solutställning och en masteressä där studenten reflekterar över sin konstnärliga praktik.

- 2) Postmasterkurserna på KKH ligger i linje med traditionen att högskolan bedrivit utbildning av yrkesverksamma konstnärer och arkitekter. Några av dessa kurser har varit återkommande år efter år under lång tid, framför allt inom restaureringskonst, medan andra bara existerar under några år för att ersättas av andra.

Våra postmasterkurser är oftast ettåriga kurser som vänder sig till konstnärer, arkitekter och yrkesverksamma inom angränsande fält som redan har en masterexamen eller motsvarande kompetens. Dessa kurser är ytterst centrala i högskolans arbete för att möjliggöra det livslånga lärandet. Yrkesverksamma i alla åldrar ges möjlighet att återkomma till KKH för att med utgångspunkt i sina praktiker skaffa sig fördjupade kunskaper inom specifika kunskapsfält. Belägen mellan master- och forskarutbildning är det en utbildningsnivå där studenterna får möjlighet att utveckla metoder och perspektiv på ett sätt som är forskningsförberedande. Vidare innebär postmasterkurserna att studenterna har värdefulla erfarenheter och kunskaper som kan komma andra studenter till del genom att de möts i exempelvis högskolans verkstäder. Omkring hälften av högskolans studentplatser återfinns på högskolans fem postmasterkurser som var för sig uppehåller sig vid ljudkonst, restaureringskonst, dekolonialisering i relation till arkitektur och urbana studier samt den offentliga konstens och arkitekturens relation till förhandlingen av konstnärliga värden.<sup>9</sup>

- 3) Forskarutbildningen vid Kungl. Konsthögskolan har funnits sedan 2010. Under perioden 2010–2015 ingick vi i den nationella Konstnärliga forskarskolan med Konstnärliga fakulteten i Malmö, Lunds universitet (LU) som huvudman. Här skedde regelbundna terminsträffar och workshoppar för doktoranderna samt möjlighet till utbildning för handledarna. Inom samarbetet anställde KKH två doktorander som disputerade 2016 respektive 2017 vid LU.

Ett finansiellt samarbete med Stockholms konstnärliga högskola (SKH) genomfördes under perioden 2014–2018 med två doktorander med LU som antagande lärosäte. Disputationer kommer att ske 2020–2021. Även SKH-samarbetet gav möjlighet till ett ramverk av terminsvisa doktorandträffar och terminsvisa handledarmöten. Då KKH:s doktorander uttryckte önskemål om att KKH borde utforma egna doktorandveckor med fokus på fri konst-relaterade diskurser kom sådana att utvecklas vid lärosätet. Detta har lett till att vi i dialog med doktoranderna fortsätter att prova olika former och förutsättningar för seminarier, i syfte att skapa en så utvecklande doktorandmiljö som möjligt.

De olika omgångarna av doktorander har haft olika önskemål om hur de vill att

---

<sup>8</sup> Bilaga 6 – Katalog över samtliga valbara kursmoment ht 2019 för programstudenter i fri konst

<sup>9</sup> Bilaga 7 – Kursplaner postmasterkurser läsåret 2019-2020

forskarutbildningen ska utformas. I princip kan de delas in i två grupper som antagits under fyra olika tidsperioder: Lärosätet gav den första doktorandkullen (2010, 2011) mycket stor frihet att utveckla formen för doktorandstudierna vilket understöddes av handledarna. Dialogen mellan lärosätet och den andra kullen av doktorander (2012, 2014, 2016) och deras handledare har däremot handlat om att försöka skapa en doktorandutbildning som kombinerar struktur och frihet.

Idag vill lärosätet och de flesta av handledarna och doktorandstudenterna ha tydlighet kring forskarutbildningens struktur och klagörande av dess ömsesidiga krav och förväntningar. En tydligare lärosätetsövergripande styrning och riktning för doktorandutbildningen behöver stakas ut av KKH:s ledning (se vidare 4.2.4.).

### **KKH:s organisation**

Kungl. Konsthögskolans organisation framgår av högskolans organisationsplan som beslutas av högskolans styrelse.<sup>10</sup> Likt andra statliga universitet och högskolor är högskolestyrelsen KKH:s högsta beslutande organ som myndighetschefen (rektor) rapporterar till. Rektor leder verksamheten närmast under styrelsen och prorektor är rektors ställföreträdare. KKH:s arbetsordning som fastställdes av styrelsen 2018-05-24 innehåller föreskrifter om högskolans övergripande organisation, delegering av beslutanderätt, gången för handläggning av olika ärenden och formerna i övrigt för verksamheten.<sup>11</sup> I lärosätets delegationsordning (beslutas av rektor) som utgår från högskolans arbetsordning förtydligas ansvar och befogenheter för beslutande organ och befattningshavare mer ingående.<sup>12</sup>

### **Linjestyrning**

Principiellt delar sig organisationen i två samverkande delar: 1) utbildning och forskning; 2) förvaltning. Det första är kärnverksamhet och det senare är stöd till kärnverksamheten. Rektor styr lärosätet på uppdrag av högskolestyrelsen och använder rektorsrådet för den strategiska styrningen. Rektorsrådet består av rektor, prorektor och förvaltningschef.

Rektors ledningsråd har en central kvalitetssäkrande funktion genom att samordna högskolans verksamhet samt att initiera och följa upp övergripande utvecklingsprojekt. Ledningsrådet planerar, bereder och analyserar utbildningsfrågor för kvalitetsgranskning i UFN och beslut hos rektor eller delegerad tjänsteman/instans.

I rektors ledningsråd ingår rektor, prorektor, förvaltningschef, områdesansvariga och studentrepresentant. De fyra områdesansvariga är ansvariga för var sitt område: 2D, 3D, Arkitektur och kritiska studier respektive Mindepartementet. I de områdesansvarigas och i förvaltningschefens uppdrag ingår löpande arbete med verksamhetsplanering, genomförande, verksamhetsutveckling samt uppföljning av sina respektive verksamhetsområden tillsammans med sina medarbetare.

Högskolans budget bereds i rektors ledningsråd och rektorsråd för beslut i styrelsen. Delberedning sker inom lärosätets områden och enheter. Genom att föra ner planering, beredning och vissa beslutsbefogenheter till de områdesansvariga säkras att verksamhetsutvecklingen sker utbildningsnära och på en decentraliserad nivå. Detta inbegriper även studenterna genom representation i samtliga nämnder och råd. Som UKÄ tydliggjorde i lärosätetsgranskningen ska KKH tillsätta studentrepresentanter i respektive område.

---

<sup>10</sup> Bilaga 8 – Kungl. Konsthögskolans organisationsplan

<sup>11</sup> Bilaga 9 – Kungl. Konsthögskolans arbetsordning

<sup>12</sup> Bilaga 10 – Kungl. Konsthögskolans delegationsordning

Ledningsrådets centrala position i organisationsschemat ska garantera en styrning som bygger på tvåvägskommunikation – såväl i linjen som mellan kollegium och linje. På så sätt finns förutsättningarna för en styrning och verksamhetsutveckling som omfattar alla lärosätets processer, och för implementeringen av ett kvalitetssystem med PDCA-cykeln som utgångspunkt.

Förvaltningens olika funktioner ger stöd till utbildning och forskning. Den leds av förvaltningschef som har två enheter med enhetschefer under sig: HR- och ekonomienheten samt Utbildnings- och forskningsenheten. Idag ligger Fastighet och IT direkt under förvaltningschef, men detta kommer att förändras i början av nästa år då en chef för Fastighets- och IT-enheten anställs. Att förvaltningschefen ingår i rektorsrådet och rektors ledningsråd garanterar en övergripande och sammanhållen styrning av lärosätet. I rektors ledningsråd kan även enhetschefer och kommunikationsansvarig adjungeras in.

### **Kollegial styrning – Utbildnings- och forskningsnämnden**

För organisationen och styrningen av utbildning och forskning är den kollegiala styrningen avgörande. Utbildnings- och forskningsnämnden, som är kollegialt vald och leds av prorektor på delegation från rektor, har till uppdrag är att främja och ansvara för utbildningens och forskningens innehåll och kvalitet. Här sker kvalitetsgranskningen av alla dokument som ligger till grund för utbildningens och forskningens innehåll. Vidare är uppdraget att främja den pedagogiska utvecklingen inom lärosätet. Alla processer som berör utbildning granskas i UFN: rekrytering, utvärdering av program och kurser samt antagning. Vissa beslut är också delegerade till UFN, såsom beslut om kursplaner och tillsättande av antagningsnämnder för rekrytering och av tillsättande av lärarförslagsnämnder för lärare och doktorander.

UFN har också rätt att fördela vissa medel. Storleken på dessa förändras år från år och framgår av beslutad budget. I regel handlar det om 500 tkr i KFoU-medel och 500 tkr för kursmoment. Inför 2020 beslutar inte längre UFN om fördelning av kursmomentmedel, utan Områdena får en summa som de kan göra kursmoment för. Dessa förslag granskas sedan i ledningsråd innan de går vidare till UFN för kollegial granskning. Därefter beslutar områdesansvarig om att kursmoment ska ges.

Utöver UFN finns ett flertal nämnder som huvudsakligen besätts av lärare. Dit hör Rådet för arbetsmiljö och lika villkor, Disciplinnämnd och Personalansvarsnämnd.



## 1. Styrning och organisation

I avsnittet redogör högskolan för grunderna i KKH:s kvalitetsarbete och ansvarsfördelning, hur systemet och utbildningarna planeras, följs upp och utvecklas samt hur informationen från kvalitetsarbetet tas till vara och sprids.

### 1.1.1. Riktlinjer för systematiskt kvalitetsarbete

Den ena utgångspunkten för KKH:s kvalitetsarbete är vår vision för perioden 2019–2024 som i sin tur stakar ut riktningen för verksamhetsplaneringen för kommande år. Den andra utgångspunkten är den nyligen framtagna kvalitetssäkringspolicyn.<sup>13</sup>

Under hösten 2019 har KKH tagit fram en lärosätesövergripande kvalitetssäkringspolicy i enlighet med utgångspunkter i visionen. Den 12 november 2019 beslutade Utbildnings- och forskningsnämnden (UFN) att anta styrdokumentet *Policy för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av utbildning vid Kungl. Konsthögskolan*. Policyn beskriver de principiella utgångspunkterna för vår systematiska kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling.

I lärosätets delegationsordning har rektor delegerat det övergripande kvalitetsansvaret till prorektor. Ansvar för policyns förverkligande åligger dock Kungl. Konsthögskolans Ledningsråd och Utbildnings- och forskningsnämnd som tillsammans borgar för att verksamhetens samtliga delar, utifrån deras skilda funktioner och uppdrag, arbetar engagerat, proaktivt och systematiskt med att utveckla utbildningskvaliteten. För att det ska ske, och ett lärosätesövergripande kvalitetsarbete ska komma till stånd, krävs medarbetarnas och studenternas delaktighet och engagemang.

I KKH:s Kvalitetssäkringspolicy fastslås att följande utgångspunkter alltid ska beaktas i och karaktärisera det framväxande kvalitetssystemet:

- 1) Tillämpa transparenta och tydliga verksamhetsprocesser för planering, genomförande, uppföljning och eventuella åtgärder för att utveckla kvaliteten av den bedrivna utbildningen som en integrerad del av den ordinarie verksamheten
- 2) Sträva efter att utbildningen alltid håller en hög kvalitet som uppstår genom professionella möten mellan personal och studenter
- 3) Säkerställa att utbildningen bedrivs enligt gällande lagar, förordningar, föreskrifter och interna policybeslut
- 4) Främja och omfatta skilda konstnärliga uttryck som bryts mot varandra med reflektion och generositet
- 5) Utveckla goda pedagogiska former och miljöer som leds av en engagerad lärarkår bestående av etablerade konstnärer med högskolepedagogisk kompetens
- 6) Kungl. Konsthögskolans utbildningsverksamhet ska genomsyras av jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv
- 7) En öppen redovisning av det interna kvalitetsarbetet skapar goda incitament för ett ömsesidigt deltagande och engagemang för såväl studenter som personal genom vilket konstens och bildningens frihet värnas

---

<sup>13</sup> Bilaga 28 - Policy för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av utbildning vid Kungl. Konsthögskolan

- 8) Visa på en tilltro till förmågan att våga utvecklas genom att bidra till att sprida goda exempel inom och utanför Kungl. Konsthögskolan.

Vidare fastställer policydokumentet att ett kontinuerligt planerings-, genomförande-, uppföljnings- och utvecklingsarbete ska bedrivas på såväl Områdes- som förvaltningsnivå med fokus på att utbildningen ger möjlighet för studenterna att nå de nationella examensmålen och följer lagar, författningar, förordningar, lokala strategier (till exempel Verksamhetsplan och vision) samt *Standarder och riktlinjer för kvalitetssäkring inom det europeiska området för högre utbildning (ESG)*.

Inom ramen för det systematiska kvalitetsarbetet ska lärosätet säkerställa att resultaten av studierna motsvarar lokala lärandemål och de nationella examensmålen. Detta ska ske genom studentcentrerade undervisningsmetoder som utvecklar det specifika i varje students konstnärliga uttryck genom att studenterna tar en aktiv roll i lärandeprocesserna, vilket även ska återspeglas vid examinationer. Vidare ska undervisningens innehåll och form huvudsakligen vila på konstnärlig grund med inslag från angränsande fälts vetenskapliga teoribildningar (till exempel konstvetenskap och filosofi) och med en relation till det omgivande samhället. För att kunna bedriva en utbildning av hög kvalitet måste antalet lärare stå i proportion till utbildningens omfattning, innehåll och upplägg. Det systematiska kvalitetsarbetet ska även säkerställa att det sker ett kontinuerligt erfarenhetsutbyte inom fakultetens samtliga delar. Lärosätet ska även säkerställa att undervisande personal bedriver ett aktivt pedagogiskt utvecklingsarbete utifrån högskolepedagogisk kompetens.

Kvalitetssäkringspolicyn fastställer även att det åligger UFN och områdesansvariga att årligen följa upp utbildningarnas kvalitetsutveckling med särskilt fokus på systematisk uppföljning och beslutade åtgärder utifrån de uppgifter som framkommer inom ramen för till exempel kurs- och programvärderingar samt vid eventuella externa granskningar. Att arbeta i systematiska och åtgärdsinriktade processer är ett stort utvecklingsområde för lärosätet. Därmed är det viktigt att bygga in en förståelse för dessa arbetssätt och metoder i organisationen. I framtiden ska policyn också utvecklas så att den även inbegriper forskningens och stödverksamhetens kvalitetsutveckling.

KKH:s kvalitetssäkringspolicy föreskriver vidare att extern bedömning av lärosätets utbildningar ska ske återkommande, för att säkra utbildningens kvalitet. Utbildnings- och forskningsnämnden har att initiera utvärdering av all utbildning under en femårsperiod. Vid utvärderingarna ska också studenterna medverka i planering och uppföljning. Utvärderingarna ska i övrigt genomföras av konstnärligt och högskolepedagogiskt sakkunniga inom fältet inklusive minst en studentrepresentant. Minst två externa bedömare ska ingå i bedömargruppen som fastställs av UFN efter samråd med ledningsrådet.

Beslut om vad som ska utgöra underlag för bedömargruppen fattas av UFN efter samråd med ledningsråd och bedömargruppen. Efter att bedömargruppen har tagit del av underlaget genomför de intervjuer med företrädare för utbildningen och studenter samt går igenom relevanta styrdokument. Bedömargruppen sammanfattar genom ett utlåtande vad som behöver utvecklas. Därefter ansvarar UFN för att följa upp att åtgärder vidtas på basis av utvärderingarna.

Förvaltningen har sedan 2018 haft beslutade handlingsplaner för sitt utvecklingsarbete. Dessa handlingsplaner, som tagits fram tillsammans med alla medarbetare inom förvaltningen, har bidragit till stödverksamhetens kvalitetsutveckling. I avsaknad av en lärosätesövergripande vision och verksamhetsplan har dessa handlingsplaner inte kunnat utgå från hela högskolans behov av kvalitetsutveckling.

### **1.1.2. Processen för verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning inklusive uppföljning av kvalitetsarbetet**

Utgångspunkten för KKH:s verksamhetsplanering är vår vision för perioden 2019 – 2024 som stakar ut riktningen för kommande år för vår samlade verksamhetsplanering inklusive budgetunderlag. Då lärosätet inte haft någon verksamhetsplan sedan 2014 har verksamhetsplanen för 2019-2020 inneburit ett första steg mot ett lärosätesövergripande arbete. Lyckas vi omsätta visionen i praktiken kommer den att öka medarbetarnas förståelse för, och kunskap, om, vikten av att finna lämpliga styrmodeller som ger lärosätet möjlighet att bygga upp en hållbar, långsiktig och systematisk verksamhetsplanering utifrån hela lärosätets behov.

För att få en lärosätesövergripande verksamhetsplan på plats genomfördes en kortare planeringsprocess parallellt med framtagandet av visionen under februari och mars 2019. Lärosätet ska i nästa steg utveckla en treårig verksamhetsplan för att möjliggöra ett arbete som är strategiskt och långsiktigt. Med början 2020 kommer årliga separata verksamhetsplaner tas fram för lärosätets enheter och Områden. Arbetet kommer att inledas med diskussioner i rektorsråd och ledningsråd om utifrån de verksamhetsprioriteringar som framgår av det treåriga budgetunderlaget. Den avslutande beredningen sker huvudsakligen i ledningsrådet och går därefter vidare till MBL-förhandling inför avslutande beslut av rektor respektive förvaltningschef.

Den övergripande verksamhetsplan som KKH:s styrelse beslutat om för 2019-2020 beskriver gemensamma projekt och uppdrag som ska genomföras med utgångspunkt i visionen. Det är nödvändigt att verksamhetsplanen formulerar tydliga uppdrag för hela verksamheten i relation till gemensamma mål med fokus på hållbarhet, medarbetarskap, arbetsformer och arbetsmiljö.

Förvaltningen har under 2019 genomfört ett arbete med att kartlägga betydelsefulla nyckelprocesser, främst inom utbildnings- och forskningsenheten. Utifrån processkartläggningen har ett arbete påbörjats under hösten 2019 med att uppdatera och upprätta policys, rutiner och riktlinjer för hur förvaltningen ska stödja det kontinuerliga kvalitetsutvecklingsarbetet.

### **1.1.3. Analys av styrkor och utvecklingsområden**

Kungl. Konsthögskolan är nu beredd att ta fram, anta och implementera ett lärosätesövergripande kvalitetssystem under det kommande året. Till skillnad från tidigare år finns förutsättningarna för att göra det. Den nya organisation som antogs på styrelsemötet i maj 2018 har börjat sätta sig, och den ger oss möjligheter att utveckla lärosätet som en helhet. Idag har KKH en organisation där områdesansvariga är lönesättande chefer för respektive Område och ingår i rektors ledningsråd, och där ledningsrådet bereder frågor för beslut till såväl rektor som till Utbildnings- och forskningsnämnden. Det kan jämföras med den tidigare organisationen där hela fakulteten hade rektor som chef och där områdesansvariga hade en otydlig koppling till såväl ledningen som Utbildnings- och forskningsnämnden. Ledningsrådets centrala position i organisationsschemat garanterar en styrning med tvåvägskommunikation både inom linjen och mellan kollegiet och linjen. Detta ger förutsättningar för en styrning och verksamhetsutveckling som omfattar lärosätets samtliga processer, och i förlängningen möjliggör att KKH kan implementera ett kvalitetssystem med PDCA-cykeln som utgångspunkt. Samtidigt är utvecklingsområdena många. Några av de mer omfattande framgår av följande lista:

- Få till stånd en lärosätesövergripande planering.

- Utveckla Områdenas beredande funktion. Idag bereds för få frågor i Områdena till ledningsrådet vilket försvårar utvecklingen av lärosätet.
- Effektivare förankring av rektorsbeslut och strategier i Områdena
- Ta fram och arbeta efter verksamhetsplaner per Område och enhet
- Utveckla strategier för lärosätesövergripande frågor
- Vidareutbilda de områdesansvariga och tydliggöra deras uppdrag
- Stärka planering och samarbete mellan områdesansvariga samt ge dem budgetansvar för hela Områdets ekonomi.

