



**Styre:** Fakultet for kunst, musikk og design

**Styresak:** 78/22

**Møtedato:** 15. desember 2022

**Dato:** 08.12.2022

**Arkivsaknr:** 2022/1858-39

---

## Evaluering av ph.d. ved Kunstakademiet

---

### Bakgrunn

På fakultetsstyrets anmodning (sak 41/22) har Utvalg for forskning og forskerutdanning (UFF) bedt Kunstakademiet (KA) om å evaluere sin håndtering av alle faser av forskerutdanningen i kunstnerisk utviklingsarbeid, fra opptak til bedømmelse, med særlig fokus på kvalitetsarbeidet og oppfølging av den enkelte kandidat (sak 27/22 og 32/22).

Evalueringsgruppen har bestått av instituttleder Johan Sandborg og forskningsleder Anne-Helen Mydland, med hjelp fra ph.d.-koordinator Karen-Sofie Schøtt Olsaker og visedekan Jostein Gundersen.

Gruppen valgte å avgrense evalueringen til kandidater som har søkt om bedømmelse. Det utgjør 8 kandidater, hvorav 6 har lagt fram ph.d.-resultatet for bedømmelse. To av kandidatene har vært gjennom bedømmelse av ph.d.-resultatet to ganger. Det har altså blitt gjennomført 8 bedømmelser av ph.d.-resultater. Tre av disse ble annullert grunnet formelle feil. To av kandidatene har ikke levert ph.d.-resultatet.

UFF-medlemmene har fått rapporten til kommentering på epost. Medlemmene mener generelt at rapporten er grundig og stiller seg bak de foreslåtte og allerede gjennomførte tiltakene. Mangelen på oppfølging av veiledere oppfattes som særlig kritisk. UFF mener det er et tydelig behov for å styrke fagmiljø og bygge opp tillit mellom veiledere og kandidater gjennom fysiske møter.

Fakultetet påla Kunstakademiet å arrangere en ph.d-dag med obligatorisk fremmøte for de ansatte. Det viste seg imidlertid at flertallet av de innkalte fra KA ikke stilte, uten avtale med leder, tross eksplisitt obligatorisk deltagelse. Det viser at KA som helhet ikke har forstått alvor og ansvaret de bærer, og ikke er klar for en normalsituasjon i forhold til utlysning av stipendiatstillinger.

Inntil en slik dag er gjennomført med deltagelse fra alle ansatte, ønsker vi å begrense KA sin mulighet til å lyse ut stipendiatstillinger. Vi mener likevel det er grunnlag på det nåværende tidspunkt å lyse ut en stipendiatstilling (tekstil). Dette er begrunnet med at stillingen kan knyttes til et pågående forskningsprosjekt, hovedveileder har god tilstedeværelse i institusjonen, har vært til stede på første versjon av ph.d.-dagen, samt de fleste av KMDs veilederopplæringer.

Basert på størrelse av fagmiljøene på de tre instituttene vil en normal fordeling av stipendiater være 11 til Griegakademiet, 6 til Kunstakademiet, og 5 til Institutt for design. Så lenge Kunstakademiet ikke kan lyse ut stipendiatstillinger, må ledig stillinger fordeles til de to andre instituttene. Slik sikrer vi stipendiatantallet med tilhørende økonomi.

Den vedlagte rapporten viser en gjennomgang og vurdering av alle faser av ph.d.-løpet for de 8 kandidatene som har inngått i evalueringen. Det er påpekt svakheter, allerede igangsatte tiltak/oppfølging og en tiltaksliste til den videre oppfølgingen. Fakultetet forutsetter at Kunstakademiet følger opp punktene i tiltakslisten, og vil gjøre en vurdering på et senere tidspunkt om KA skal få lyse ut flere stipendiatstillinger.

**Forslag til vedtak:**

- 1) Fakultetsstyret stiller seg bak tiltakene som er fremlagt fra Kunstakademiet, med de innspill som kom i møtet.
- 2) Fakultetsstyret åpner for at Kunstakademiet kan lyse ut en ph.d. stilling innen fagområde tekstil i nær fremtid.
- 3) Ytterlige utlysninger av ph.d. stillinger må skje i tett dialog med fakultetsledelsen

Frode Thorsen  
dekan

## Rapport fra evaluering av forskerutdanning ved Kunstakademiet – Institutt for samtidskunst

På Fakultetsstyrets anmodning (sak 41/22) har Utvalg for forskning og forskerutdanning (UFF) bedt Kunstakademiet (KA) om å evaluere sin håndtering av alle faser av forskerutdanningen i kunstnerisk utviklingsarbeid, fra opptak til bedømmelse, med særlig fokus på kvalitetsarbeidet og oppfølging av den enkelte kandidat (sak 27/22 og 32/22).