## **1.2. Ansvarsfördelning**

Eftersom kvalitetspolicyn precis antagits och kvalitetssäkringssystemet ännu inte är formulerat ligger ett omfattande arbete framför oss. En grundläggande förutsättning för att bedriva ett lärosätesövergripande kvalitetsarbete är att alla medarbetare och studenter är delaktiga och engagerade i arbetet. Det kommer kräva återkommande utbildnings- och informationsinsatser. Här har vi dock en styrka i våra medarbetares och studenters stora engagemang i det egna arbetet och studierna. Detta engagemang yttrar sig också ofta som kvalitetsarbete inom ramen för enskilda kurser och projekt, men sällan på ett systematiskt vis med hela lärosätet i sikte. Vår stora utmaning är att utveckla det kvalitetsarbete som redan pågår och föra till delar som i allt väsentligt saknas, skapa en systematik och enhetlighet i arbetet, så att verksamheten strävar mot de målbilder som visionen formulerar utan att samtidigt stuka det engagemang som finns i organisationen idag.

### **1.2.1. Ansvarsfördelning för kvalitetsarbetet**

Av KKH:s arbetsordning framgår det vilken funktion som ansvarar för kvalitetsarbetet på olika nivåer. Rektor har det övergripande kvalitetsansvaret för lärosätet och beslutar även om övergripande kvalitetssystem. Rektor har delegerat kvalitetsansvaret vidare till prorektor. Någon vidare delegering av kvalitetsansvaret finns inte, men som nämnts ingår det i samtliga enhetschefers, områdesansvarigas och förvaltningschefens uppdrag att löpande arbeta med verksamhetsplanering, genomförande, verksamhetsutveckling samt uppföljning av sina respektive verksamhetsområden tillsammans med medarbetare. Enligt KKH:s arbetsordning ansvarar ledningsrådet för att samordna högskolans verksamhet samt att initiera och följa upp övergripande utvecklingsprojekt. Utbildnings- och forskningsnämndens uppdrag är, enligt KKH:s arbetsordning och kvalitetssäkringspolicyn, att främja och ansvara för utbildningens och forskningens innehåll och kvalitet.

### **1.2.2. Analys av styrkor och utvecklingsområden**

Ett utvecklingsområde för KKH är att utveckla en organisationskultur med mer lärosätesövergripande och systematiska verksamhetsprocesser. Det är en förutsättning för att kunna ta fram och implementera ett systematiskt kvalitetsarbete.

Flera viktiga och avgörande steg i riktning mot att arbeta mer systematiskt har tagits under de senast två åren, till exempel har ett antal olika centrala styrdokument upprättats, samtidigt som andra har reviderats. Ett stort utvecklingsområde är att få styrdokumenterna att leva i organisationen. Vi behöver i högre grad få till rutiner som vi återkommer till i det dagliga arbetet.

Ett annat viktigt led för att få till stånd systematiska lärosätesövergripande verksamhetsprocesser och ett systematiskt kvalitetsarbete är att tydliggöra uppgifter och funktioner för organisationens olika delar. De uppgifter som kopplas till olika roller och funktioner i 2.2.1. behöver formaliseras och förtydligas i en överblickbar ansvarsfördelning som utgår från ett helhetsperspektiv på verksamheten. Här fyller förvaltningen en mycket viktig funktion. Ett stort utvecklingsområde där är att få till ett stöd till kärnverksamheten som

kontinuerligt följer ett ärende från beredning till beslut.

### 1.3. Delaktighet, engagemang och ansvar

Nedan beskriver vi hur KKH på olika sätt arbetar för att skapa en god social kultur på högskolan, en samhörighet bland personal och studenter. Här ingår mötesstrukturen, studentombudet, Rådet för arbetsmiljö och lika villkor, med mera, Vi beskriver också det resultat vi uppnått

#### 1.3.1. Aktiviteter för att uppmuntra till delaktighet, engagemang och ansvar

Den första måndagen i varje kalendermånad hålls månadsmöte för samtliga medarbetare. Syftet är att sprida information, skapa delaktighet och engagemang samt att skapa möjlighet för all personal att mötas. Under hösten 2018 och våren 2019 har månadsmötena huvudsakligen behandlat teman som framtagandet av KKH:s vision, kvalitetsarbetet, rekryteringar och det stundande ombyggnadsprojekt av lärosätets huvudbyggnad som ska påbörjas 2022. Mötena inleds av rektor och följs av föredragningar och diskussioner av viktiga frågor som leds av olika medarbetare.

Förvaltningschefen genomför även månadsvisa personalmöten för alla medarbetare inom TA-området. Dessa möten syftar bland annat till att ge medarbetarna möjlighet att diskutera frågor som uppkommit, förmedla information kring aktuella frågor och ge återrapportering från ledningsrådsmöten. Under 2019 har förvaltningschefen genomfört ett antal insatser för att stärka och förbättra förvaltningens teamkänsla och psykosociala arbetsmiljö. Två förvaltningsdagar har även genomförts under 2019 (en under våren och en under hösten) för att diskutera och följa upp centrala nyckelprocesser samt fokusområden för förvaltningens arbete. I samband med dessa förvaltningsdagar upprättas också en årlig handlingsplan för utvecklingsprojekt tillsammans med medarbetarna. Detta dokument är centralt och används för att planera och följa upp kvalitetsarbetet inom stödfunktionerna.

Förvaltningens olika enheter har även enhetsmöten varannan vecka, och förvaltningschefen har i sin tur veckovisa avstämningar med enhetscheferna.

Inför varje nytt läsår kallar rektor alla medarbetare till en gemensam personaldag som utgår ifrån och behandlar ett specifikt lärosätesövergripande utvecklingstema. Den här sortens gemensamma dagar kommer framöver inte bara inskränka sig till terminsstart utan vårterminen kommer hädanefter avslutas med en planeringsdag för alla medarbetare. Därtill kommer en mitterminkonferens att implementeras och genomföras både på hösten och våren. En första sådan konferens hölls i början av november i år.

Mycket har gjorts för att säkra och stärka studenternas inflytande i berednings- och beslutsprocesser av frågor som är av betydelse för studenternas studiemiljö och utbildning. Dialogen med studentkåren har även intensifierats under de senaste två åren och till skillnad från tidigare har vi nu studentrepresentation i de delar av organisationen där beslut om utbildningsfrågor fattas. Undantaget är studentrepresentation inom de fyra olika Områdena, där studentrepresentanter kommer att utses under 2020. Rektor gör sig också tillgänglig för studenterna genom att ha öppen dörr en gång i veckan. Syftet är att studenter ska kunna prata med rektor direkt om utbildningsrelaterade frågor.

Ytterligare ett steg mot att systematisera och säkerställa lärosätets arbete med studentinflytande och studentrepresentation har tagits genom att anställa ett studentombud som mottagare av studenternas synpunkter och som stöd i svåra situationer, till exempel vid konflikter, trakasserier och diskriminering, psykisk ohälsa eller missbruk. I de två sistnämnda fallen handlar det främst om att förmedla kontakt med studenthälsan eller andra instanser med rätt kompetens. Studentombudets funktion har ännu inte utvärderats, men <sup>15</sup>ansvaret från studenterna har varit

positivt och rollen har varit oumbärlig i flera svåra situationer.

Allt förändringsarbete som rör utbildningen diskuteras i UFN och tas oftast upp i andra fora som till exempel i Rådet för arbetsmiljö och lika villkor. I viss mån förekommer också diskussioner i andra kollegiala organ såsom professorsgruppen. Dessa diskussioner kompletteras och förstärks ibland av workshops som bjuder in representanter för högskolans olika grupper, i vissa fall alla studenter och all personal. Att arbeta med såväl studenter som personal i workshops och projektgrupper ifråga om utvecklingsprojekt som rör alla eller flertalet av lärosätets medarbetare och studenter har visat sig vara en framgångsrik metod för att uppnå delaktighet, engagemang och ansvar inom högskolan.

Många lärandeprocesser på KKH är kollektiva och processinriktade till sin karaktär, vilket uppmuntrar studenter och lärare att tillsammans reflektera över utbildningens utformning och upplägg under tiden som den pågår. På så sätt sker kontinuerliga anpassningar, dock utan någon nämnvärd systematik.

Ett exempel på en aktivitet som ökat delaktigheten och engagemanget vid KKH är arbetet med att ta fram högskolans vision för perioden 2019–2024. Samtliga medarbetare och studenter inbjöds att delta. Det första som skedde var att en representativ projektgrupp tillsattes som bestod av 14 personer från alla medarbetarkategorier samt utvalda studentrepresentanter som deltog i olika former av workshops som leddes av en extern projektledare. Samtliga studenter och medarbetare bjöds därefter in att delta i intervjuer för att samla in ytterligare arbetsmaterial och 17 anställda och 3 studenter valde att delta. Syftet med det breda materialinsamlandet var utöver att skapa ett gemensamt deltagande och engagemang även att formulera ett antal olika valmöjligheter för högskolans framtida riktning. Sex olika framtida riktningar lades fram som möjliga förslag och syftade till att skapa olika reaktioner och diskussioner inom lärosätet för att på så sätt leda processen med att ta fram en vision vidare.<sup>14</sup>

De sex riktningar diskuterades sedan externt med tidigare och blivande studenter för ytterligare förankring. De bearbetades sedan av studenter och personal i en öppen workshop där alla erbjöds möjlighet att delta och tycka till. Utifrån detta samlade underlag författade sedan rektor och prorektor ett förslag på vision som lades fram i styrelse under våren 2019.

### **1.3.2. Analys av styrkor och utvecklingsområden**

En betydande styrka i fråga om delaktighet, engagemang och ansvar är lärosätets litenhet. Med få medarbetare och få studenter blir många frågor viktiga angelägenheter för de allra flesta. Medarbetarundersökningar visar också att det finns ett stort engagemang för det egna uppdraget och en stark identifikation med arbetsplatsen. Detta behöver dock inte nödvändigtvis betyda att engagemanget för det egna uppdraget utgår från lärosätets vision och planer. Graden av självständighet med vilken lärare lägger upp sin undervisning är omfattande. En stor utmaning handlar här om att tydliggöra hur de enskilda uppdragen är en del av en större helhet. Ett viktigt utvecklingsområde är att skapa ett engagemang för lärosätet som helhet utifrån premisser som leder till ett systematiskt kvalitetsarbete.

Lärosätets litenhet borde innebära goda förutsättningar för att nå ut med information och etablera diskussioner och projekt bland medarbetare och studenter. Genom att skapa tydliga återkommande mötesfora, genom att arbeta med strukturerade workshops, genom att organisera fakulteten i Områden och genom att stärka studentinflytandet har vi de senaste åren kommit en bit på väg, men mycket återstår ännu.

Något som särskilt varit en hämsko för oss är flera år av misslyckade projekt med att ta fram ny hemsida och ett nytt intranät, vilket bland annat berott på stor personalomsättning inom kommunikation. Nu finns dock en stark förhoppning om att vi ska få rätsida på

---

<sup>14</sup> Bilaga 11 – Tidsplan för framtagandet av KKH:s vision 2019-2024

kommunikationen. Ett nytt intranät trimmas just nu in och en ny hemsida som följer en ny grafisk profil planeras se dagens ljus i april 2020. Under denna höst har vi också etablerat Microsoft Teams som kommunikationsverktyg internt vilket avsevärt förbättrat kommunikationen inom olika projekt och gemenskaper.

Ett för denna text närliggande fall där vi misslyckats med att skapa engagemang bland studenterna gäller självvärderingens arbetsgrupp. Vi har återkommande försökt få med studenter i arbetet men ännu har ingen student accepterat vår inbjudan. I många andra fall, oftast kvalitetsbefrämjande processer som gäller frågor som upplevs som mer konkreta, ser vi dock ett stort intresse för att engagera sig. Ett färskt exempel är att studentkåren meddelat att de vill ha med fyra studenter till den projektgrupp som efter nyår kommer genomlysas antagningen till det femåriga programmet och masterprogrammet i fri konst.

#### **1.4. Resultat och slutsatser som genereras av kvalitetssystemet**

Då vi i dagsläget saknar ett sammanhållet kvalitetssystem att relatera vårt arbete till kan vi inte påstå att de resultat och slutsatser som vi redogör för nedan är genererade av ett kvalitetssystem. Istället handlar det om resultat och slutsatser som följer av ännu inte systematiserat kvalitetsarbete, arbete som emellertid kommer kunna ges en systematik när kvalitetssystemet är i bruk.

Nedan beskriver vi hur långt högskolan hunnit i arbetet med att ta fram ett systematiskt kvalitetssystem. Vi beskriver också vilka resultat KKH hittills uppnått och hur vi planerar att fortsätta det arbetet. I avsnittet redogör vi även för bedömningsgrunderna 3.5 och 3.6, som hör till bedömningsområdet Utformande, genomförande och resultat.

##### **1.4.1. Resultat från kvalitetsarbete**

Kungl. Konsthögskolan har från och med 2018 påbörjat och intensifierat sitt systematiska kvalitetsutvecklingsarbete. Det har skett inom flera delar av högskolans verksamhet, samtliga med fokus på hållbar verksamhetsplanering. Högskolan har under perioden också genomfört två omfattande processer, båda i syfte att lägga grunden för ett systematiskt kvalitetsarbete. Dels har högskolan genomfört en omorganisation, dels har vi tagit fram en ny vision som fastställer riktningen för vår verksamhet de kommande fem åren. Inom utbildning och forskning har KKH inlett flera strategiska utvecklingsprojekt samtidigt som vi har påbörjat ett antal olika förbättringsarbeten inom förvaltningen.

##### **1.4.1.1. Resultat inom utbildning och forskning**

Inom Området Mindepartementet, som samlar performance, rörlig bild, fotografi och digitala media, finns en pedagogisk försöksverksamhet som syftar till att bredda professorernas undervisning till fler studenter. Den individuella handledningen och gruppkritiken har kompletterats av ett tredje, fördjupande diskursiva moment som utgår från inriktningarna på de olika professorernas konstnärskap och forskning. Som tidigare har de tre professorerna sina egna studentgrupper i handledning och gruppkritik. Men i det diskursiva momentet får studenterna, efter samråd med sin handledare, välja vilken professor man vill följa. I examinationen av "Individuellt konstnärligt arbete", en kurs som finns i läsårsspecifika versioner, som rymmer en mycket stor del av den utbildning som ges på det femåriga programmet, är handledande professor examinator medan den professor vars diskursiva moment studenten följt är bisittande. Tanken är också att studenten ska få en nära kontakt med ytterligare en professor och fler studentkamrater.

Med några få undantag fattas numera beslut i UFN över minst två möten, det vill säga, en kommande beslutspunkt tas upp som en diskussionspunkt så att UFN kan återremittera exempelvis en kursplan till kursansvarig lärare och UFE-handläggare innan beslut fattas. Det är

en ordning som gällt i snart tre terminer och ambitionen är att alla UFN:s beslut ska följa denna rytm. Även om ingen formell utvärdering skett av det nya arbetssättet är det tydligt att det har kvalitetshöjande effekter.

#### **1.4.1.2. Resultat inom administrationen**

Som exempel på kvalitetsförbättrande åtgärder inom administrationen kan nämnas att KKH:s rektorsråd identifierade ett behov av att genomföra en processkartläggning av lärosätets stödverksamhet för utbildning och forskning under höstterminen 2019. Kartläggningen syftar till att identifiera och analysera centrala nyckelprocesser, existerande arbetssätt och strukturer för att kunna effektivisera professionalisera och utveckla förvaltningens reguljära verksamhet. Vidare arbetar Utbildnings- och forskningsenheten (UFE), på uppdrag av förvaltningschefen, med att systematiskt bygga upp mer ändamålsenliga och transparenta rutiner, genom att dokumentera och tillgängliggöra relevanta lärosätetsövergripande rutiner och riktlinjer. I samband med den initiala processkartläggningen under början av höstterminen 2019 har UFE tagit fram individuella årshjul för samtliga medarbetare och ett samlat årshjul för hela enhetens årsarbete. Kartläggningen går sedan vidare inom förvaltningens övriga enheter som är involverade i stödet till utbildningen.

Ett arbete med att gå igenom och vid behov revidera organisationens samtliga policy- och styrdokument samt processbeskrivningar har också påbörjats. En av de viktigaste delarna i kvalitetsarbete har varit att få en ny arbetsordning på plats. KKH:s styrelse antog arbetsordningen den 24 maj 2018. Den trädde i kraft den 15 augusti 2018.

Ytterligare exempel på ett strategiskt lärosätetsövergripande utvecklingsprojekt som har påbörjats under de senast två åren är uppbyggnaden av en ny hemsida och ett nytt intranät som kommer att lanseras i april 2020. Under höstterminen 2019 har all personal och samtliga studenter erbjudits möjlighet att delta i en kortare utbildningsintroduktion av plattformen Microsoft Teams, som det nya intranätet kommer att vara byggt på.

KKH står även inför ett omfattande ombyggnadsprojekt av lärosätets huvudbyggnad som vi planerar att påbörja under 2022. Vi har bildat en projektgrupp tillsammans med hyresvärden Statens fastighetsverk och befinner oss för tillfället i slutfasen av framtagandet av ett lokalprogram som ska ligga till grund för en första kostnadskalkyl.

#### **1.4.2. Kontinuerlig uppföljning och periodiska granskningar av KKH:s utbildningar**

KKH har inte någon rutin för systematiska periodiska granskningar eller uppföljningar av utbildningar eller kurser. Inom ramen för högskolans två utbildningsprogram i fri konst har dock undervisande personal och studenter en kontinuerlig dialog kring det praktiska genomförandet och de vidare förutsättningarna för studentens individuella konstnärliga arbete och projekt samt löpande individuell uppföljning minst två gånger per termin av handledande professor. Ytterligare uppföljning sker genom den gemensamma undervisningen i professorsgrupperna.

Utöver de två utbildningsprogrammen ger KKH för närvarande fem fristående kurser på avancerad nivå för yrkesverksamma konstnärer och arkitekter, vilka benämns ”postmasterkurser” som nämnts inledningsvis. Uppföljning av de fristående kurserna sker terminsvis genom skriftliga kursvärderingar. Efter initiativ från kursansvarig lärare kan de också kompletteras med formativa muntliga kursvärderingar under terminens gång. Inga samlade periodiska utvärderingar av KKH:s utbildningsutbud genomförs.

##### **1.4.2.1. Uppföljning av nyckeltal**

KKH skriver i sina årsredovisningar uppföljningar av de verksamhetsdelar och nyckeltal som efterfrågas i regeringens regleringsbrev till universitet och högskolor. De delar av verksamheten, vars utveckling över tid är relevanta för sammanhanget att lyfta fram, är till



exempel olika nyckeltal inom utbildning och forskning, bemanning och ekonomi.

Analys och uppföljning av nyckeltal sker huvudsakligen i KKH:s ledningsråd. Nyckeltalen kring utvecklingen av antalet studenter och deras prestationer påverkar antagningen av studenter kommande år och nyckeltalen för den ekonomiska utvecklingen är vägledande för kommande budget- och planeringsarbete för utbildning och forskning. En åtgärd som vidtagits utifrån analysen av nyckeltal är att en treårig planering av utbildningsutbudet tagits fram som anger antalet studentplatser på olika utbildningar och kurser samt vilka utbildningar och kurser som ska ges respektive termin. Denna treåriga planering har emellertid inte formellt beslutats.

#### **1.4.2.2. Kursvärderingar**

Sedan vårterminen 2019 använder sig KKH av det elektroniska utvärderingssystemet Netigate för kursvärderingar. Det möjliggör för studenterna i någon mån att vara anonyma och underlättar den administrativa hanteringen i form av dokumentation, bearbetning, sammanställning och återkoppling av kursvärderingarna. Kursvärderingar utförs kontinuerligt och systematiskt i samband med att en kurs avslutas.

Inom ramen för den poänggivande kursen, Individuellt konstnärligt arbete, finns möjlighet för studenterna att utifrån behov välja icke-poänggivande kursmoment (kursmomentet ingår alltså i en kurs som rymmer en mängd aktiviteter som studenten själv väljer). Även dessa ingår i kursvärderingarna för Individuellt konstnärligt arbete. Vid behov kan även kompletterande formativa muntliga kursvärderingar inom kurserna genomföras i enlighet med den Utvärderingspolicy som UFN fastställde i januari 2019.

I syfte att öka svarsfrekvensen kommer kursvärderingstillfällena att schemaläggas från och med vårterminen 2020 i slutet av varje termin eller vid kursavslut. Inom Området Arkitektur och kritiska studier finns det en tradition av att schemalägga kursvärderingstillfällena i slutet av varje termin vilket i våras resulterade i 95 % svarsfrekvens för kursen i Restaureringskonst.

KKH:s utvärderingspolicy beskriver att kursansvarig lärare har att skriva en kursrapport som en sammanfattande analys av kursvärderingsresultaten, egna reflektioner och tankar samt förslag på utvecklingsområden. Den sammanfattande analysen mejlas ut till de studenter som deltagit i kursen. Från och med vårterminen 2019 ska de samlas och göras tillgängliga via KKH:s bibliotek. En otydlighet kring ansvaret för detta har gjort att detta tyvärr inte skett tidigare. UFN och ledningsrådet genomför terminsvisa uppföljningar av utvärderingsresultaten.

#### **1.4.2.3. Studiemiljöundersökning**

Under vårterminen 2019 genomförde KKH en studiemiljöundersökning för samtliga studenter inom lärosätet.<sup>15</sup> Utvärderingen formulerades av rektorsrådet med stöd av studentombud, UFE-chef och HR-chef. Den totala svarsfrekvensen uppgick till 54 procent vilket är betydligt högre än den genomsnittliga svarsfrekvensen för kurs- och programvärderingar inom lärosätet.

Studiemiljöansvaret ligger på rektor. Enligt KKH:s arbets- och studerandemiljöpolicy ska studenternas arbetsmiljö undersökas och analyseras genom regelbundna enkäter. Enklare åtgärder med anledning av resultaten i enkäten genomförs direkt medan mer omfattande åtgärder prioriteras i handlingsplanen som årligen upprättas av Rådet för arbetsmiljö och lika villkor. Det är KKH:s studentombud som föreslår åtgärder som sedan diskuteras i Rådet för arbetsmiljö och lika villkor.

---

<sup>15</sup> Bilaga 12 – Studiemiljöundersökningen vårterminen 2019

#### **1.4.2.4. Utbildningsutvärdering med extern granskning**

Under 2020 planerar KKH att ta fram ett lärosätesövergripande kvalitetssäkringssystem bestående av tydligt definierade aktiviteter och insatser. Som ett led i detta arbete avser lärosätet ta fram en modell som bygger på en tydlig ansvarsfördelning för planering, genomförande, åtgärder och uppföljning vid såväl externa som interna utbildningsutvärderingar som t.ex. alumniundersökningar.

#### **1.4.3. Kommunikation av resultat och åtgärder till interna och externa intressenter**

De primära intressenterna i KKH:s kvalitetsutvecklings- och kvalitetssäkringsarbete, som lärosätet måste bedriva en transparent och ändamålsenlig kommunikation med, är nuvarande och presumtiva doktorander och studenter, samtliga medarbetarkategorier och styrelsen. Externa intressenter vars synpunkter KKH måste förhålla sig till och kommunicera med är regering, riksdag, Universitetskanslersämbetet, Universitets- och högskolerådet, representanter från relevanta professionella fält och övriga samarbetspartners. En mer svårdefinierad grupp är de delar av allmänheten som visar intresse för vår verksamhet. Det handlar då i hög grad om personer som är aktiva i såväl det svenska och det internationella konstfältet, till exempel alumni, men det handlar också om grupper och individer som får kontakt med lärosätet genom våra många utåtriktade aktiviteter och vår externa kommunikation.

Under våren 2020 ska ett nytt intranät vara på plats. Där kommer nyheter, åtgärder och beslut att kommuniceras på ett snabbt och professionellt sätt till våra anställda och studenter. Det gäller således även kommunikationen av vårt kvalitetsarbete.

Den andra förändringsfasen av högskolans kommunikationsstruktur, gäller implementering av en webbsida som innehåller professionella och adekvata funktioner som återspeglar KKH:s uppgifter och profil, anpassad till en såväl nationell som internationell standard. Planerings- och utvärderingsfasen av webbprojektet avslutades i oktober och den första leveransen förväntas i mitten av januari, den tidpunkt då högskolans ansökningsprocess öppnar. En betaversion av webbplatsen testas fram till mars 2020 för att sedan slutföras i april. Även den externa webben kommer bli en viktig plats för kommunikation av kvalitetsarbetets resultat.

All för offentligheten relevant information om KKH:s verksamhet publiceras på hemsidan och kommer att finnas tillgänglig – i bättre form – i samband med lanseringen av den nya webbplatsen. Lanseringen inkluderar även en digital tidning som distribueras till prenumeranter i form av ett nyhetsbrev.

#### **1.4.4. Analys av styrkor och utvecklingsområden**

I och med att KKH alltjämt saknar ett kvalitetssäkringssystem kan inte frågan om kvalitetssäkringssystemets resultat besvaras. De icke-systematiska resultat som vi lyfter fram är alla från de senaste åren och kan dessutom förefalla blygsamma. Det är exempel som följer av processer vilka skulle kunna bli del av ett lärosätesövergripande systematiskt kvalitetsarbete.

Ett stort utvecklingsområde är uppföljningar av periodiska granskningar, och inte minst den här självvärderingen föranleder att vi omedelbart måste ta fram rutiner för sådana uppföljningar. Samma sak gäller utbildningsutvärdering genom extern granskning. Rutiner måste komma på plats och vi behöver finna stöd i nätverk som förenar konstnärliga lärosäten och institutioner, som det nationella Konstex och det Nordisk-Baltiska KUNO, för att etablera en modell som bygger på lärosätessamverkan.

Ett annat utvecklingsområde är arbetet med nyckeltal som redan nu är viktigt för årsredovisningens redogörelse för verksamhetsåret och för strategiska beslut, men som skulle kunna fungera som underlag till fler beslutsprocesser.

För kursvärderingarna finns nu formerna och infrastrukturen för ett framgångsrikt kursvärderingsarbete tack vare att KKH:s nyligen beslutade om en utvärderingspolicy och införskaffade ett elektroniskt utvärderingssystem. För att detta arbete ska bli lyckosamt krävs det dock att rutinerna kring kursvärderingarna förankras ytterligare i kollegiet. I anslutning till kursavslut behöver tid och resurser avsättas för analys och uppföljning av kursvärderingarnas resultat. Ett genomgripande arbete behöver också göras för att säkerställa att relationen mellan utbildning, examination och nationella lärandemål relaterar på ett adekvat sätt. Ytterligare en aspekt som behöver utvecklas inom ramen för programutvärderingarna är vilken eller vilka funktioner som ansvarar för återkopplingen till studenterna, eventuella åtgärder och uppföljning av utvärderingsresultat. I dagsläget ansvarar 6 till 7 professorer för kursen, Individuellt konstnärligt arbete, vilket försvårar samordningen.

Ett utvecklingsområde är att bättre kommunicera kvalitetsarbete som kvalitetsarbete och tydliggöra enligt vilka målsättningar lärosätet arbetar med kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling. Här finns det mycket att göra både internt och externt. Internt behöver vi också finna metoder för att bättre förankra lärosätets strategier och göra det i förhållande till vision och mål. Som framgår av 2.4.3. är kommunikation ett område under stark och förhållandevis snabb utveckling just nu. Efter några år med eftersatta plattformar och stor personalomsättning börjar KKH:s kommunikation få ett fungerande arbetssätt på plats. Detta sker parallellt med utvecklingen av ny webbplats och nytt intranät samt parallellt med implementeringen av Teams som arbetsredskap. För att få kommunikationen att fungera kommer satsningar att behövas på mer internutbildning, men för första gången på flera år kommer vi kunna erbjuda bra strukturer och verktyg för både extern och intern kommunikation.

För allt utvecklings- och kvalitetsarbete är en avgjord fördel att lärosätet är litet. Har vi en tillfredsställande kommunikation på plats kommer denna fördel att kunna tas tillvara på ett bra sätt.

### **1.5. Analys av styrkor och utvecklingsområden**

För analys av styrkor och utvecklingsområden inom bedömningsområdet *Styrning och organisation* se 2.1.3., 2.2.2., 2.3.2. och 2.4.4.

## 2. Bedömningsområde: Förutsättningar

Lärosätet säkerställer genom sitt kvalitetsarbete att det finns förutsättningar för utbildningarnas genomförande och studenters och doktoranders lärande. Lärosätet följer upp, vidtar åtgärder och utvecklar systematiskt förutsättningarna.

Lärosätet säkerställer att det finns goda möjligheter för undervisande personal att vidareutvecklas såväl pedagogiskt som vetenskapligt/konstnärligt inom sitt ämnesområde. Vidare säkerställer lärosätet att den undervisande personalen har såväl vetenskaplig/konstnärlig som pedagogisk och professionsinriktad kompetens som motsvarar utbildningens behov. Med hjälp av information som tas fram inom kvalitetssystemet identifierar lärosätet behov av rekrytering och kompetensutveckling hos personalen. Lärosätet vidtar också åtgärder för att utveckla personalens kompetens.

Lärosätet säkerställer en ändamålsenlig miljö innefattande infrastruktur (till exempel undervisningslokaler, informationstekniska resurser, utrustning och lokaler för laborationer och verkstäder), studentstöd (till exempel studenthälsa och studie- och karriärvägledning) och läranderesurser (till exempel språkverkstad, och handledarresurser i verksamhetsförlagd utbildning). Med hjälp av information som tas fram inom kvalitetssystemet identifierar lärosätet utvecklingsbehov för att stöda studenter och doktorander i att uppnå förväntade studieresultat.

Lärosätet samlar systematiskt in information om studenters och doktoranders studiesituation, och använder informationen för att kontinuerligt utveckla miljön. Genom rutiner och processer säkerställer lärosätet att studenter och doktorander ges goda förutsättningar att genomföra sin utbildning inom planerad studietid.

Med hjälp av informationen identifierar lärosätet utvecklingsbehov, vidtar åtgärder och förbättrar kontinuerligt förutsättningarna för utbildningarna. Lärosätet har systematiska processer och rutiner för att säkerställa att åtgärder som planeras eller genomförs på ett ändamålsenligt sätt kommuniceras till relevanta intressenter, såväl interna som externa.

### **Bedömningsgrunder:**

*2.1 Lärosätet säkerställer att den undervisande personalens kompetens motsvarar utbildningsverksamhetens behov.*

*2.2 Lärosätet säkerställer att de tillhandahåller en främjande miljö som ger undervisande personal möjlighet att utveckla såväl sin pedagogiska kompetens som sin ämneskompetens, samt förutsättningar att bedriva sitt arbete på ett effektivt sätt.*

*2.3 Lärosätet säkerställer att infrastruktur, studentstöd och läranderesurser är ändamålsenliga för studenternas och doktorandernas lärande och att dessa används på ett effektivt sätt.*

*2.4 Lärosätet säkerställer, genom rutiner och processer, att studenter och doktorander ges goda förutsättningar att genomföra utbildningen inom planerad studietid.*

### **Vägledning till lärosätet:**

Visa hur lärosätet genom sitt kvalitetsarbete uppfyller bedömningsgrunderna inom området, bland annat genom att beskriva rutiner och processer som bidrar till detta. Beskrivningen ska även innehålla mål och strategier som har ställts upp i förhållande till bedömningsområdet och bedömningsgrunderna. Av beskrivningen ska det framgå hur lärosätet säkerställer att dessa mål uppnås, hur det avgörs om målen har uppnåtts och vad lärosätet vidtar för åtgärder om målen inte har uppnåtts. Visa hur lärosätet förhåller sig till och hanterar eventuella avvikelser rörande exempelvis genomströmning. Visa även hur lärosätet genom sitt kvalitetsarbete identifierar utvecklingsområden och vidtar relevanta åtgärder.

Om det finns en skillnad i hur kvalitetsarbetet bedrivs vid olika delar av lärosätet eller vid olika typer av utbildningar ska dessa skillnader beskrivas. Vid behov, hänvisa till de policyer, rutiner och processer som beskrivs i samband med bedömningsområdet "styrning och organisation".

Lyft vid behov ytterligare aspekter som är viktiga för lärosätets systematiska kvalitetsarbete inom bedömningsområdet.

Ge belägg för att kvalitetsarbetet är välfungerande, effektivt och att det utvecklas systematiskt utifrån information som genereras inom kvalitetssystemet inom det här bedömningsområdet.

---

## **Lärosätets redogörelse:**

### **2. Förutsättningar**

I det här avsnittet redogör vi för högskolans processer för kompetensförsörjning och rekrytering. Här beskriver vi även processer för medarbetarsamtal, tjänstgöringsplanering och mål för att utveckla arbetsmiljön. Vi redogör också för lärandemiljön, läranderesurserna och infrastrukturen.

#### **2.1. Undervisande personals kompetens**

##### **2.1.1. Styrdokument inom området**

Rekryteringsprocessen för lärare regleras i KKH:s anställningsordning som också är det primära styrdokumentet för hanteringen av lärarrekruteringar samt enligt KKH:s arbetsordning. Nuvarande anställningsordning gäller från och med 2017-11-09.<sup>16</sup> Av anställningsordningen framgår det att KKH har som målsättning att vara en framstående konstnärlig högskola som rekryterar undervisande personal som besitter en hög nivå av konstnärlig och pedagogisk skicklighet, en god administrativ förmåga samt en utvecklad samverkansförmåga inom såväl högskolan som med det omgivande samhället.

Vid lärarrekruteringar ska KKH eftersträva en så jämn könsfördelning som möjligt, minst 40% av vardera könet, och beakta vikten av mångfald. KKH välkomnar sökande oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder. Rekryteringsprocesser vid KKH ska alltid vara transparenta och tydliga. Av KKH:s arbetsordning framgår det vilken funktion som fattar beslut om vad. Om bestämmelser om beslutsfattande inte ingår i anställningsordning gäller det som fastställts i arbetsordningen.

##### **2.1.2. Läraranställningar vid KKH**

De lärarkategorier som får anställas vid KKH och som omfattas av anställningsordningen är professorer, adjungerade professor, gästprofessor, lektor, adjunkt, gästlärare, postdoktor, forskare och doktorand. Lärare anställs generellt sett på tidsbegränsade anställningar på konstnärlig grund i enlighet med 4 kap 10 § högskoleförordningen.

Vid samtliga lärarrekruteringar inhämtas sakkunnigbedömning om skickligheten om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten. Rektor fattar beslut om tillsättning av samtliga läraranställningar.

I dagsläget arbetar KKH intensivt med att identifiera och bygga upp adekvata arbetsprocesser inom HR- och rekryteringsområdet för att säkerställa att rekryteringsprocesser som svarar mot lag och förordning och säkrar att lärosätet gör bästa möjliga rekryteringar i förhållande till efterfrågad kompetens.

---

<sup>16</sup> Bilaga 13 – KKH:s anställningsordning

### 2.1.3. Kompetensförsörjningsplanering

Kungl. Konsthögskolan saknar för närvarande en upprättad lärosätesövergripande kompetensförsörjningsplan. Diskussioner förs dock i rektorsråd, i ledningsråd och i Områdena om vilka kompetenser som högskolan behöver behålla eller knyta till sig för att kunna säkra en hög kvalitet inom sina respektive verksamheter.

Under våren 2019 inleddes ett omfattande arbete med att se över KKH:s lokala arbetstidsavtal för att göra det mer ändamålsenligt utifrån verksamhetens faktiska förutsättningar. I det nya arbetstidsavtalet, som beslutades 2019-11-27, konkretiseras fördelningen av lärarnas arbetstid utifrån aspekterna undervisningstid, interna möten, utvecklingstid samt forskningstid.<sup>17</sup>

Under 2020 kommer en process med tillhörande rutinbeskrivning att tas fram som reglerar hur upprättandet av tjänstgöringsplaner för samtliga lärarkategorier ska gå till. Målsättningen är att tjänstgöringsplanerna ska kopplas till medarbetarsamtalen för att utgöra en grund för individuella utvecklingsplaner. På så sätt blir de viktiga verktyg för att identifiera förändringar och kompetensbehov inom organisationen.

Underlagen kommer ge ledningen och HR en bättre bild av KKH:s befintliga kompetens och hur den relaterar till utbildningens nuvarande och kommande behov. Det kommer även ge en tydligare bild över kompetensutvecklingsbehoven på individ-, grupp- och organisationsnivå, exempelvis den pedagogiska fortutbildningen.

Traditionellt sett har rekryteringar huvudsakligen skett utifrån antagandet att KKH har ett visst antal tjänster som alla är unikt utformade utifrån individens kompetens. När hen slutar har nästan alltid en ersättare rekryterats med samma eller snarlika kompetens för att just den delen av verksamheten ska kunna fortleva. Denna kompetens knuten till en viss funktion och miljö eller en viss konstnärlig teknik och verkstad. Vid professorsrekryteringar pekar flera av anställningarnas inriktningar tillbaka på en linje av föregångare som undervisat i samma genre. Dessa konserverande tendenser gäller dock inte alla läraranställningar på KKH, och genom konstens förändringar och genom utvecklingen inom andra sektorer, till exempel teknologisk utveckling som gör avtryck på konstfältet, förändras konstutbildningens behov och förutsättningar fortlöpande. Numera är det därför inte ovanligt att lärosätets omvärlds- och behovsanalys innebär att tjänster ges en annan inriktning än föregångarens eller att en ny tjänst tillkommer.

På förvaltningen planeras kompetensförsörjningen av förvaltningschefen i dialog med rektorsrådet och förvaltningens enhetschefer. Anställningarna svarar mot de kompetenser som uppfattas som nödvändiga för att uppfylla myndighetsuppdraget och för att ge kärnverksamheten adekvat stöd. Precis som inom utbildning och forskning blir frågan om vilka funktioner som är nödvändiga begränsade av lärosätets litenhet. Ibland måste flera inte helt relaterade ansvarsområden knytas till en och samma anställning.

Hittills har doktorander med ett undantag rekryterats utan att anställningarna profilerats på annat sätt än att de är inom utbildningsområdet fri konst. De forskare som verkar på högskolan har alla sökt externa forskningsmedel med KKH som värdinstitution. Ansökan har lämnats in efter att UFN granskat och erbjudit stöd för att utveckla ansökan och efter beslut av rektor att låta ansökan gå vidare till forskningsfinansiären. De senaste två åren har vi prioriterat interna ansökningar.

Planeringen av kompetensförsörjningen rymmer också behovet av att tillgodose kompetens för kortare projekt, såsom att få till stånd ett nytt lokalt arbetstidsavtal, en ny hemsida eller driva igenom ett omfattande ombyggnadsprojekt. Dessa kompetenser måste ofta rekryteras utifrån. Även lärarkårens kompetens kompletteras ofta genom att en stor mängd

<sup>17</sup> Bilaga 14 – Lokalt arbetstidsavtal KKH

gästlärare och några gästprofessorer rekryteras för att driva vissa specifika kurser eller moment utifrån sin kompetens och kunskap. Tillsättningen av gästprofessorer bereds inom rektorsrådet och dessa anställs genom kallelseförfarande efter att anställningen förankrats hos ledningsråd och UFN.

#### **2.1.4. Rekrytering av lärare**

Rekryteringar av lärare följer KKH:s anställningsordning. Rekryteringarna initieras alltid av rektor genom att ett beslut om anställningsprofil fastställs utifrån att diskussioner förs och omvärldsanalys görs med berörd områdesansvarig och ledningsrådet. För att säkerställa att profilen överensstämmer med kompetensbehovet inhämtar rektor ibland mer information genom kompletterande samtal med lärare och studenter. Ett utkast till anställningsprofil skickas därefter till UFN för inhämtande av synpunkter. Ordförande i UFN återkommer med nämndens samlade synpunkter till rektorsråd innan rektor fattar beslut om anställningsprofil. På basis av anställningsprofilen utformas därefter annonsen.

UFN beslutar om läraryrådsnämnd efter förslag från rektor. LFN består av två professorer, en lektor eller adjunkt, en studentrepresentant samt prorektor som ordförande. LFN sitter på ett tvåårigt mandat och kan i tider av många rekryteringar kompletteras med ytterligare läraryrådsnämnder för att göra arbetsbördan hanterlig. HR-chef och rektor är adjungerade vid intervjuerna av professorer.

Rekrytering av adjunkter är en enklare process i jämförelse med rekryteringen av lektorer och professorer då den sker utan sakkunnigas medverkan. För rekryteringar av lektorer och professorer sker urvalet av sakkunniga genom att UFN utser en arbetsgrupp inom nämnden som tar fram två listor med manliga respektive kvinnliga potentiella sakkunniga. Dessa föredras för UFN som beslutar om två listor med upp till cirka åtta namn. Rektor är den som kontakter de sakkunniga och förvaltningen förser de sakkunniga med instruktioner och ger dem access till ansökningsportalen.