Evalueringsgruppen har bestått av instituttleder Johan Sandborg og forskningsleder Anne-Helen Mydland, med hjelp fra ph.d.-koordinator Karen-Sofie Schøtt Olsaker og visedekan Jostein Gundersen. Gruppen valgte å avgrense evalueringen til kandidater som har søkt om bedømmelse. Det utgjør 8 kandidater, hvorav 6 har lagt fram ph.d.-resultatet for bedømmelse. To av kandidatene har vært gjennom bedømmelse av ph.d.-resultatet to ganger. Det har altså blitt gjennomført 8 bedømmelser av ph.d.-resultater. Tre av disse ble annullert grunnet formelle feil. To av kandidatene har ikke levert ph.d.-resultatet. Det har ikke vært noen disputaser per 14.11.22.

UFF og programledelsen utarbeidet en veileder for evalueringen, godkjent av dekanatet 20.09.22, med evalueringspunkter som denne rapporten omtaler enkeltvis. Rapporten avsluttes med hovedfunn, observasjoner og tiltak.

### Evalueringspunkter

#### Opptak:

- Undersøk om kandidater ved Kunstakademiet var formelt kvalifiserte på søkertidspunkt.

**Funn:** Alle kandidater har MA fra relevante anerkjente europeiske institusjoner. Kun en har MA fra en norsk institusjon. Ingen dokumentasjon eller kvalitetssikring av formalkompetanse for opptak til programmet foreligger. Informasjonen er fra HR. En kandidat ble ansatt ved UiT og søkte om opptak til KMDs ph.d.-program. Vi har ingen dokumentasjon på denne kandidatens kvalifikasjoner.

- Undersøk om frist for søknad om opptak til program er overholdt (3 mnd.).

**Funn:** De fleste i denne gruppen ble ansatt gjennom Stipendiatprogrammet og søkte overgang til ph.d.-programmet så snart det var mulig. Kandidaten ansatt ved UiT søkte overgang rett før sluttoppmelding. Det burde vært gjort en dokumentert vurdering av kandidatens søknad, hvor ulike løsninger drøftes for å sikre at kandidaten har fått tilstrekkelig oppfølging før søknad om bedømmelse, jamfør forskriftens §5-2. c: Opptak skal nektes om «søkeren ikke vil kunne oppfylle kravet om at minimum ett år av prosjektet skal gjennomføres etter at vedkommende er tatt opp i programmet.»

- Undersøk om revisjon av prosjektbeskrivelse, budsjett og opplæringsdel er gjennomført og i henhold til frist (6 mnd. etter ansettelse).

**Funn:** Det er ikke dokumentert at noen av kandidatene har levert revidert prosjektbeskrivelse, budsjett og plan for opplæringsdel innen frist. Det er ikke mulig å finne dokumentasjon på at dette har blitt gjennomført på en systematisk måte. Dette er et klart avvik fra forskriftens § 6-2, fjerde ledd: «Kandidat og hovedveileder skal snarest mulig og senest innen tre (3) måneder etter opptak

sammen gå igjennom prosjektbeskrivelsen, budsjett og plan for opplæringsdelen, og vurdere eventuelle behov for justeringer. Betydelige endringer i prosjektbeskrivelsen skal godkjennes av fakultetet.» Se også funn nedenfor.

- Vurder om det har vært betydelige revisjoner av prosjektbeskrivelse, budsjett og opplæringsdel som burde vært fulgt opp.