LFN samlas först i ett uppstartsmöte där anställningsprofilen och rekryteringsprocessen går igenom och analyseras. Sekreterare i nämnden är utsedd av förvaltningschefen och ansvarar för planeringen av rekryteringen. Vid läraryrådsnämndens andra träff har de haft tillgång till de sakkunnigas utlåtanden i minst en vecka. Med dessa utlåtanden som grund väljer de att kalla ett antal finalister till intervjuer och provföreläsningar (adjunkter intervjuas bara). Vanligtvis kallas sex kandidater, men beroende på vilka ansökningar som inkommit och beroende på de sakkunnigas utlåtanden händer det att både fler och färre kandidater kallas. I fråga om professorsrekryteringar tillkommer en komponent som innebär att kandidaterna träffar upp till fyra studenter för kortare ateljésamtal. Det åligger LFN:s studentrepresentant att samla in studenternas omdömen om kandidaten och återföra dessa till nämnden.

När finalomgången är över samlas LFN en vecka senare för beslutsmöte. Allt material som framkommit vid rekryteringen vägs samman i förhållande till anställningsprofilens behörighets- och bedömningsgrunder innan LFN beslutar att förorda en eller flera kandidater i rangordning till UFN. LFN:s ordförande föredrar rekryteringsprocessen för UFN och svarar på nämndens frågor. Finner UFN att rekryteringsprocessen håller god kvalitet beslutar UFN om att föreslå LFN:s förslag till rektor som ett förslag om anställning. Därefter sker referenstagning vilken sköts av HR-chef och LFN:s ordförande. Efter referenstagning föredrar LFN:s ordförande hela ärendet för rektor som fattar beslut. Skulle UFN:s granskning komma fram till att rekryteringsprocessen är undermålig kan UFN återförvisa ärendet till LFN. Rektor har alltid rätt att avbryta en rekrytering.

### **2.1.4.1. Introduktion av nyanställda**

Från och med den 11 september 2019 har KKH en fastställd process för att hantera introduktionen av nyanställd personal vid lärosätet. Processen finns beskriven i separat dokument som också fastställer ansvarsfördelningen.<sup>18</sup>

### **2.1.5. Analys av styrkor och utvecklingsområden**

KKH behöver utveckla sitt arbete med kompetensförsörjningsplaneringen. För det första saknas systematik i sättet som behoven identifieras, och lärosätet skulle vara betjänt av en plan och strategi som bygger på en sammanhållen analys av hela lärosätets kompetensbehov. För det andra krävs en strukturerad dialog mellan Områdena, UFN, förvaltning och ledning där högskolans vision fungerar som ledstjärna. Trots att rekryteringsprocessen är tydligt formulerad är det idag inte alltid helt tydligt hur de olika instanserna ska bidra till att formulera lärosätets kompetensbehov.

En kompetensförsörjningsplan skulle ge oss möjlighet att planera förändringar av kompetenssammansättningen, bättre överblicka hur inriktning och omfattning av anställningar svarar mot reella behov, peka ut framtida behov och vikta inslaget av gästlärare och konsulter på lärosätet i förhållande till kompetenser som finns bland anställda. Det är en av de viktigaste byggstenarna för att få ett kvalitetssystem på plats.

Även i rekryteringsprocessen finns det utmaningar. Bland annat ser vi behov av att förbättra formerna för LFN:s uppstartsmöte så att det tydligare framgår exakt vad det är för anställning vi annonserar ut och hur profilen är sammansatt. Likaså har vi sett ett behov av att utbilda LFN:s medlemmar om rekryteringsform och om de lagar och förordningar som ligger till grund för en rekrytering vid en statlig högskola. Vi ser också att instruktionerna till de sakkunnigas arbete måste bli bättre och kraven på deras tidshållning skärpas. Ett av de viktigaste utvecklingsområdena i LFN:s arbete gäller att formulera en metod som ger saklighet åt nämndens omdöme utifrån förutsättningen att en stor del av materialet att ta ställning till beskriver ett konstnärskap och sällan erbjuder några jämförbara data. Det är en fråga som troligtvis är giltig för alla lärosäten.

En annan viktig sak som kräver utveckling gäller utvärderingen och uppföljningen av rekryteringsprocessen. Det är UFN:s sak att utvärdera processen, men åtminstone i närtid har det aldrig hänt att LFN:s föredragning i nämnden föranlett att UFN satt samman en arbetsgrupp för att följa upp och förbättra processen. Ett utvecklingsområde är att få den kollegiala nämnden att ta ett större ansvar för att följa upp rekryteringar i syfte att utveckla rekryteringsprocessen.

Något som inte är utvecklingsområde utan snarare en nödvändig förändring gäller behovet av att komma bort från att resonera om tjänster som går i arv för att istället tala anställningar som fyller reella behov. Annars är risken stor att det inte sker någon egentlig utvärdering av kompetensbehovet och att grunden för en utlysning blir förutsättningar som hör till det förflutna.

## **2.2. KKH:s miljö för kompetensutveckling**

### **2.2.1. Övergripande mål**

KKH har inte formulerat några övergripande mål eller strategi för sin miljö för kompetensutveckling. Som framgår av lärosätets vision finns dock tydliga mål som en systematisk kompetensutveckling ska kopplas till. Ett viktigt sådant mål är att våra lärares konstnärliga kompetens utvecklas, att det sker med reflektion och generositet och i dialog

---

<sup>18</sup> Bilaga 15 – KKH:s introduktionsprocess för nyanställda



med förändringar inom konstfältet och samhället. Utvecklingen av den undervisande personalens kompetens ska ske genom att ta ett gemensamt kunskapsfält i bruk. Denna betoning av en specifik kunskap som är gemensam för ett fält är inte okontroversiell för en utbildning i fri konst och kräver att lärosätet kan formulera en kunskap som är nödvändig för hela högskolan. En del av kompetensutvecklingen handlar således om att tillsammans nå fram till en sådan formulering och tillgodogöra oss den kunskapen.

Ett annat implicit mål för kompetensutvecklingen handlar om att kunna skapa den här kunskapen med hjälp av nya pedagogiska former. Ett sista sådant mål handlar om att främja kompetenser som går i linje med och insisterar på bildningens och konstens frihet.

### **2.2.2. Medarbetarsamtal och tjänstgöringsplanering**

Medarbetarsamtal hålls en gång varje år med närmaste chef. I kallelsen till medarbetarna beskrivs syftet och förutsättningarna för mötet: ömsesidigheten för att uppnå en förbättring och utveckling av verksamheten baserat på medarbetarens kompetens och kvalifikationer och medarbetarens egen utveckling inom verksamheten.

Medarbetarsamtalen äger rum i mars och lönesamtalen i november. Här diskuteras också synen på verksamheten i stort och medarbetarens roll i helheten. Eftersom arbetsplatsen har få anställda har varje chef relativt få medarbetare att ha samtal med. Det är åtta chefer som har medarbetarsamtal, var och en av dem har mellan 4 och 11 medarbetare.<sup>19</sup> Chefen arbetar också nära sina medarbetare med frekvent kontakt i det dagliga arbetet, vilket är en styrka. Det innebär att det utöver de formaliserade medarbetarsamtalen ofta blir spontana konversationer med medarbetare där specifika frågor kan behandlas med kort varsel.

Tjänstgöringsplaner för lärarna kommer att införas nu efter att förhandlingen med facken om de lokala arbetstidsavtalen just slutförts och beslutats (2019-11-27). Tjänstgöringsplanerna kommer att innebära en viktig kvalitetsutveckling för KKH vad gäller tydlighet, transparens och överblick, både för lärarna och för ledningen.

### **2.2.3. KKH:s pedagogiska kompetensutveckling**

Professorsgruppen har, vilket framkommer av arbetsordningen, ett övergripande pedagogiskt ansvar. Tanken är att det inom gruppen formuleras olika pedagogiska metoder och frågeställningar. De ska sedan tas vidare till alla lärare som diskussionsunderlag. Då professorsgruppens diskussioner inte förts vidare till hela den undervisande personalen och det inte heller finns något för alla gemensamt forum som skulle kunna vara mottagare av diskussionerna är detta ett betydande utvecklingsområde. Det finns inget dokumenterat systematiskt pedagogiskt kompetensutvecklingsarbete.

Inom de fyra nyinrättade Områdena vid KKH (2D, 3D, Arkitektur och kritiska studier samt Mindepartementet) förekommer en nära kollegial kontakt. Alla lärare, oavsett kategori, ingår i ett Område. Här lyfts frågeställningar angående pedagogik som naturligt uppstår i undervisningen. Här sker också samtal och utveckling av kurser och gemensamma pedagogiska satsningar. Det finns i Områdena utrymme att utveckla och systematisera den pedagogiska kompetensutvecklingen ytterligare.

KKH behöver säkerställa att all undervisande personal har pedagogisk kompetens och redskap för att kunna föra diskussioner kring normer och genus i undervisningssituationen och förmåga att bemöta till exempel studenter med könsöverskridande identitet eller uttryck. Som en del av högskolans kvalitetsarbete skulle ett moment med fokus på genus, könsordning och

---

<sup>19</sup> Funktioner med personalansvar är: Rektor, förvaltningschef, HR-chef, chefen för utbildnings- och forskningsenheten samt fyra områdesansvariga. Inom kort anställs också en IT- och fastighetsansvarig.

normalitet kunna fogas till den utbildningsdag om den statliga värdegrunden och vad det innebär att vara anställd i staten som idag ingår i introduktionen av nyanställda.

Tidigare har KKH:s lärare haft möjlighet att gå en högskolepedagogisk kurs vid Konstfack. Den gavs i form av en fristående kurs om 7,5 hp och var spridd över ett läsår. För deltagande krävdes en individuell ansökan. Kursen är numera nerlagd och är ersatt med en omarbetad version som inte är öppen för lärare utanför Konstfack. KKH behöver därför se över hur lärare vid högskolan ska kunna erbjudas möjlighet till att erhålla pedagogisk kompetensutveckling i framtiden.

Övrig pedagogisk kompetensutveckling sker på individuella initiativ från lärarna och tid för det arbetet ryms inom ramen för kompetensutvecklingstiden.

#### **2.2.4. KKH:s ämnesmässiga och forskningsanknyttande kompetensutveckling**

Lärarna vid KKH har tid för kompetensutveckling. Den 27:e november i år fattade högskolan beslut om ett nytt lokalt arbetstidsavtal som gäller från och med den första januari 2020.

Avtalet innebär att professorer vid KKH kommer att ha 20% av sin arbetstid för utvecklingstid och 25% för forskning, lektorer kommer att ha 20% utvecklingstid och 10% forskning och adjunkter kommer att ha 20% utvecklingstid. Det är idag ett individuellt ansvar för lärarna att det sker en ämnesmässig och forskningsanknuten kompetensutveckling inom ramen för utvecklingstiden. Under våren 2020 kommer rektor fatta beslut om att innehållet i kompetensutvecklingstiden som ska beslutas av närmaste chef, i samband med de årliga medarbetarsamtalen.

Professorerna vid KKH tilldelas en budget för egen forskning varje år. Vid högskolan görs också en årlig utlysning av KFoU-projektmedel där alla lärare kan ansöka om medel för att driva projekt som utvecklar forskningskompetens. Det finns även ett internt stöd för dem som vill ansöka om externa forskningsmedel, något som KKH varit lyckosam med de senaste åren.

#### **2.2.5. Arbetsmiljö**

Kungl. Konsthögskolans arbets- och studerandemiljöpolicy beslutades av rektor i februari 2018.<sup>20</sup> I dokumentet understryks att KKH ska vara en trygg och attraktiv studie- och arbetsplats. Dokumentet betonar också att en god fysisk- och psykosocial arbetsmiljö kan uppnås om en ständig utveckling genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete sker samt genom att studenter och anställda aktivt medverkar till att förbättra sina studie- och arbetsförhållanden. Kungl. Konsthögskolans strategi för att uppnå målen för arbets- och studiemiljöarbetet är att dessa frågor ska integreras i såväl det ordinarie planerings- och uppföljningsarbetet som i den dagliga verksamheten, samt att ansvar och befogenheter för arbetsmiljöarbetet ska vara tydligt fördelade.

Riskanalys genomförs årligen av ordförande i Arbetsmiljö- och lika villkorsrådet tillsammans med bland annat fastighetsansvarig och IT-ansvarig för att identifiera risker i den fysiska arbetsmiljön. Det görs också årliga arbetsmiljöronder för att säkerställa att arbetsmiljön för medarbetare och studenter är tillfredsställande. Den psykosociala arbetsmiljön följs också upp genom medarbetarenkäter. Input från riskanalyser, enkäter och arbetsmiljöronder läggs samman av Arbetsmiljö- och lika villkorsrådet i en handlingsplan för lärosätets systematiska arbetsmiljöarbete som omfattar såväl den fysiska miljön som den psykosociala och anger vad som ska göras och vem som ansvarar för det. Planen följs upp löpande i Rådet för arbetsmiljö och lika villkor under verksamhetsåret. Bilagda finns handlingsplanerna för 2019/2020.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Bilaga 16 – KKH:s arbets- och studerandemiljöpolicy

<sup>21</sup> Bilaga 17 – Handlingsplan 2018 Rådet för arbetsmiljö och lika villkor

### **2.2.6. Analys av styrkor och utvecklingsområden**

När det gäller tid finns goda förutsättningar för undervisande personal att inom sin anställning bedriva ett ämnesmässigt och pedagogiskt utvecklingsarbete av den egna kompetensen. Ett utvecklingsområde är att bereda lärarna tillfälle till pedagogisk kompetensutveckling i organiserad form. För tillfället saknas i praktiken ett forum för pedagogiska samtal inom hela kollegiet. Arbetsordningen föreskriver att Professorsgruppen har ett ansvar för att driva pedagogiska frågor inom kollegiet. Det är ett ansvar som skulle kunna utvecklas genom en tydligare beskrivning av vad som förväntas av såväl professorsgruppen som av det övriga kollegiet. Det behöver också beslutas hur det ska följas upp. I dagsläget är det emellertid Områdena som är viktigaste fora för diskussioner om pedagogik. Med större samverkan mellan dem skulle ett gemensamt forum för pedagogiskt samtal kunna utvecklas ur Områdena.

## **2.3. Lärandemiljön**

### **2.3.1. Studentstöd i form av studievägledning, pedagogiskt stöd och studenthälsa**

På Kungl. Konsthögskolan sker studievägledning i första hand av undervisande lärare. Programstudenternas konstnärliga utveckling följs nära av deras handledande professor som de möter i obligatoriska ateljésamtal minst två gånger per termin och i fyra gruppkritiker per termin. Då den konstnärliga utvecklingen är individuell för varje student och vägen genom utbildningen också planeras av studenten i dialog med handledande professor, sker vägledning i första hand vid ateljésamtalen.

Studenthandboken publiceras årligen för att vägleda studenterna genom läsåret och välkomna nya studenter till lärosätet.<sup>22</sup> Under hösten 2019 har den genomgått en omfattande genomlysning och revidering och kommer under vårterminens början tillgängliggöras i en uppdaterad version. Studenthandboken finns tillgänglig både i tryckt och digital form och samlar nödvändig information som studenter behöver för att hitta sin väg inom högskolan, både som fysiskt utrymme och som organisation. Studenthandboken är producerad av KKH:s kommunikationsavdelning, och hämtar innehåll från relevanta avdelningarna: utbildning och forskning, vaktmästeri, verkstäder och studenttjänster.

Då studenter arbetar nära viss undervisande personal i verkstäder och med individuell handledning kan det vara olika personer på KKH som studenter känner förtroende för. Det är viktigt att all personal som har kontakt med studenter har kunskap i hur de tar emot ett förtroende och kan hjälpa studenterna vidare. För att underlätta för studenter att navigera i lärosätets strukturer och få tillgång till rätt hjälp inrättades från och med höstterminen 2018 ett studentombud. Studentombudet är en anställning som delas lika med Stockholms konstnärliga högskola och som förutom att stötta i enskilda studentärenden även har ett stödjande uppdrag gentemot studentkåren.

Studenter med någon form av normbrytande funktionsvariation kan vid behov erbjudas egen ateljé för att få en bättre anpassad arbetsmiljö. Detta sker i samverkan med fastighetsavdelningen. För studenter med läs- och skrivsvårigheter finns läspennor som studenterna får låna vid speciella kursmoment. Kungl. Konsthögskolan kan, genom särskilda hjälpfonder ställda till högskolan, ge ekonomiskt stöd för exempelvis enskilda terapisaftal. Genom Studenthälsan vid Stockholms universitet erbjuds studenterna samtal hos kurator och psykolog. I samband med årskursstart besöker Studenthälsan högskolan och informerar alla nya studenter om sin verksamhet. Besök hos studenthälsan är gratis för alla inskrivna vid

---

<sup>22</sup> Bilaga 18 – KKH:s studenthandbok

högskolan och kontaktperson på KKH är studentombudet.

För studenter med behov av särskilt pedagogiskt stöd finns sedan länge en samordnare på administrationen. Programstudenter blir informerade redan med sitt antagningsbesked att de kan ta kontakt med KKH om de har behov av särskilt pedagogiskt stöd. För övriga studenter finns informationen i Studenthandboken som delas ut i samband med kursstart.

Informationen ges också muntligt i samband med studentinformation för alla nya studenter.

Då utbildningen i hög grad är individuell och studenternas konstnärliga praktiker varierar mycket sker stödet efter samtal kring vad just den enskilde studenten har behov av. För exempelvis studenter med läs- och skrivsvårigheter kan det bli aktuellt att få studentlitteratur inläst, vilket i så fall ombesörjs via biblioteket.

### **2.3.2. Läranderesurser i form av bibliotek**

KKH:s bibliotek är öppet för studenter och personal mellan klockan 07:00 – 22:00 alla dagar i veckan via användning av passerkort. För allmänheten är biblioteket öppet tisdag – torsdag klockan 10:00 –16:00 varje vecka. KKH:s bibliotek strävar efter att vara en integrerad del av hela KKH:s verksamhet och ingår även i externa samarbetsnätverk såsom Libris och Bibsamkonsortiet som innebär att biblioteket har ett licens- och samarbetsavtal för elektroniska databaser, fjärrlån etc som är kopplat till Kungliga biblioteket (KB).

När det gäller förvärv är det bibliotekets intention att svara mot de olika programmets innehåll och behov samt att verka användarstyrt, vilket innebär att inköpsförslag från användarna uppmuntras. En central uppgift för biblioteket är även att bygga samlingar med kvalitet och kontinuitet som speglar undervisning, forskning och andra aktiviteter som är aktuella på högskolan. Kontakten och samspelet mellan bibliotekarien och dess besökare är en viktig del i verksamheten.

Bibliotekarien handhar även inköp av relevant litteratur och ser över vilka tidskrifter som bör finnas i biblioteket. I viss utsträckning rekommenderar även undervisande personal särskild kurslitteratur. Det användarstyrda förvärvet syftar till att uppmuntra studenter och lärare att vara engagerade i vad bibliotekets samlingar ska innehålla samtidigt som det även synliggör hur biblioteket kan vara en viktig del i vissa konstnärliga processer. En hel del av beståndet på KKH:s bibliotek är gammalt, unikt och värdefullt, exempelvis finns här studentarbeten och skisser från den tidigare Arkitekturskolan som är mer än hundra år gamla.

För att exemplifiera hur biblioteket är en integrerad del av undervisningen på KKH kan nämnas projektet med att skapa en mindre "biblioteksfilial" på Mindepartementet som ligger i ett annat hus på Skeppsholmen än själva huvudbyggnaden. I Mindepartementet finns ett urval av rekommenderad litteratur och tidskrifter som relaterar till Mindepartementets verksamhet främst inom disciplinerna fotografi, rörlig bild, digitala tekniker och performance.

Under höstterminens infartsprogram för nya studenter genomför biblioteket introduktionsföreläsningar som presenterar bibliotekets verksamhet, dess resurser och vilka tjänster som lärosätet tillhandahåller för studenter med någon form av normbrytande funktionsvariation. För mastersstudenterna i fri konst och för studenterna på de fristående postmaster-kurserna genomför bibliotekarien längre föreläsningar i informationsökning etc. För studenter, personal och lärare finns också möjlighet att "boka bibliotekarien" cirka en timma för att få ett mer skraddarsytt och individuellt stöd.

Alla studenter som går mastersprogrammet i fri konst skriver en masteressä som publiceras i DiVA, genom stöd från biblioteket om så behövs. Biblioteket ansvarar även för vetenskaplig och konstnärlig publicering av sådant material som skapas på högskolan, exempelvis lärares olika forskningsprojekt, samt tillhandahåller ISBN-nummer med mera. Det kan exempelvis gälla utställningskataloger eller arbeten från kurserna som är knutna till arkitektur. Biblioteket skickar även in material i form av pliktexemplar till KB.

### 2.3.2.1. Databaser

Följande databaser finns tillgängliga via bibliotekets webbsida:

- Diva, Libris, Research Catalogue, Art & Architecture Source, Art, Design & Architecture Collection
- Artstore, Global Grant, JSTOR, LLBA (Linguistics and Language Behaviour Abstracts)
- Nationalencyklopedin, Project Muse och Worldfinder

### 2.3.3. Infrastruktur i form av undervisningslokaler och IT

KKH har ett flera välutrustade verkstäder till exempel inom trä- och metall, glas och keramik, skulptur, digitala medier, rörlig bild, interaktiva medier, fotografi och måleri. Varje verkstad drivs av en verkstadsansvarig lärare som oftast är konstnär. Verkstädernas lärare ger studenterna professionell, individuell handledning och håller introduktionskurser inom framför allt teknik- och materialanvändning och för verkstaden specifika konstnärliga eller konsthantverksmässiga metoder. I verkstäderna ges studenterna möjlighet att utveckla sina konstnärliga praktiker genom att experimentera med många olika tekniker och material. Detta sker i relation till de idéer som är drivande för studenternas arbete och som återkommande diskuteras med såväl handledande professor som lärare i verkstäderna.

En omfattande del av undervisningen inom högskolans två program sker i verkstäderna och i studenternas egna ateljéer. De senare är mellan 12–22 kvadratmeter stora. De flesta ateljéer är inte enskilda rum utan är inrymda i ett rum med en till tre andra ateljéplatser). Varje läsår byter studenterna ateljé enligt ett lottningssystem. Studenter som börjar i årskurs 1 på det femåriga programmet i fri konst tilldelas dock särskilda ateljéer som är av en mer öppen och samlad karaktär för att stärka gemenskapen. Samtliga studenter i årskurs fem får till skillnad från övriga studenter helt egna ateljéer.

Studenter skriver på bindande ateljékontrakt som fastställer förhållningsregler för användandet. Det är till exempel förbjudet att sova i ateljéerna och fastighetsansvarig gör regelbundna kontroller av detta. En arbetsmiljöronnd görs en gång per termin av fastighetsansvarig och huvudskyddsombud för att kontrollera att de inte föreligger några säkerhetsrisker och att förhållningsregler efterlevs.

KKH står även inför ett omfattande ombyggnadsprojekt av lärosätets lokaler som planeras att påbörjas under 2022 och ett lokalprogram håller på att tas fram i detta nu. Ombyggnaden syftar till att förändra, förtäta och förbättra utbildningsmiljön i de fastigheter som Kungl. Konsthögskolan hyr av Statens Fastighetsverk på Skeppsholmen i Stockholm. KKH flyttade till Skeppsholmen 1995. Mindre justeringar av lokalerna har gjorts sedan dess, och idag finns ett stort behov att anpassa verksamhetens lokaler för att kunna möta de senaste decenniernas teknikutveckling och förändrade arbetssätt.

Ett annat viktigt skäl till ombyggnaden är att den totala disponibla lokalytan minskade med ca 20 procent i samband med en brand i en av lärosätets fristående byggnader hösten 2016. Sedan dess finns ett stort behov av att förtäta verksamheten och utnyttja befintliga lokaler på ett mer ändamålsenligt sätt samt att skapa mer sammanhållna ateljéer och sociala ytor för studenterna.

### 2.3.4. IT-miljö

KKH är beroende av en väl fungerande IT-miljö då allt större delar av verksamheter på ett eller annat sätt är avhängigt IT-baserade tjänster. KKH går under hösten 2019 över till att arbeta i Office365/Teams där personal och studenter enkelt ska kunna dela information i sina kurser, program, arbetsgrupper etc. Vi arbetar för att all information ska finnas på ett ställe och

presenteras på ett igenkännbart sätt i samtliga kanaler.

Vissa verksamheter är beroende av att kunna tillhandahålla datorer med för undervisningen avsedda program. Ofta är detta system som är beroende av snabba nätverk och lokala servrar. Detta gäller främst undervisningen i 3D, video och fotografi. Dessa system fungerar bra idag och vi satsar på att alltid ligga i framkant vad gäller utrustning och programvaror.

KKH:s mål är att i så stor utsträckning som möjligt avskaffa interna servrar och system för att på det sättet minska det interna personberoendet. Det är inte möjligt för en liten myndighet att upprätthålla den driftsäkerhet som Office365 kan erbjuda. Idag ser vi dock inte någon möjlighet att flytta över all lagring till molntjänster.

IT-avdelningen tillhandahåller support på all den utrustning och licenser högskolan köpt in. IT ger även support i viss utsträckning till studenternas egen utrustning så att de kan arbeta med de system som högskolan tillhandahåller.

### **2.3.5. Uppföljningar och utvärderingar**

För att kartlägga studenternas uppfattningar om sin arbetsmiljö och lika villkor och för att identifiera potentiella utvecklingsområden och styrkor genomfördes under senvåren 2019 en utvärdering av studenternas studiemiljö (som nämnts tidigare). Svarsfrekvens för enkäten uppgick till 54 procent. Resultaten analyseras under höstterminen 2019 av studentombudet, likavillkorssamordnaren och förvaltningschefen som också har i uppgift att lägga fram ett förslag på handlingsplan i december i Rådet för arbetsmiljö och lika villkor. Exempel på föreslagna utvecklingsområden i utkastet för att förbättra studenternas arbetsmiljö är studenthälsovård och kommunikationen inom lärosätet. Beslut avseende handlingsplan med tillhörande tidsplan ska fattas i januari 2020. KKH kommer fortsättningsvis att genomföra enkäter om arbetsmiljö och lika villkor för studenter vartannat år.

Beslut om att genomföra den första omgången togs inom ramen för dåvarande Arbetsmiljörådets handlingsplan. Det återkommande arbetet kommer att finnas med i de riktlinjer för studentinflytande som KKH:s studentombud för närvarande skriver. Detta är utöver de årligen återkommande utvärderingarna av utbildningen.

### **2.3.6. Analys av styrkor och utvecklingsområden**

En styrka inom bedömningsområdet som programstudenterna värdesätter högt är just verkstädernas tillgänglighet, dess materialtillgång och lärartäthet. Den höga lärartätheten i hela utbildningen skapar även goda möjligheter för individuell handledning av studenternas olika konstnärliga projekt. Utöver detta har programstudenter ett materialbidrag som uppgår till 2 000 kr per läsår och student. Tillgången till en egen ateljéplats, gemensamma projektytor och möjligheten att förvara material och verk under hela studietiden är ytterligare aspekter som tillsammans skapar en god och ändamålsenlig infrastruktur och utnyttjande av läranderesurser.

Ett betydande utvecklingsområde gäller den lärosätesövergripande planeringen. Med tanke på att så stor del av studenternas utbildning tar den form de själva väljer är det extra viktigt att den undervisning som är schemalagd, är det utifrån en gemensam planering. Så är inte fallet idag. Exempelvis sker schemalaggningsen av större delen av professorernas undervisning mer eller mindre oberoende av lärosätets övriga planering. Detta medför schemakrockar och dåligt resursutnyttjande.

Ett utvecklingsområde berör studenthälsovården som KKH köper in externt. Viss kritik från studenterna har förts fram via Rådet för arbetsmiljö och lika villkor samt i studentenkäten, som gick ut vårterminen 2019. Kritiken rör svårigheter att komma fram och att få rätt hjälp. Studentombudet har fått i uppdrag att diskutera med Studenthälsan vari deras stöd ska bestå för att finna bättre lösningar som är anpassade efter våra studenters behov.

Ytterligare ett utvecklingsområde som högskolan arbetar aktivt med just nu är utvecklandet av en ny extern och intern webbsida/intranät för digital kommunikation. Den nya webbsidan med tillhörande intranätet ska vara klar i april 2020. I dagsläget fyller högskolans webbsida endast de mest grundläggande informationsfunktioner och intranätet används ytterst knapphändigt vilket har försvårat upprätthållandet av en adekvat, lättillgänglig och transparent internkommunikation för personal, studenter och mellan lärosätet och studenter.

## **2.4. Utbildning inom planerad studietid**

### **2.4.1. Utbildning på grundnivå och avancerad nivå**

Studentens studier och progression blir synlig genom den obligatoriska närvaro som gäller för deltagande i handledningssamtal med ansvarig handledare/professor, två gånger per termin, och vid studentgruppmöten med handledaren, fyra gånger per termin. Där finns tillfällen att följa upp om studentens arbete håller den takt och nivå som krävs för att fullgöra studierna i tid samt att vid behov erbjuda extra stöd. Detta gäller lika för studenter på kandidat- och masterprogrammen. Genom de valbara kursmomenten under utbildningen träffar studenterna också många andra lärare som kan fånga upp studenternas behov av stöd.

Strukturen med fyra Områden (2D, 3D, Arkitektur och Mindepartementet) gör också studenten och hans arbete synligt för de lärare som är knutna till respektive Område. Områdena hanterar bland annat lokaler, utrustning och seminarieverksamhet som högskolan tillhandahåller för studenternas arbete. Alla doktorander, lärare och forskare är knutna till något av Områdena. Det innebär att man ofta lätt kan komma i kontakt med sin handledare när man vistas i ett Områdes lokaler.

I ärenden som rör frågor om studieuppehåll, anstånd och andra studieadministrativa ärenden fyller handläggare från Utbildnings- och forskningsenheten den roll som hanteras av studievägledare vid större högskolor.

Viktigt är introduktionsmomentet Infart i början av första läsåret på kandidatprogrammet som förbereder och introducerar studenten till verkstäderna, lärarnas konstnärskap, studierna och lärosätets organisation. Post-Mejan är ett annat centralt återkommande yrkesförberedande kursmoment som återfinns inom alla årskurser inom våra två utbildningsprogram och syftar till att förbereda studenterna inför livet som konstnär efter studietiden. Kursmomentet omfattar en introduktion till den samtida konstscenen, hur man presenterar egna och andras verk i text och bild, samt övning i att skriva projektansökningar. Vidare ingår grundläggande ekonomi och juridik för att kunna verka som konstnär, utställningsproduktion, marknadsföring, samt föreläsningar, seminarier och studiebesök kring temat arbetsmarknad och kulturpolitik.

KKH har hög genomströmning av studenter. Få hoppar av utbildningen, vilket kan ses som en indikation på att det finns goda förutsättningar för studenterna att genomföra utbildningarna inom planerad studietid. Däremot är studieuppehåll vanligt.

### **2.4.2. Forskarutbildningen**

Varje doktorand har en huvudhandledare som är en anställd professor vid KKH. Huvudhandledaren har fem procent avsatt i tjänst för detta uppdrag. Doktoranderna har också en eller två bihandledare, vanligtvis externa, vars handledningstid uppgår till totalt tre procent av en heltid. Genom uppföljning av de individuella studieplanerna och löpande samtal med forskningskoordinator säkerställs att handledarkontakten fungerar bra. Vid eventuella problem har högskolan som prioriterat mål att snabbt klargöra och lösa situationen så att handledningen kan säkras. Handledarbyten bereds vid KKH av forskningskoordinator och

rektor varefter Lunds universitet (LU) godkänner. Det finns en *Policy för handledarskap av doktorander vid Kungl. Konsthögskolan*.<sup>23</sup>

För de valfria kursmomenten (30 hp) genomförs i huvudsak enbart läskurser som diskuteras fram i dialog med huvudhandledaren. Doktorand och handledare identifierar behovet av vilken typ av kunskapsinhämtning som behövs för det specifika dokumenterade konstnärliga forskningsprojektet (doktorsavhandling). Utifrån detta behov genomförs olika typer av aktiviteter som doktorander och handledare kommer överens om. De valbara läskurserna individanpassas för varje doktorand med absolut relevans för det valda ämnet.

Individuella studieplaner upprättas två gånger per år och signeras av doktorand, huvudhandledare och KKH:s rektor innan ISP-originalen skickas till LU. Vid LU tas de upp för beslut en gång per år (januari) i den Konstnärliga fakultetsstyrelsen. Då kursmomenten är individanpassade är det lämpligt med denna täta uppföljning av ISP. Där följs också institutionstjänstgöringen upp. Genom denna ordning får handledaren en god uppfattning om hur doktorandens arbete fortskrider och var hen befinner sig i processen. Den halvårsvisa uppföljningen möjliggör också att LU kan göra Ladok-registreringen. ISP-dokumentet är utförliga, bland annat med inkluderade reflektioner vilket möjliggör en extern insyn i vad som händer inom studierna.

Under 2018 togs det fram omräkningstal för doktorander och gästlärare för att säkra jämförbarhet vid dokumentation av timmar inom ramen för doktorandernas institutionstjänstgöring och vilka nedtecknas i de individuella studieplanerna.

Våren 2019 höll forskningskoordinatören en workshop med huvudhandledarna för att säkerställa jämförbarhet vid poängsättning av läskursmomenten. En fortsatt översyn av ISP pågår för att underlätta doktorandernas studiegång samt för att ytterligare förtydliga rutinerna för de handledare vi LU som registrerar i Ladok.

Doktoranderna håller delseminarier vid ca 30 procent, 50 procent och 80 procent av avklarade studier. Dessa fungerar som "hållplatser" under studierna och signalerar i god tid i vilken utsträckning tidsplanen är realistisk.

#### **2.4.2.1. Doktorandhandbok**

KKH har sedan 2017 en doktorandhandbok, "PhD handbook", som uppdateras löpande och som har information och svar på frågor som rör forskarutbildningen.<sup>24</sup> Doktorandhandboken tar t.ex. upp lärandemål, hur en ska fylla i ISP, institutionstjänstgöring, hur doktoranderna ska sjukanmäla sig och ekonomifrågor mm.

#### **2.4.3. Analys styrkor och utvecklingsområden**

I högre konstutbildning gäller förhållandet att studentens närvaro och arbete inom programmen blir tydligt och synligt för lärarna genom att utbildningen i hög grad är individualiserad. Därför är risken liten att den enskilde studenten försvinner in i mängden av övriga studenter. På KKH är arbetet för den enskilde professorn/handledaren i stor utsträckning koncentrerat kring den grupp om knappt tjugo studenter som var och en har ansvar för. Organiseringen i Områden som nyligen genomförts innebär också att uppgifter som tidigare låg på professorer nu flyttats över på den områdesansvarige läraren. Det innebär att studenten blir synlig för fler lärare. Ett utvecklingsområde kan vara att se över hur ofta handledningstillfällena skall ligga och om fler lärare i praktiken kan göras tillgängliga för handledning. Ett annat utvecklingsområde är att säkerställa att studenter får handledning från flera handledare och att studenterna tillsammans med sin huvudhandledare inför varje läsår

<sup>23</sup> Bilaga 19 - *Policy för handledarskap av doktorander vid Kungl. Konsthögskolan*.

<sup>24</sup> Bilaga 20 – Handbook for doctoral candidates at the Royal Institute of Art (KKH)



lägger upp en individuell studieplan som ger studenten hjälp att välja väg och huvudhandledaren möjlighet att bättre följa studentens studier. Om en sådan modell med individuella studieplaner skulle kompletteras med någon form av arbetsdagbok där studenten dokumenterar och reflekterar över sin studiegång skulle troligen utbildningens kvalitet höjas i allmänhet.

KKH:s forskarutbildning är i stort behov att få till moment som är gemensamma för alla doktorander. Det kan handla om vissa gemensamma läskurser, men framför allt handlar det om att få till kontinuerligt återkommande doktorandseminarium och handledarseminarium. För att detta ska ske och för att KKH ska kunna vara en aktiv på plattformar och i nätverk för konstnärlig forskning planerar vi anställa en forskningsledare under 2020. En annan åtgärd för att strukturera forskarutbildningen och forskningen kommer bli att införa tematiska fokus. Inom dessa ska forskningsprojekt ta form och omkring dem ska högskolans forskare kunna samlas och samarbeta. Tematiska fokus ger oss möjlighet att etablera samarbeten med andra lärosäten och med vetenskapliga discipliner. Ett sådant tematiskt fokus eller profil gäller "kritiska och gestaltande förhållningssätt till de förändrade ekologiska livsvillkoren under antropocen". Det kommer också vara inriktningen för den postdoc som vi alldeles nyligen beviljats medel för genom forskningsplattformen SEED BOX, finansierad av Formas och Mistra.

## **2.5. Analys av styrkor och utvecklingsområden**

För analys av styrkor och utvecklingsområden inom bedömningsområdet *Förutsättningar* se 3.1.5., 3.2.6., 3.3.6. och 3.4.3.



### **3. Bedömningsområde: Utformning, genomförande och resultat**

Lärosätet säkerställer genom sitt kvalitetsarbete hög kvalitet i det samlade utbildningsutbudet. Lärosätet har en tydlig ansvarsfördelning och genomför kontinuerligt uppföljningar och regelbundna granskningar av sina utbildningar för att säkerställa att de är aktuella och anknyter till relevant forskning. Lärosätet följer systematiskt upp hur väl de faktiska studieresultaten motsvarar de förväntade. Såväl personal, studenter och doktorander som externa intressenter deltar på ett ändamålsenligt sätt i utvärdering och utveckling av utbildningarna.

Lärosätet har en välfungerande förbättringscykel vilket innebär att lärosätet på utbildningsnivå arbetar systematiskt med att följa upp, utvärdera och utveckla utbildningarna. Lärosätet samlar systematiskt in information om utbildningarna. Med hjälp av information som tas fram inom kvalitetssystemet identifierar lärosätet utvecklingsbehov och förbättrar utbildningarna. Lärosätet vidtar åtgärder och utvecklar systematiskt utbildningarna. Lärosätet har systematiska processer och rutiner för att säkerställa att åtgärder som planeras eller genomförs på ett ändamålsenligt sätt publiceras och kommuniceras till relevanta intressenter, såväl interna som externa.

#### **Bedömningsgrunder:**

*3.1 Lärosätet har en tydlig ansvarsfördelning samt ändamålsenliga rutiner och processer för utformning, utveckling, inrättande samt nedläggning av utbildningar.*

*3.2 Lärosätet säkerställer att dess utbildningar utformas och genomförs på ett sätt som uppmuntrar studenterna till att ta en aktiv roll i lärandeprocesserna, vilket också återspeglas i examinationen.*

*3.3 Lärosätet säkerställer ett nära samband mellan forskning och utbildning i verksamheten.*

*3.4 Lärosätet säkerställer att dess utbildningar utformas och genomförs med tydlig koppling mellan nationella och lokala mål, lärandeaktiviteter och examinationer.*

*3.5 Utifrån kontinuerliga uppföljningar och regelbundna granskningar vidtar lärosätet de åtgärder som krävs för att förbättra och utveckla utbildningarna.*

*3.6 Lärosätet säkerställer att granskningsresultat publiceras och att åtgärder som planeras eller genomförs för att förbättra och utveckla utbildningarna kommuniceras på ett ändamålsenligt sätt med relevanta intressenter.*

#### **För enskilda utbildningsanordnare gäller även:<sup>25</sup>**

*3.7 Lärosätet har och tillämpar goda rutiner för antagning av studenter och doktorander, tillgodoräkningen samt för utfärdande av examina. Lärosätet har även en fastställd rutin för omprövning av beslut gällande studenter och doktorander.*

#### **Vägledning till lärosätet:**

Visa hur lärosätet genom sitt kvalitetsarbete uppfyller bedömningsområdet, bland annat genom att beskriva rutiner och processer som bidrar till detta. Beskrivningen ska visa hur lärosätet arbetar löpande för att systematiskt kvalitetssäkra och utveckla sina utbildningar. Beskrivningen ska även innehålla mål och strategier som har ställts upp i förhållande till bedömningsområdet och bedömningsgrunderna. Av beskrivningen ska det framgå hur lärosätet säkerställer att dessa mål uppnås, hur det avgörs om målen har uppnåtts och vad lärosätet vidtar för åtgärder om målen inte har uppnåtts. Visa även hur lärosätet genom sitt kvalitetsarbete identifierar utvecklingsområden.

Om det finns en skillnad i hur kvalitetsarbetet vid olika delar av lärosätet eller vid olika typer av utbildningar utförs ska dessa skillnader beskrivas. Vid behov, hänvisa till de policyer, rutiner och processer som beskrivs i samband med bedömningsområdet "styrning och organisation".

---

<sup>25</sup> Bedömningsgrunden avser endast enskilda utbildningsanordnare eftersom dessa inte omfattas av UKÄ:s lärosätetillsyn.

Lyft vid behov ytterligare aspekter som är viktiga för lärosätets systematiska kvalitetsarbete inom bedömningsområdet.

Ge belägg för att kvalitetsarbetet är välfungerande och effektivt, och att det systematiskt säkerställer hög kvalitet i utbildningarna, utifrån information som genereras inom kvalitetssystemet.

---

## Lärosätets redogörelse:

### 4. Utformning, genomförande, resultat

I avsnittet redogör högskolan för styrdokument, processer och rutiner för utformning, inrättande, ändring och nedläggning av utbildningar. Här beskriver vi även utvecklingen av processen att ta fram en kursplan. Vi beskriver också studenters och doktoranders roll i lärandeprocessen samt forskningsanknytningen inom KKH:s utbildningar.

#### 4.1 Utformning, utveckling, inrättande, nedläggning

##### 4.1.1 Styrdokument inom området

KKH:s arbetsordning klargör hur ansvarsfördelningen för utformning, utveckling, inrättande samt nedläggning av utbildningar ser ut vid lärosätet. Enligt arbetsordningen ansvarar rektor för att inrätta och lägga ned kurser och utbildningsprogram, medan det åligger de områdesansvariga att utveckla och samordna kurser och kursmoment inom och mellan lärosätets fyra olika Områden. Enligt arbetsordningen och delegationsordningen beslutar UFN om frågor som rör uppläggning, genomförande och kvalitet i utbildningen till exempel genom att fastställa kurs- och utbildningsplaner för program på grundnivå och avancerad nivå samt om utvärdering av kurser och program.

UFN har antagit ett vägledande rutindokument, Mall för kursplaner vid Kungl. Konsthögskolan 2019-01-22,<sup>26</sup> för att säkra att högskolans arbete med kursplaner utformas enhetligt, rättssäkert och systematiskt för att främja och stärka utbildningsverksamhetens kvalitet. Under höstterminen 2019 har även ett arbete initierats för att ta fram ett processdokument om vad som är viktigt att tänka på i arbetet med att initiera och utveckla kurs- och utbildningsplaner.

I rutindokumentet *Upphävande av fastställda utbildnings- och kursplaner*, som började gälla 2018-06-25, fastslås processen för vad som gäller vid avvecklandet av kurser och utbildningar.<sup>27</sup>

##### 4.1.1.1 Inrättande av utbildningsprogram

Som nämnts ovan ligger beslutsbefogenheten för inrättandet av nya utbildningsprogram hos rektor, efter beredning i UFN, som även fattar beslut om utbildningsplan. Inrättande av nya utbildningsprogram sker genom en särskild process där UFN granskar förslag till inrättande huvudsakligen i relation till lärandemål för examen och tillgängliga lärarresurser.

I dagsläget finns som (nämnts tidigare) två utbildningsprogram vid KKH, det femåriga programmet i fri konst (300 hp) och Masterprogram i fri konst (120 hp). KKH har som nämnts ovan ingen separat instruktion för hur processen för inrättandet av nya utbildningsprogram ska genomföras.

Utbildningsplaner på grundnivå och avancerad nivå skrivs fram av handläggare från

---

<sup>26</sup> Bilaga 21 – Mall för kursplaner vid Kungl. Konsthögskolan

<sup>27</sup> Bilaga 22 – Rutin för Upphävande av fastställda utbildnings- och kursplaner

utbildnings- och forskningsenheten med stöd av ansvarig lärare. Alla utbildningsplaner bereds, kvalitetsgranskas, fastställs och revideras därefter i UFN efter föredragning av chefen för utbildnings- och forskningsenheten eller kvalitetssamordnaren. De två sistnämnda ansvarar för samordningen av dessa frågor och för att kontrollera att de formella kraven på kurs- och utbildningsplaner uppfylls.

#### **4.1.2 Ändring av utbildningsprogram**

Under vårterminen 2020 planerar lärosätet att genomföra förändringar av utbildningsprogrammets struktur och upplägg på initiativ av rektor och prorektor. För att underlätta det arbetet kommer UFN ta fram ett styrdokument för hur processen för ändring av utbildningsprogram ska genomföras.

#### **4.1.3 Nedläggning av program**

Rutindokumentet *Upphävande av fastställda utbildnings- och kursplaner* som började gälla 2018-06-25 fastslår ansvarsfördelningen och processen för vad som gäller vid avveckling av kurser och utbildningar. Upphävande av utbildningsplaner ska alltid föregås av en utredning där en samlad bedömning av utbildningsprogrammet ska göras utifrån följande aspekter: strategiska överväganden, söktryck, ekonomiskt utfall och kvalitetsproblem. I utredningen ska även en konsekvensanalys göras beträffande vilka eventuella följder en avveckling av utbildningsprogrammet skulle få för enskilda studenter på programmet. I utredningsarbetet ska rektor tillse att såväl studenter som UFN har möjlighet att medverka. Därefter fattar rektor beslut gällande utbildningsplanens framtid.

Om programmet ska avvecklas, ska det också anges i utredningen hur kvaliteten i utbildningen säkerställs för de studenter som redan påbörjat sina studier inom programmet. Ett beslut om avveckling av utbildningsplan innebär att utbildningsplanen upphör att gälla efter att sista antagna student på programtermin 1 haft möjlighet att slutföra utbildningen under programmets nominella löptid plus två år. Tiden mellan beslut och faktiskt upphörande benämns avvecklingsperiod. Därefter upphör lärosätets åtaganden enligt berörd utbildningsplan.

#### **4.1.4 Forskarutbildningen**

För närvarande är fem doktorander anställda vid Kungl. Konsthögskolan, vilka samtliga är antagna vid konstnärliga fakulteten vid Lunds universitet (LU). Alla fem har den konstnärliga doktorsexamen som mål.

KKH bereder urvalsprocessen inför beslut om antagning, vilket fattas av LU. Därefter fattar Kungl. Konsthögskolan anställningsbeslut. Den allmänna studieplanen har beretts i samarbete mellan KKH och konstnärliga fakulteten vid LU och fastställts av den senare. De som antas till forskarutbildningen är internationellt aktiva konstnärer med intensiva arbetsscheman som ska fogas ihop med forskarutbildningens kursmoment.

#### **4.1.5 Analys av styrkor och utvecklingsområden**

En styrka är att KKH har initierat ett omfattande utvecklingsarbete inom lärosätet med fokus på att skapa en förståelse för och kunskap om kurs- och utbildningsplaners betydelse för den dagliga utbildningsverksamheten vid högskolan. Samtidigt har vi upprättat ett antal processbeskrivningar för till exempel upphävande av fastställda kurs- och utbildningsplaner samt en rutin för framtagandet och utvecklandet av kursplaner.

Ett övergripande utvecklingsområde är att KKH behöver skapa processer som stödjer en kontinuerlig utveckling av utbildningarna. Idag upplevs ansvarsfördelningen mellan UFN och Områdena ibland som otydlig ifråga om var utvecklingen av utbildningens innehåll ska ske.

Likaså råder viss osäkerhet kring råkången mellan den utveckling de Områdesansvariga förväntas genomföra och det ansvar UFN har för kvaliteten. I grunden handlar det om att betona UFN:s kvalitetsgranskande av utbildning och forskning som dess huvudsakliga bidrag till utvecklingen av utbildningens innehåll samt betona att UFN:s kvalitetsarbete gäller all utbildning och forskning medan Områdenas kvalitetsarbete gäller just det enskilda Området, dock inom ett lärosätesövergripande kvalitetsåkringssystem.

## **4.2 Studenternas roll i lärandeprocessen**

### **4.2.1 Styrdokument inom området**

De styrdokument som finns på KKH vad gäller undervisningen är utbildningsplaner, kursplaner, antagningsordning<sup>28</sup> och examensordning.<sup>29</sup> Då kurserna på programmen är få, finns i övrigt inga styrdokument som reglerar undervisningen.

### **4.2.2 Studenternas roll i lärandeprocessen på grund- och avancerad nivå**

Studenternas har en betydande roll i lärandeprocessen vid KKH. Det är ett förhållande som gäller all högre utbildning i fri konst i Sverige och i de flesta jämförbara länder. Det är den egna lärande- och utvecklingsprocessen till att bli konstnär som styr formerna för hur utbildningarna bedrivs. I samråd med ansvarig handledare formulerar studenterna själva i mycket hög grad den egna utbildningens innehåll och form. De utför själva sina konstnärliga verk. Handledaren finns som en samtalspartner, vars huvudsakliga uppgift är att vara ett bollplank för idéer och den som kommer med problematiserande frågor för att hjälpa studenten att ta steg framåt. Efter handledarsamtalet fattar studenten besluten själv. Till slut står hen där, för och vid sitt verk i examinationen, i en situation som inte är olik en uppsatsventilering. I den situationen är studenten i fokus med sitt arbete och får besvara frågor och argumentera i en dialog med två professorer från KKH, en extern bedömare och studentgruppen. Motsvarande situation gäller för studenterna som gjort sin kandidatutställning. Dialogen omfattar här två externa kritiker, de utställningsansvariga lärarna och studentgruppen.

På KKH har kanske studenten självständighet och självbestämmande i högre grad än på landets andra utbildningar i fri konst på högskolenivå. Det är lite undervisning som är obligatorisk. Studenterna ska i varje årskurs lägga huvuddelen av sina studier i en kurs med det gemensamma namnet "Individuellt konstnärligt arbete". Sammantaget svarar dessa kurser för 246 hp av totalt 300 på hela den femåriga utbildningen. Inom kurserna ingår sedan olika kursmoment, som alla är valbara.

### **4.2.3 Doktorandernas roll i lärandeprocessen**

Sedan 2010 har KKH haft flera olika samarbeten runt forskarutbildningen – framför allt med Stockholms konstnärliga högskola och med filosofiska institutionen vid Kingston University, London.

De olika omgångarna doktorander har haft olika önskemål om hur de vill att forskarutbildningen ska utformas. I princip kan de delas in i två grupper som antagits under fyra olika tidsperioder: Lärosätet gav den första (2010, 2011) mycket stor frihet att utveckla formen för doktorandstudierna vilket understöddes av handledarna. Dialogen mellan lärosätet och den andra gruppen (2012, 2014, 2016) och deras handledare har däremot handlat om att söka en doktorandutbildning som kombinerar struktur och frihet.

Idag vill lärosätet och de flesta av handledarna och doktorandstudenterna ha tydlighet kring forskarutbildningens struktur och klargörande av dess ömsesidiga krav och förväntningar. En

---

<sup>28</sup> Bilaga 23 - Antagningsordning

<sup>29</sup> Bilaga 24 - Examensordning

tydligare styrning och riktning behöver dock stakas ut.

Efter att samarbetet inleddes med SKH 2014 uttryckte KKH:s doktorander relativt snart att de föredrog att KKH skapade egna doktorandveckor med ett fokus på fri konst-relaterade diskurser. Sedan dess har olika försök gjorts lokalt på KKH, med skiftande resultat. De doktorandveckor som fungerat bäst är när doktoranderna valt vem de bjudit in som samtalsgäst, engagerat sig i förberedelserna och deltagit med full närvaro.

Även genom processen kring ISP:arna, som beskrivs under 4.3.2.1., har doktoranderna en god möjlighet att påverka sin utbildning. Det gäller till exempel utformningen av läskurser. Doktoranderna har även möjlighet att söka extra KFoU-medel för att öka sina produktionsmedel vilket i sin tur ökar doktorandens möjlighet att påverka.

Sedan 2018 ingår doktoranderna i Områdesstrukturen på KKH, vilket innebär att de har en områdesansvarig som närmaste chef, och kan delta i samtal som gäller planering av undervisningen inom Området. Doktoranderna är också representerade i Utbildnings- och forskningsnämnden med en ledamot.

#### **4.2.4 Analys av styrkor och utvecklingsområden**

När det gäller studenterna på programmen i fri konst har de stora möjligheter att ta en aktiv roll i utformningen av sin utbildning. Kanske är detta till och med till en grad där utbildningskvaliteten försvagas i och med att så mycket är valbart och frivilligt. Det finns exempelvis inte något system som säkerställer att studenter som går ut från KKH har kunskaper som motsvarar de nationella examensmålen. En diskussion på högskolan som handlar om vilka kunskaper och färdigheter man inte kan lämna utbildningen utan, skulle vara fruktbar.

Doktoranderna vid KKH genomför forskarutbildningen med ambitiösa och uppmärksammade konstnärliga forskningsprojekt inom de 180 hp, vilka utgör det dokumenterade konstnärliga forskningsprojektet (doktorsavhandling). Samtliga doktoranders verk presenteras regelbundet inom och utanför Sverige på den internationella samtidskonstens olika arenor. Ett exempel är Emanuel Almborg film *The Nth Degree*, som under 2019 har presenterats vid bland annat G39, Cardiff, e-flux, New York; Transmediale Festival och Cell Project Space, London. Ett annat exempel är att Kajsa Dahlberg deltar regelbundet i offentliga sammanhang som t.ex. i symposiet, *Temporaritet och offentlig konst*, på Statens Konstråd, filmvisning och samtal under programmet *Non-linear Narrative Structures: The Dramaturgy of the Spiral*, vid Kunsthøgskolen i Oslo, och om konstnärlig forskning vid Tensta Konsthall. Forskarutbildningen är också attraktiv med cirka hundra sökande per plats.

KKH behöver formulera en tydligare intention med sin praktikbaserade forskarutbildning och hur den liknar eller skiljer sig från andra lärosätens. Ett utvecklingsområde är därför att förbättra metoderna för jämförande omvärldsanalys.

För kursmomenten behöver KKH sätta upp en tydligare struktur med till exempel mallar för kursplaner för de valbara kursmomenten, så att formen i dem är lika, medan innehållet kan se olika ut. För de obligatoriska kursmomenten skulle det vara önskvärt med en mer sammanhållen struktur med regelbundna träffar där doktoranderna delar sina forskningsmässiga- och konstnärliga erfarenheter med varandra samt ibland med andra inom högskolan och med yrkesverksamma inom berörda fält.

KKH är på väg att teckna ett samarbetsavtal med LU. Det nya avtalet kommer omfatta flera kvalitetssäkrande moment och vara en viktig grundsten för att utveckla forskarutbildningen under de kommande två åren.

#### 4.2.5 Styrdokument inom området

Det styrdokument som reglerar sambandet mellan forskning och utbildning är *Policy för handledarskap av doktorander, Omräkningstal för undervisningstimmar för doktorander,<sup>30</sup> gästföreläsare och gästlärare, PhD handbook* och Utbildningsplanen för femåriga programmet i fri konst. Den förstnämnda beskriver just regelverket på KKH för handledarskap av doktorander. Beslutet togs av Utbildnings- och forskningsrådet (numera Utbildnings- och forskningsnämnden) 2016-11-21.

*PhD handbook* är inte i egentlig mening ett styrdokument. Det har inte fattats ett formellt beslut om den, men den är diarieförd som Dnr 1.1.3/2019:270. *PhD handbook* är att jämföra med Studenthandboken på KKH. Den tar upp de flesta aspekter av att vara doktorand på KKH, för att vägleda doktoranden i det vardagliga arbetet och i att befinna sig på KKH. Den har underrubriken: "This handbook is designed to answer most aspects of the doctoral study which involves both study and employment."

#### 4.2.6 Forskningsanknytning inom KKH:s utbildningar

Nedan följer ett antal exempel på där forskningsrelaterade aktiviteter inkluderat eller bjudit in programstudenter. Det ger en bild av hur anknytningen mellan forskning och utbildning ser ut nu:

- Studenterna i masterprogrammet i fri konst, fjärde och femte året är inbjudna att delta i forskningsveckan.
- VR-projekt Annika Larsson anordnade under hösten 2019 seminarium där studenter kunde delta.
- Andra forskningsprojekt som *Arbeta ett arbete* (2018-), som leds av Karin Hansson i samarbete med fem andra forskare, har innefattat öppna föredrag.
- Petra Bauer har med utgångspunkt i sitt forskningsprojekt *Looking for Jeanne* under hösten 2019 arrangerat ett seminarium och screening som var öppet för studenter.
- Sigrid Sandström arrangerade ett forskningsrelaterat seminarium hösten 2018 om måleri och material som var öppet för studenter.
- VR-projektet *Vägra döda* av Björn Larsson och Carl Johan Erikson har haft flera öppna events, gjort utställningar och publicerat böcker.
- Studenter på postmasterkurserna och studenter som går sista året på masterprogrammet kan söka KFoU-medel.
- Doktorandernas institutionstjänstgöring inbegriper undervisning på grundnivå och avancerad nivå av kurser som är relaterade till doktorandernas forskning.

#### 4.2.7 Forskningsveckan

Sedan 2011 anordnar KKH årligen en offentlig forskningsvecka där en del av doktorandernas arbeten, andra forskningsprojekt och KFoU-projekt presenteras. Ibland bjuds även externa gäster in för att medpresentera, föreläsa och diskutera. På senare år har även flera studenter från KKH:s postmasterkurser deltagit och presenterat arbeten utifrån kursernas tematik och metoder. Forskningsveckan har gradvis kommit att bli en förväntad del i lärosätets läsårscykel. Drygt ett tjugotal programpunkter ingår, och ofta med interdisciplinära inslag. De flesta presentationer sker på KKH, men ibland även på andra platser i centrala Stockholm.

Under åren har olika format på programmen prövats, till exempel föredrag, workshops, filmvisningar, performance, panelsamtal, och utställningar. Det står presentatören förhållandevis fritt att forma sin presentation på ett sätt som tillåter ett fortsatt genererande av kunskap, snarare än att vara en konventionell redovisning. En ambition finns att försöka skapa tydlighet runt veckans program som kan upplevas spretigt beroende på den mångfald

---

<sup>30</sup> Bilaga 25 – Omräkningstal för undervisningstimmar för doktorander, gästföreläsare och gästlärare



av forskning och utvecklingsarbete som pågår, vilket i sig är något positivt.

Forskningsveckan presenterar olika forskningsmetoder och forskningsprojekt som är viktiga för studenters utveckling av sina egna konstnärliga arbeten vid KKH. Med andra ord kan veckan ge insikter i att forskning kan vara relaterat till studenternas egna självständiga konstnärliga projekt. För de studenter som deltar ges ett bra tillfälle att förstå hur möjliga framtida engagemang inom konstnärlig forskning och utvecklingsarbete kan se ut.

#### **4.2.8 Analys av styrkor och utvecklingsområden**

Doktoranderna är mer inblandade i programmen sedan institutionstjänstgöringen inrättades och systematiserades. Här finns utmärkta tillfällen för att göra studenterna på programmen delaktiga i de forskningsprojekt som doktoranderna bedriver. Studenterna kan ta t.ex. ta del av diskussioner och delta i workshops.

Överlag är dock studenternas kontakt med forskningen inte tillräckligt systematiserad för att det ska vara tillfredsställande. Det finns exempelvis ingenting som garanterar att alla studenter kommer i kontakt med konstnärlig forskning och än mindre får kunskaper om konstnärliga forskningsmetoder eller en förståelse för det konstnärliga forskningsfältet som sådant. Konstnärlig forskning skulle därför behöva bli en obligatorisk del av utbildningen, åtminstone som en del av en obligatorisk kurs, och för det ändamålet skulle KKH:s doktorander och forskare behöva aktiveras. KKH skulle kunna satsa mer på studenternas engagemang och deltagande i forskningsaktiviteter, till exempel forskningsveckan. De forskningsarbeten som lärare med forskningstid i tjänst bedriver skulle kunna få en mer framskjuten roll på programutbildningen. Med början våren 2019 har ett nytt initiativ tagits till att visa vad som sker inom ramen för professorernas forskningstid. Varje år kommer 2-3 lärare att göra en utställning där professorer och lektorer visar sin forskning. Det är utställningar som ska användas som utgångspunkt för undervisning.

### **4.3 Koppling mål, lärandeaktiviteter, examination**

#### **4.3.1 Framtagande av kursplan**

UFN har antagit det vägledande processdokumentet *Mall för kursplaner vid Kungl. Konsthögskolan* 2019-01-22, för att säkra att högskolans arbete med kursplaner utformas på ett enhetligt, rättssäkert och systematiskt sätt. Syftet är att främja och stärka utbildningarnas kvalitet. Under höstterminen 2019 har även ett arbete initierats med att ta fram ett kompletterande informationsdokument som anger vad som är viktigt att tänka på i arbetet med att ta fram och utveckla kurs- och utbildningsplaner.

Med stöd av ansvarig lärare arbetar en handläggare från utbildnings- och forskningsenheten, alternativt en tillsatt arbetsgrupp, fram kurs- och utbildningsplaner på grundnivå och avancerad nivå. Det samma gäller även vid ändringar av utbildningsplaner. Alla kurs- och utbildningsplaner kvalitetsgranskas, fastställs och revideras därefter i UFN efter föredragning av kursansvarig lärare, chefen för utbildnings- och forskningsenheten eller kvalitetssamordnaren. Den sistnämnda ansvarar för samordningen av dessa frågor och för att kontrollera att de formella kraven på kurs- och utbildningsplaner uppfylls.

#### **4.3.2 Forskarutbildningens struktur**

Forskarutbildningen består av 30 hp obligatoriska kurser, 30 hp valbara kurser samt det 180 hp dokumenterade konstnärliga forskningsprojektet (doktorsavhandling). Det senare examineras vid disputationen, medan de två förstnämnda examineras i samband med de halvårsvisa genomgångarna av ISP:arna. Då skrivs kursintyg, som sedan formellt godkänns vid LU.

I dialog med doktoranden upprättar huvudhandlaren individuella läskurser. Läskurserna berör bland annat metodfrågor som relaterar till det specifika doktorandprojektet och/eller mer generella aspekter på att forska. De obligatoriska läskurserna syftar primärt till att tillgodogöra sig teori och metod inom konstnärlig forskning som fält, men med ett fokus som är relevant för doktorandens projekt. Vid vissa tillfällen ingår kortare externa kursmoment vid andra utbildningsinstitutioner i Sverige eller utomlands.

#### **4.3.2.1 Individuella studieplaner**

De individuella studieplanerna (ISP) upprättas två gånger per år och signeras av doktorand, huvudhandledare och KKH:s rektor innan originalen skickas till LU. Vid LU fastställs de en gång per år (januari) i Konstnärliga fakultetens styrelse. I samband med uppföljningen av ISP:arna följs också institutionstjänstgöringen upp. ISP-dokumenterna är utförliga bland annat med prosa-reflektioner, vilket möjliggör en extern insyn i vad som händer inom studierna.

Den halvårsvisa avstämningen av doktorandernas arbete har dels en positiv effekt på deras progression i studierna, är dels nödvändig för att Ladok-registreringen ska bli korrekt. Under våren 2019 höll KKH:s forskningskoordinator en workshop med huvudhandledarna för att säkerställa jämförbarhet vid poängsättning av läskursmomenten, samt initiera en översyn av ISP:arna.

#### **4.3.2.2 Delseminarier**

Doktoranderna håller delseminarier då 30 procent, 50 procent och 80 procent av studierna är avklarade. För varje delseminarium finns en fastställd budget om 15 000 kr och doktoranden har möjlighet att påverka upplägget. Formerna diskuteras fram mellan handledare och doktorand. En opponent/samtalspartner bjuds in utifrån dialog med huvudhandledare och forskningskoordinator. Doktoranden delar en aspekt ur sitt arbete inför seminariet och feedback ges av opponent och övriga som deltar. I dialog med doktorander och handledare prövar KKH olika format för dessa seminarier för att finna den bästa kritiska och produktiva diskussionen, i bemärkelsen att det gagnar doktorandernas och handledarnas arbete.

Vid några tillfällen har doktorander valt att förlägga delseminariet i samband med en utställning på annan ort. I doktorandhandboken beskrivs att högst ett av tre delseminarier kan ske utanför lärosätet.

#### **4.3.2.3 Institutionstjänstgöring**

Doktorandernas institutionstjänstgöring inbegriper undervisning på grund- och avancerad nivå. Doktorander har en möjlighet till institutionstjänstgöring upp till 20%, men det nyttjas inte fullt ut av alla.

#### **4.3.2.4 Disputation**

Hittills har två doktorander anställda vid KKH disputerat. En tredje doktorand planerar att disputerar vintern 2020. KKH följer LU:s uppställda riktlinjer för disputationer. Några lärdomar har dragits från de första disputationerna och en fortsatt dialog behövs för att hitta den mest optimala formen inom ramen för regelverket. Vi har bland annat insett att det är viktigt att opponenter introducerar disputationens publik till projektet, alternativt att doktoranden inleder med någon sorts presentation. Vid första disputationen rörde sig diskussionen mycket om ett moment som skedde kvällen före disputationen, medan objektet i rummet nästan försvann i diskussionen. Vi meddelade också en sluttid vilket var fel eftersom en disputation ska pågå tills alla frågor uttömts.

#### **4.3.3 Analys av styrkor och utvecklingsområden**

En styrka är att under höstterminen 2019 har ett arbete initierats med att ta fram ett

processdokument med information om hur man skriver och utvecklar kurs- och utbildningsplaner.

Ett av de viktigaste utvecklingsområdena på KKH är att säkerställa att undervisningen bedrivs enligt fastställda kursplaner. Av det följer att undervisande personal tydligare och mer konsekvent arbetar med kursvärderingar än som nu görs. Kursutvärderingarna ska vara en hörnsten i det systematiska kvalitetsarbete som har börjat byggas på KKH. De utförs inte överallt på högskolan. Sammanställandet av de samlade utvärderingarna, för redovisning i UFN och för att göra dem tillgängliga för studenterna på biblioteket, utförs inte i praktiken. Det måste utan dröjsmål ändras och sättas i system.

Ett utvecklingsområde är att lärarna sätts in i arbetet att själva utforma de kursplaner och kursvärderingar som behövs för att utföra och följa upp den undervisning de är ansvariga för. Likaså behöver vi se till att kursansvarig lärare är den som äger kursplaner och är föredragande i UFN.

Ett utvecklingsområde är de obligatoriska kursmomenten i doktorandutbildning. KKH för en diskussion om vad kursmomenten ska innehålla, hur mötesstrukturen ska se ut samt om frekvens och omfattning av mötena.

#### **4.4 Analys av styrkor om utvecklingsområden**

För analys av styrkor och utvecklingsområden inom bedömningsområdet *Utformning, genomförande, resultat* se 4.1.5., 4.2.4., 4.2.8. och 4.3.3.

## 4. Bedömningsområde: Jämställdhet

Lärosätet säkerställer genom sitt systematiska kvalitetsarbete att jämställdhet beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Det handlar om såväl jämn könsfördelning som att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar villkoren för kvinnor och män.<sup>31</sup>

Lärosätet beaktar jämställdhet systematiskt som en del av lärosätets kvalitetssystem och kvalitetsarbete. Med hjälp av information som tas fram inom kvalitetssystemet identifierar lärosätet förbättrings- och utvecklingsbehov. Lärosätet vidtar åtgärder och utvecklar systematiskt utbildningarna utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Lärosätet har systematiska processer och rutiner för att säkerställa att åtgärder som planeras eller genomförs på ett ändamålsenligt sätt kommuniceras till relevanta intressenter, såväl interna som externa.

### Bedömningsgrund:

*4.1 Lärosätet säkerställer, genom rutiner och processer, ett systematiskt arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.*

### Vägledning till lärosätet:

Visa hur lärosätet genom sitt kvalitetsarbete uppfyller bedömningsgrunden inom området, bland annat genom att beskriva rutiner och processer som bidrar till detta. Beskrivningen ska visa hur lärosätet systematiskt arbetar med att beakta jämställdhet i sina utbildningar. Beskrivningen ska även innehålla exempel på mål och strategier som har ställts upp i förhållande till bedömningsområdet och bedömningsgrunden. Av beskrivningen ska det framgå hur lärosätet följer upp dessa mål, hur det avgörs om målen har uppnåtts och vad lärosätet vidtar för åtgärder om målen inte har uppnåtts. Visa även hur lärosätet genom sitt kvalitetsarbete identifierar utvecklingsområden.

Om det finns en skillnad i hur kvalitetsarbetet vid olika delar av lärosätet eller vid olika typer av utbildningar utförs ska dessa skillnader beskrivas. Vid behov, hänvisa till de policyer, rutiner och processer som beskrivs i samband med bedömningsområdet "styrning och organisation".

Lyft vid behov ytterligare aspekter som är viktiga för lärosätets systematiska kvalitetsarbete inom bedömningsområdet.

Ge belägg för att kvalitetsarbetet är välfungerande och effektivt, och att det systematiskt säkerställer jämställdhet i utbildningarna, utifrån information som genereras inom kvalitetssystemet.

---

### Lärosätets redogörelse:

## 5. Jämställdhet

I det här avsnittet beskriver vi KKH:s arbete med jämlikhet och jämställdhet i utbildningarna.

Jämställdhet är en angelägen fråga för Kungl. Konsthögskolan – konst är en angelägenhet för alla, kvinnor som män. Det är därför en fråga som vi har arbetat medvetet med under lång tid. Detta har bland annat resulterat i att vi är ett av få lärosäten i Sverige där personal på alla nivåer, inklusive professorer, faller inom ramen för en 60/40-procentig fördelning mellan könen, vilket vi använder som strävansmått när vi arbetar med jämställdhet. Detta mål nådde vi 2005 genom att den sista gruppen, professorer, hamnade inom intervallet.

Förutom den egna övertygelsen om värdet av en jämställd och likvärdig arbetsplats utgår Kungl. Konsthögskolans arbete med jämställdhet och likabehandling dels från regeringens uppdrag med arbete kring jämställdhetsintegrering, dels från de skyldigheter högskolan har som utbildningsanordnare och arbetsgivare enligt diskrimineringslagen. För ändamålet har Kungl.

---

<sup>31</sup> Se Jämställdhetsmyndighetens hemsida: [www.jamstalldhetsmyndigheten.se](http://www.jamstalldhetsmyndigheten.se)

Konsthögskolan utarbetat en handlingsplan för åtgärder kopplade till regeringens uppdrag om jämställdhetsintegrering utifrån det inriktningsdokument som antogs i maj 2017.<sup>32</sup>

Då KKH är en liten högskola, vad gäller såväl antal studenter som antal anställda, är det prekärt att göra statistik för enstaka år eller dra slutsatser av resultat från enskilda mättillfällen. Enskilda individer ger stort utslag när student- och personalgrupperna är så små som de är hos oss. Vi är därför noga med att se tendenser över tid och vid behov gruppera flera år för att få mer relevanta siffror som beslutsunderlag.

### 5.1 Studenter

I över 15 år har vi följt fördelningen mellan könen bland våra antagna studenter och vi avser att fortsätta med det. Med startår 2018 kommer vi dessutom vart femte år beställa en sammanställning från SCB för att kunna följa hur de antagna till våra program i Fri Konst förhåller sig till gruppen sökande inom variablerna kön, utländsk bakgrund, föräldrars utbildningsnivå samt ålder. Då vi har så få antagna blir populationen för liten för att göra reliabel statistisk varje år.

På grundnivå har könsfördelningen mellan studenterna de senaste åren utjämnats så att drygt 60 procent varit kvinnor och knappt 40 procent varit män. Fördelningen av antagna stämmer väl överens med gruppen sökande vad gäller könsfördelningen.

Könsfördelningen på avancerad nivå är lite ojämn på olika kurser, med en majoritet av kvinnor, men även här har en utjämning skett. I stort är det vanskligt att göra någon statistik på enstaka år, eller dra några slutsatser på några års utveckling, eftersom vi antar väldigt små studentgrupper och enstaka individer därav kan få väldigt stort utslag.

Under året har KKH gjort insatser för att ytterligare informera studenter om rättigheter i samband med föräldraledighet. Genom sin relativa litenhet och höga lärartäthet har högskolan stora möjligheter att anpassa studiesituationen till enskilda individers behov och förutsättningar.

### 5.2 Lärare

Inom lärarkåren är 57 procent kvinnor och 43 procent män. Flera tjänster är för närvarande under tillsättning, så procentfördelningen kan inom kort komma att ändras. Den tydligaste förändringen under senare tid har skett bland de lärare, vanligtvis adjunkter, som är knutna till verkstäderna. Där har den tidigare dominansen av män balanserats så att det nu råder en i det närmaste jämn könsfördelning. De senaste åren har vi haft en liten övervikt av kvinnliga professorer.

Flera av de forskningsprojekt som våra lärare bedriver har jämställdhet och olika maktperspektiv som fokus. Dessa kommer studenter och personal till del på olika sätt, bland annat genom vår årligen återkommande Forskningsvecka.

Några exempel på pågående forskningsprojekt som är finansierade av Vetenskapsrådet är professor Petra Bauers projekt, *Looking for Jeanne*, som tar avstamp i Chantal Akermans film *Jeanne Dielman, 23 Quai du Commerce, 1080 Bruxelles* (1975) som fick stor betydelse för en feministisk debatt om kvinnors arbete, roll och motstånd i samhället och Mara Lees projekt, *Kärlek och andrefiering: En verktyglåda för feministiska och postkoloniala konstnärliga praktiker*, som undersöker kärlekens roll i konstruktionen av den kvinnliga främlingen.

Vi har även två anslagsfinansierade projekt: *Spaces of Care, Freedom and Desire. Tactics of Minority Space-Making*, som drivs av en lärare, en före detta student och en nuvarande student. I projektplanen skriver de bland annat "Med avstamp i vår delade uppfattning av arkitektur som ett fält som till stor del domineras av en heterosexuell, cis-manlig, eurocentrisk norm som till stor del påtvingar gestaltning av rum på 'andra', vill vi tillägna vårt forskningsprojekt till rumsliga praktiker som är baserade utifrån minoritetspositioner med utgångspunkt i genus, sexualitet och ras."

Vid fördelningen av forskningsanslaget beaktar KKH även jämställdhetsaspekter, där så är möjligt. Eftersom andelen kvinnliga och manliga professorer inom Konsthögskolan ligger inom

---

<sup>32</sup> Bilaga 26 - handlingsplan för åtgärder kopplade till regeringens uppdrag om jämställdhetsintegrering utifrån det inriktningsdokument som antogs i maj 2017.

jämställdhetsintervallet, följer således fördelningen också detta intervall.

### **5.3 Ansvar**

Rektor har det övergripande ansvaret för arbetet med jämställdhet och Rådet för arbetsmiljö- och lika villkor har ett särskilt ansvar för uppföljning och åiterrapportering av rådets handlingsplaner.

Rådet för arbetsmiljö och lika villkors uppdrag blir att vara ett samrådsorgan av strategisk och förebyggande karaktär, med uppgift att ta fram förslag till handlingsplan för det årliga arbetet. På så sätt prioriterar KKH gemensamma insatser, tar fram riktlinjer, bevakar, följer upp och bereder frågor inom fysisk- och psykosocial arbetsmiljö, lika villkor, skydd, säkerhet och miljö.<sup>33</sup>

Rådet leds av förvaltningschefen och består dessutom av nio personer: huvudskyddsombudet, två skyddsombud, en person från vaktmästeriet, två studenter, studentombudet, HR-chefen samt Lika villkor-samordnaren.

Genom att de årliga handlingsplanerna ingår i underlaget för KKH:s samlade planeringsarbete blir arbetet en del av den övergripande planerings- och uppföljningsprocessen. På så vis säkerställer högskolan att kraven på en god arbetsmiljö och åtgärder för jämställdhetsintegrering uppfylls samt att det finns tillräckliga personella och ekonomiska resurser för detta.

I uppdraget kring Jämställdhetsintegrering har ett arbete gjorts för att undersöka om, och i så fall hur, jämställdhetsaspekten iaktas i nämnder och råd, i samtliga rekryteringsarbeten samt vid fördelning av forskningsmedel. Det vi kunnat konstatera är att det ofta de facto görs men att det inte i tillräckligt hög omfattning finns inskrivet i alla processbeskrivningar. Detta gäller bland annat vid fördelning av forskningsmedel, något som kräver en genomlysning av den under 2020.

Då Kungl. Konsthögskolan är en liten arbetsplats med en liten övervikt av kvinnor inom alla grupper; studenter, lärare samt administrativ personal, är det inte möjligt att ha en jämn representation i alla sammanhang. Det är dock något som alltid eftersträvas.

### **5.4 Styrdokument inom området**

Lärarna redovisar årligen i egna verksamhetsberättelser hur de förhåller sig till jämställdhet, normer och genus i sin undervisning. Verksamhetsberättelserna utgör en del av grundmaterialet till årsredovisningarna. Bland de frågor som lärarna ska besvara i verksamhetsberättelserna finns bland annat frågor om hur de beaktar olika perspektiv i sin undervisning, vilka perspektiv de tar med i sin undervisning, hur de väljer ut sin kurslitteratur och annat kursmaterial samt vilka gäster de bjuder in, bland annat med hänvisning till jämställdhet.

Sedan #metoo hösten 2017 har KKH sett över och uppdaterat sina rutiner och policy för hanteringen av kränkande särbehandling och trakasserier,<sup>34</sup> för att ytterligare förtydliga hur högskolan ska agera vid anmälningar. KKH har även uppdaterat sitt formulär för anmälan av incidenter för att göra tydligare att även tillbud av psykosocial karaktär alltid ska anmälas.

### **5.5 Analys av styrkor och utvecklingsområden**

Det är en styrka på KKH att frågor om olika maktperspektiv, jämställdhet, klass och normer är en levande diskussion och ett intresseområde för flera av våra lärare. Likaså har vi en studentgrupp som är starkt engagerad i frågorna. Det gör att vi i det dagliga ständigt blir påmind om relevansen av att ligga långt framme i vårt jämställdhets- och jämlikhetsarbete. Inför många av våra gemensamma uppdrag, till exempel inför antagningsarbetet till programmen i fri konst, diskuterar nämnden gemensamt kring frågor som egna normer, fördomar och föreställningar.

Med en jämn fördelning av kön i skolans alla delar, även bland verkstadslärare och professorer, som tidigare bestod av en majoritet män, visar vi också upp jämställdhet i praktiken. Att beakta jämställdhet är praxis i våra processer och något som många betraktar som en självklarhet.

Det KKH behöver se över är i vilken mån det står inskrivet processbeskrivningar att jämställdhetsaspekter ska beaktas, för att på så sätt säkerställa att så även sker i framtiden. En översyn behövs också beträffande i vilken mån jämställdhetsaspekten beaktas när tematik för olika

---

<sup>33</sup> Se tidigare bilagda handlingsplaner för Rådet för arbetsmiljö och lika villkor

<sup>34</sup> Bilaga 27 - Policy mot diskriminering och kränkande särbehandling

postmasterkurser diskuteras och beslutas.

Nya tjänstgöringsplaner bland undervisande personal kommer ge en bättre förståelse för hur interna uppdrag fördelas, då olika uppdrag kan anses mer meriterande än andra och även kräva olika arbetsinsatser. Finns det någon könsskillnad när det gäller vem som får uppdrag med högt anseende är en fråga som behöver besvaras.

Ett utvecklingsområde som KKH har identifierat i inriktningsdokumentet för jämställdhetsintegrering är att vi inte i tillräckligt hög grad säkerställer att alla studenterna får möjlighet att ta till sig kunskap och skaffa sig ett språk för att kunna formulera sig kring upplevelser, rättigheter och övertramp vad gäller olika former av trakasserier. Det gäller såväl under utbildningen som senare i det yrkesliv de kommer att möta efter utbildningen. Även bland undervisande personal finns en varierande grad av kunskap beträffande normer och genus. Det ligger i Arbetsmiljö- och likavillkorsrådets handlingsplan för 2020 att arrangera utbildningstillfällen för personal i dessa frågor samt låta studentrepresentanterna i rådet lägga förslag på ett program för informerande föreläsningar i dessa frågor som i första hand riktas mot studenter. [REDACTED]





## 5. Bedömningsområde: Student- och doktorand perspektiv

Lärosätet säkerställer genom sitt systematiska kvalitetsarbete att studenter och doktorander har goda förutsättningar att utöva inflytande över utbildningen och sin studiesituation. Lärosätet engagerar och motiverar studenter och doktorander att ta en aktiv del i arbetet med att utveckla utbildningarna. Student- och doktorandperspektivet beaktas systematiskt som en del av lärosätets kvalitetssystem och kvalitetsarbete. Med hjälp av information som tas fram inom kvalitetssystemet identifierar lärosätet behov av förbättring och utveckling av studenters och doktoranders förutsättningar att utöva inflytande över utbildningarna och sin studiesituation. Lärosätet vidtar åtgärder och utvecklar kontinuerligt student- och doktorandperspektivet. Lärosätet har systematiska processer och rutiner för att säkerställa att åtgärder som planeras eller genomförs på ett ändamålsenligt sätt kommuniceras till relevanta intressenter, såväl interna som externa.

### Bedömningsgrund:

*5.1 Lärosätet säkerställer, genom rutiner och processer, ett systematiskt arbete med att verka för studenters och doktoranders möjligheter och förutsättningar att utöva inflytande över utbildningen och sin studiesituation.*

### Vägledning till lärosätet:

Visa hur lärosätet genom sitt kvalitetsarbete uppfyller bedömningsgrunden inom området, bland annat genom att beskriva rutiner och processer som bidrar till detta. Beskrivningen ska visa hur lärosätet systematiskt arbetar med att beakta student- och doktorandperspektivet och säkerställa goda förutsättningar att utöva student- och doktorandinflytande i utbildningarna. Beskrivningen ska även innehålla exempel på mål och strategier som har ställts upp i förhållande till bedömningsområdet och bedömningsgrunden. Av beskrivningen ska det framgå hur lärosätet följer upp dessa mål, hur det avgörs om målen har uppnåtts och vad lärosätet vidtar för åtgärder om målen inte har uppnåtts. Visa även hur lärosätet genom sitt kvalitetsarbete identifierar utvecklingsområden.

Om det finns en skillnad i hur kvalitetsarbetet utförs, vid olika delar av lärosätet eller vid olika typer av utbildningar, ska dessa skillnader beskrivas. Vid behov, hänvisa till de policyer, rutiner och processer som beskrivs i samband med bedömningsområdet ”styrning och organisation”.

Lyft vid behov ytterligare aspekter som är viktiga för lärosätets systematiska kvalitetsarbete inom bedömningsområdet.

Ge belägg för att kvalitetsarbetet är välfungerande och effektivt, och att det systematiskt säkerställer ett väl utvecklat student- och doktorandperspektiv, utifrån information som genereras inom kvalitetssystemet.

---

### Lärosätets redogörelse:

I följande avsnitt beskriver högskolan studenternas möjligheter att utöva inflytande över utbildningarna genom student- och doktorandrepresentation och genom olika uppföljningar och utvärderingar. Även förhållandet till och arbetet med studentkåren beskrivs.

#### 6.1 Studentinflytande genom uppföljning och utvärdering samt representation

Studenternas och doktorandernas delaktighet i kvalitetsarbetet, både i den högskolegemensamma och i den utbildningsnära verksamheten, är en förutsättning för att bedriva en utbildning med hög kvalitet. Som nämnts tidigare bjöds samtliga studenter in att delta i arbetet med att ta fram högskolans vision för perioden 2019–2024. I begreppet studentinflytande inkluderas både studenter och doktorander. Studenternas aktiva

medverka i att utforma sin egen utbildning och studiegång tillsammans med ansvarig professor inom framför allt lärosätets två program i fri konst ger studenterna ett omfattande aktörskap. Detta i kombination med tillgängliga och välutvecklade verkstäder med stora möjligheter till individuell handledning, bra ateljéplatser, projekt- och utställningsrum skapar goda förutsättningar för att bedriva en studentcentrerad och attraktiv utbildning av hög kvalitet.

Arbetet med att säkra studentinflytande i alla processer som påverkar utbildningen är ständigt pågående. Under de senaste två åren har vi ökat stödet till studentkåren och återkommande lyft fram dess betydelse för högskolan. Vid KKH finns studentrepresentation i samtliga beslutande organ såsom Rådet för arbetsmiljö och lika villkor, Ledningsråd, Utbildnings- och forskningsnämnden, Styrelsen och Lärarförslagsnämnden. Det förekommer dock vissa svårigheter med att besätta alla nämnder och råd med studentrepresentanter. Delvis kan lärosätets och kårens litenhet skyllas för detta. Utöver nämnda organ erbjuds studentkåren alltid möjlighet att utse studentrepresentanter när tillfälliga arbetsgrupper tillsätts. Som UKÄ:s juridiska lärosätetsgranskning påpekade har vi inte lyckats få med studentrepresentanter på Områdenas möten, något som kommer att implementeras under 2020.

För att ytterligare stödja kårarbetet såväl som individuella studenter i studierelaterade ärenden har KKH sedan 2018 ett studentombud på heltid som fördelar sin tid lika mellan Stockholms konstnärliga högskola (SKH) och KKH. Under hösten 2019 har ett arbete inletts för att tydliggöra det systematiska studentinflytandet vid KKH. Till exempel har ett rutindokument arbetats fram som beskriver processen för realiserandet av studentinflytande och studentrepresentation vid KKH som ska beslutas av rektor i januari 2020.

Tillsammans med studentkåren anordnar Rådet för arbetsmiljö och lika villkor även en gemensam frukost (Frukostklubben), där studenter och anställda möts en gång i månaden över en frukost i studentkårens lokaler på högskolan.

Doktoranderna utövar inflytande över sin utbildning genom dialog med huvudhandledare, bihandledare och genom representation i Utbildnings- och forskningsnämnden. I vissa förekommande fall även genom fackligt medlemskap (två lokala föreningar finns) samt i mer tillfälliga arbetsgrupper. Doktoranderna ingår även i valfritt organisatoriskt Område och ska i egenskap av anställd personal delta i institutionstjänstgöring och vid olika typer av personal- och lärarmöten genom vilka de kan utöva inflytande.

## **6.2 Exempel på konkreta förändringar utifrån studenternas behov**

Nedan beskriver lärosätet hur vi på olika sätt arbetat med studenters och doktoranders inflytande. Vi ger olika exempel, både av formell natur i KKH:s organisation och informellt; hur det kan fungera i praktiken. Vi avslutar med några reflektioner om styrkor och utvecklingsområden.

### **6.2.1 Exempel från grund- och avancerad nivå**

Studenterna har representanter i högskolans beslutande organ. Däremot ännu inte i alla beredande organ. KKH arbetar dock aktivt med få in studentrepresentanter även där. Via studentkåren bjuds studenterna in till att sitta med även i de beredande organen. Svårigheten att rekrytera studenter kan bero på att det relativt låga studentantalet. I dialog med studentkåren betonar vi hela tiden vikten av studentinflytande och studentrepresentation i högskolans beslutande organ.

Förutom representantskap finns ett antal exempel på ett i praktiken fungerande inflytande för studenterna på sin utbildning. Några av dem följer nedan. Exempelen nedan synliggör hur studenterna kan utöva inflytande över sin utbildning och hur lärosätet responderar på den information som framkommer på olika sätt.

En grupp studenter framförde 2018 önskemål om att inte bara göra en grupputställning i de

lokaler som KKH brukar ha sina utställningar i. Högskolan anordnade då en utställning i ABF-huset för dessa studenter som pågick parallellt med huvudutställningen i KKH:s lokaler.

Det har vid flera tillfällen genom åren funnits lyhördhet för studentönskemål om att få arbeta och pröva nya tekniker och nya material. Många förändringar som sker i verkstäderna kommer till i en diskussion mellan lärare och studenter. Studenter har tagits in och haft inflytande över utformandet av exempelvis utställningskataloger.

Alla studenter var inbjudna och flera deltog i arbetet med KKH:s vision 2019. Deras röster och inspel var mycket viktiga för att få med studentperspektivet och för arbetets legitimitet.

### **6.2.2 Exempel från forskarutbildningen**

Efter att de två SKH-finansierade doktoranderna 2016 önskade ha mer lokala aktiviteter på KKH, växte det fram ett behov av tydligare rutiner. Det var en anledning till att KKH tog fram olika styrdokument som bilagts tidigare i självvärderingen: *Policy för handledarskap av doktorander vid Kungl. Konsthögskolan* (2016-12-01), *PhD Handbook/Doktorandhandbok* (augusti 2017), *Omräkningstal för undervisningstimmar för doktorander, gästföreläsare och gästlärare* (2018-12-04) och uppdaterad *Doktorandstege* (2019-10-03).

Doktoranderna gavs formell möjlighet att påverka beslut som rör utbildning och forskning vid KKH vid den senaste organisationsförändringen, då de fick en plats i Utbildnings- och forskningsnämnden. Utifrån doktorandernas egna önskemål har doktoranderna fått större möjlighet att undervisa inom ramen för deras tjänster.

### **6.3 Analys av styrkor och utvecklingsområden**

Ett gemensamt utvecklingsområde för lärosätet och studentkåren är att få in studentrepresentanter i högskolans alla beredande och beslutande organ och att lärosätet dokumenterar hur studenternas inflytande och åsikter leder till faktiska förändringar.

Ett annat utvecklingsområde är att etablera lärosätesövergripande strukturer för hur doktorandutbildningen ska utformas och genomföras och att upprätta centrala styrdokument som reglerar doktorandernas rättigheter, skyldigheter och åtaganden. Därtill behöver KKH skapa en mer attraktiv forskningsmiljö inom vilken det kan ske kontinuerliga utbyten och samtal mellan doktorander, forskare, övrig personal och studenter.

## 6. Bedömningsområde: Arbetsliv och samverkan

Lärosätet säkerställer genom sitt systematiska kvalitetsarbete att utbildningarna utvecklar studenternas och doktorandernas beredskap att möta förändringar i arbetslivet. Lärosätet har väl fungerande samverkan med arbetslivet som bidrar till att utveckla utbildningarna. Med hjälp av information som tas fram inom kvalitetssystemet identifierar lärosätet behov av utveckling av arbetsliv och samverkan i utbildningarna. Lärosätet vidtar åtgärder och utvecklar utbildningarna så att de är användbara, samt utvecklar kontinuerligt studenternas och doktorandernas beredskap att möta arbetslivet. Lärosätet har systematiska processer och rutiner för att säkerställa att åtgärder som planeras eller genomförs på ett ändamålsenligt sätt kommuniceras till relevanta intressenter, såväl interna som externa.

### Bedömningsgrund:

*6.1 Lärosätet säkerställer, genom rutiner och processer, att utbildningarna utvecklar studenternas och doktorandernas beredskap att möta förändringar i arbetslivet.*

### Vägledning till lärosätet:

Visa hur lärosätet genom sitt kvalitetsarbete uppfyller bedömningsgrunden inom området, bland annat genom att beskriva rutiner och processer som bidrar till detta. Beskrivningen ska visa hur lärosätet systematiskt arbetar med att beakta arbetsliv och samverkan i sina utbildningar. Beskrivningen ska även innehålla exempel på mål och strategier som har ställts upp i förhållande till bedömningsområdet och bedömningsgrunden. Av beskrivningen ska det framgå hur lärosätet följer upp dessa mål, hur det avgörs om målen har uppnåtts och vad lärosätet vidtar för åtgärder om målen inte har uppnåtts. Visa även hur lärosätet genom sitt kvalitetsarbete identifierar utvecklingsområden.

Beskriv hur lärosätet arbetar med samverkan med arbetslivet. Beskrivning kan också inkludera hur information och statistik av relevans för hur utbildningarna förbereder studenternas och doktorandernas inför arbetslivet inhämtas och används.

Om det finns en skillnad i hur kvalitetsarbetet utförs, vid olika delar av lärosätet eller vid olika typer av utbildningar, ska dessa skillnader beskrivas. Vid behov, hänvisa till policyer, rutiner och processer som beskrivs i samband med bedömningsområdet "styrning och organisation".

Lyft vid behov ytterligare aspekter som är viktiga för lärosätets systematiska kvalitetsarbete inom bedömningsområdet.

Ge belägg för att kvalitetsarbetet är välfungerande och effektivt, och att det systematiskt säkerställer en väl utvecklad samverkan i planering och genomförande av utbildningarna och att utbildningarna väl förbereder studenter och doktorander för arbetslivet, utifrån information som genereras inom kvalitetssystemet.

---

### Lärosätets redogörelse:

#### 7. Arbetsliv och samverkan

I detta sista avsnitt beskriver högskolan hur KKH samverkar med arbetslivet och de professionella fält som KKH utbildar för. Vi skriver om hur högskolan verkar för att utbildningarna ska vara användbara och utveckla studenternas och doktorandernas beredskap att möta förändringar i arbetslivet.

##### 7.1 Styrdokument inom området

Vid KKH finns ännu inte några styrdokument som principiella grunder och strategier för lärosätets samverkansarbete. Det kommer att arbetas fram i samband med att kvalitetssäkringssystemet tas fram under 2020.

## 7.2 Övergripande

Programutbildningar vid KKH förbereder studenter för olika former av yrkesliv inom konstfältet. Postmasterkurserna är en möjlighet för etablerade konstnärer med specialistkunskap och yrkeserfarenhet att återvända till institutionen för att både vidareutveckla sin praktik och dela med sig av sin arbetslivserfarenhet. På så vis blir KKH en miljö för livslångt lärande.

I kursmoment och i högskolans verkstäder möts studenter som inte har yrkeserfarenhet och studenter med stor yrkeserfarenhet. Lärandemiljön kan på så sätt karaktäriseras som ett möte mellan studier och professionell praktik och gör kopplingen till arbetslivet stark. Många utbildningsmoment på högskolans samtliga utbildningar och kurser skapas också i samarbete med verksamheter utanför högskolans lokaler.

Studenter och doktorander får beredskap att möta förändring genom att KKH upprättar undervisningssituationer i de för lärosätet gemensamma verkstäderna där konststudenter i högskolans samtliga utbildningsnivåer och i olika stadier i livet möts och arbetar tillsammans. Detta sker dels i den verkstadsledda undervisningen där alla oavsett nivå i utbildningen arbetar sida vid sida. Dels sker det i gemensamma moment för grundutbildningen och postmasterkurserna.

### 7.3 Utbildning på grundnivå och avancerad nivå

I stycket nedan beskriver vi hur studenterna förbereds för förändringar i yrkeslivet som konstnär. Det sker genom olika kursmoment, ofta i samarbete med institutioner, företag och konstnärsdrivna projekt utanför lärosätets lokaler. Vidare redovisar vi examensutställningarnas förberedande moment och Postmasterkurserna, som fyller liknande funktion för redan yrkesverksamma konstnärer och arkitekter.

#### 7.3.1 Programutbildning

Inom programutbildningen på grundnivå och avancerad nivå har studenterna möjlighet att ta del av olika kursmoment som innehåller samverkan med arbetslivet. En form av inslag är rent yrkesförberedande moment, som till exempel kursmoment om hur man startar och driver eget företag, kontakt med utställningsproducenter, såväl institutioner som konstnärsdrivna samt kontakt med samhällsorgan, till exempel Konstnärernas Riksorganisation, Sveriges Konstverkare och Industriformgivare, Konstnärsnämnden inklusive IASPIS och Kulturbryggan) samt Bildupphovsrätt i Sverige. Dessa kursmoment syftar till att ge en fördjupad inblick i villkoren för att verka som konstnär.

Under det terminslånga kursmomentet *The Propositional Studio* får ett antal programstudenter möjlighet att pröva olika förhållningssätt till utställningsproduktion och därmed till olika möten med konstpubliken. Under kursmomentet utforskar och utvecklar studentgruppen kollektivt nya metoder och förhållningssätt till curerande. På detta sätt utforskas utställningsproduktion genom aktivt skapande, kritiska samtal tillsammans med lärare i seminarier och med betraktare utifrån. Kursens syfte är att studera metoder för ett utvecklande av konstnärsinitiativ som går utanför konventionella och kommersiella konstnärliga karriärvägar. Exempel på externa partners är MINT på ABF, Accelerator vid Stockholms universitet där konst, vetenskap och samhällsfrågor möts samt konstnärsprojektet Vera Baxter i Stockholm.

#### 7.3.2 Examensutställningar

Studenter på KKH:s program i fri konst genomför tre offentliga utställningstillfällen under utbildningen, vilka examineras. I slutet av det tredje året har de den första externa grupputställningen. Den skapas gemensamt med de övriga studenterna och två lärare på en plats utanför KKH. Utställningen kontextualiseras av en publikation, som studenterna

samproducerar. Studenterna arbetar nära producenten och KKH för att utforska, förbereda, förhandla, sammanställa och till slut bygga upp utställningen. Syftet är att få praktisk erfarenhet av alla aspekter i utställningsprocessen med vägledning och stöd från de utställningsansvariga lärarna, producenten och studenternas handledare. Utställningen och kritiken, med inbjudna externa kritiker, utgör de viktigaste delarna i processen. Under terminen fram till utställningen, som är en 15 hp-kurs, introduceras studenterna stegvis för det ansvar och de beslutsprocesser som är nödvändiga för att lyckas producera en offentlig utställning. Utställningens bas är en överenskommelse, en förhandling, om samarbete med alla övriga som är inblandade samt om vad dess plats i det offentliga rummet innebär. För många studenter är detta den första erfarenheten av att ställa ut utanför KKH.

På liknande sätt går studenter i femte året igenom en process för att förverkliga ännu en grupputställning. Inom ramen för en terminslång kurs samarbetar studentgruppen med en producent och två lärare från KKH för att producera utställningen och en publikation, genom en kurs som är en termin lång. Den kommenteras av med två externa kritiska granskare.

Femteårsstudenter genomför också en separatutställning på Galleri Mejan någon gång under det sista året. Detta representerar en befäst offentlig presentation av deras praktik. De får stöd av sina handledare och KKH att producera en utställning och med att skriftligt reflektera över hur den förmedlas offentligt. Separatutställningen examineras tillsammans med en masteressä av två lärare från KKH och en inbjuden extern granskare i form av en offentlig, öppen kritik.

KKH skapar också en beredskap till förändring genom kursen Post-Mejan—verktyg för yrkeslivet, som är en årligen återkommande kurs med specifikt fokus på studenternas arbetsliv efter examen. Programmet utvecklas under alla 5 år i grundutbildningen. Det består av möten med en lång rad representanter från ett brett spektrum av ett framtida arbetsliv.

En förutsättning för denna praxisbaserade och arbetslivsnära pedagogik är att lärare vid KKH bedriver ett eget aktivt konstnärskap. Undervisande personal är genom sin egen praktik à jour med arbetslivets och konstens föränderlighet och fortsätter utveckla sitt konstnärskap. Detta är därför också en viktig lärarna i sina anställningar har tid avsatt för forskning och eget utvecklingsarbete.

### **7.3.3 Postmasterkurser**

Som nämnts tidigare ger KKH fristående kurser på avancerad nivå, postmasterkurser. Kurserna riktar sig till personer med olika yrkeserfarenheter, såsom arkitektur, stadsstudier och curatoriska praktiker och introducerar dem till samarbeten med olika externa partners. Det gör det möjligt för studenterna att utveckla värdefulla kontakter och ger dem erfarenhet av att bygga nätverk över olika fält utanför KKH.

Ett exempel är *Förhandling om konstnärliga värden inom konst och arkitektur i det offentliga rummet* som leds av gästprofessor Jonas Dahlberg. Kursen har utvecklats inom ramen för vår samverkan med Statens konstråd, kring frågor som rör konst och arkitektur i offentligheten.

Kursen är uppdelad i två heltidsmoduler som äger rum under ett läsår. I projekt 1 (ett offentligt projekt) arbetar deltagarna med stadsplanerare i Uppsala för att förmedla konstnärliga värden och medverka i planeringen av byggandet av 50 000 - 150 000 lägenheter, inklusive nödvändig infrastruktur, på en skogstomt.

I projekt 2 (ett privatprojekt) arbetar deltagarna med Wingårds Arkitektkontor, Svensk Bostad, Projit och en mäklare för att utveckla konstnärliga värden på en plats i Södertälje kommun där det tidigare funnits en ishockeyarena. Där planeras för sex lägenhetshus, en förskola och en offentlig yta.

### **7.4 Forskarutbildningen**

KKH:s doktorander är redan vid antagningen aktiva, professionellt utövande konstnärer.

Konkurrensen är hög och därmed också nivån på den konstnärliga praktiken. Flera har sedan tidigare egna företag och är vana att driva projekt som frilansare inom fri konst, film, textproduktion, curating, urbana projekt, community arts och så vidare i samverkan med institutioner och andra aktörer.

Doktorander får genom anställningen vid KKH möjlighet att undervisa inom högre utbildning vilket också leder till att de bjuds in till andra svenska, nordiska och europeiska lärosäten. I några fall också till USA, Ryssland och Peru.

Doktoranderna har en produktionsbudget och KKH har medel för att bjuda in opponenter i samband med redovisningar, så det finns goda möjligheter för dem att knyta nya kontakter under forskarutbildningen. De bedriver utställningsverksamhet/filmvisningar/kollektiva projekt runt om i världen, både ensamma och i gruppsammanhang.

Vetenskapsrådet beviljade under hösten 2019 ett nytt konstnärligt forskningsprojekt till en tidigare doktorand. En annan före detta doktorand är för närvarande delaktig i flera seniora forskningsprojekt. Vi kan se flera exempel på att doktoranderna har goda möjligheter att skapa sig goda plattformar för framtida arbete och fruktbara samarbeten med andra institutioner, professionella kollegor etc.

### **7.5 Analys av styrkor och utvecklingsområden**

KKH gör sina utbildningar användbara och utvecklar studenters och doktoranders beredskap inför arbetslivet genom ett kontinuerligt arbete och beredning i Utbildnings- och forskningsnämnden. Det sker också genom implementering av högskolans vision och verksamhetsplan i högskolans fyra Områden. Här behöver högskolan utveckla en strategi för samverkan med yrkeslivet som pekar ut vilka samarbeten som är eftersträvarvärda för lärosätet och som kan skapa större långsiktighet i arbetet.