**Funn:** Her er det stort avvik. Vi finner ikke dokumentert reviderte prosjektbeskrivelser og kan heller ikke lese/vurdere hvilke revisjoner som er gjort eller hvordan dette er behandlet ved instituttet. Vi finner ikke den opprinnelige prosjektbeskrivelsen, som er en viktig del av ansettelsessøknaden. Tidligere prodekan og ph.d.-koordinator har påpekt ved flere anledninger at denne automatisk burde sendes fra HR til instituttet og ph.d.-koordinator ved ansettelse, slik at det er et sammenligningsgrunnlag i forhold til revidert prosjektbeskrivelse. Det er tydelig at arbeidet med revidert prosjektbeskrivelse og budsjett ikke er fulgt opp systematisk hverken av institutt, veiledere eller administrativt. Men det er også uklart i programbeskrivelsen *hvordan* dette skal gjøres og det er ingen etablert rutine på fakultet/institutt. Det sagt, i det nasjonale stipendiatprogrammet gikk det med betydelig ressurser i *forkant* av søknad til PKU, slik at mye av dette arbeidet var gjort på institusjonen allerede. Dette er et av de punktene hvor stipendiatprogrammet og KMDs ph.d.-program skiller seg fra hverandre. Dette punktet anser vi som sentralt i å styrke det faglige arbeidet med ph.d.-programmet. Vi må utvikle relevant rutine på instituttet i samarbeid med programstyret og HR.

Det er ingen dokumentasjon på hvordan det er arbeidet med den opplæringsdelen fra oppstart, kun dokumentasjon på slutført opplæringsdel. Vi vet av erfaring at dette ikke har vært arbeidet systematisk med, spesielt individuell opplæringsdel. Dette er et punkt som må forbedres på alle måter.

- Undersøk om det ble avholdt oppstartsamtale med kandidaten

**Funn:** Alle kandidatene som har gjennomgått bedømmelse ble tatt opp i det nasjonale stipendiatprogrammet. Stipendiatprogrammet gjennomførte felles oppstartsmøter for nye stipendiater nasjonalt. De som ble ansatt ved KHiB hadde vanligvis samtaler med dekan. Ved overgang til ph.d.-programmet ved KMD avholdt fakultetet flere oppstarts- og informasjonsmøter med de stipendiatene som ble ansatt og som søkte overgang, om likheter og forskjeller mellom programmene. Vi har ingen informasjon om at det er avholdt oppstartsamtaler ved instituttet.

#### **Rapportering:**

- Gjennomgå alle kandidaters framdriftsrapporter: Undersøk om de er levert, vurder om de er tilstrekkelig informative, og om eventuelle problematiske forhold har blitt fulgt opp.

**Funn:** Rapportene er fra 2019-21, og er relativt informative. Det er noe variasjon i hvilken grad de går inn i faglige problemstillinger. Fra 2020 er nedstengning og konsekvenser av pandemien kommentert som utfordringer. Det som meldes av problematiske forhold spesielt fra 2019 er administrative forhold. Vi vet at det i 2019 var utfordringer knyttet til ph.d.-koordinator. I rapportene nevnes også

endel utfordringer med flytting av studio og prosessen rundt dette. Det er i liten grad ført logg over veiledning, men det kommenteres for det meste om jevnlig og god kontakt. Ingen rapporterer utfordringer med kvaliteten på veiledningen. Fram til 2018 rapporterte stipendiater og veiledere til PKU. Disse rapportene har ikke vært tilgjengelige for oss.

- Gjennomgå alle veilederes framdriftsrapporter: Undersøk om de er levert, om de er tilstrekkelig informative, og om eventuelle problematiske forhold har blitt fulgt opp.

**Funn:** Veilederreport mangler for de fleste for 2019, mens de fleste har levert i 2020. De fleste rapportene er kortfattede og mangelfulle, mens noen få er informative. Her er det klart et stort forbedringspotensial. For to av kandidatene melder veileder om å være misfornøyd med veiledningsfrekvensen, uten at det kommes med forslag til tiltak/videre oppfølging.

- Gjennomgå rapporter fra alle midtveisevalueringer: vurder om de har blitt gjennomført på en hensiktsmessig måte, om rapportene er tydelige og med god sammenheng mellom vurderinger og konklusjon, om noen av rapportene konkluderer med behov for oppfølging, og om evt. oppfølgingspunkter har blitt fulgt opp.

**Funn:** For kandidatene som var en del av det nasjonale stipendiatprogrammet var midtveisevaluering ikke formalisert. Midtveisevaluering ble gjort som del av ARF-presentasjonene. Dette var ordinær praksis. For flere av kandidatene fra 2018/19 er det er fylt ut en midtveisrapport. Disse er svært beskjedne i omfang og gir ingen relevant informasjon. Det er ingen indikasjoner på at behov for oppfølging er identifisert og eventuelt fulgt opp. Jevnt over er komiteene positive til prosjektene. Det som i få tilfeller adresseres er tid og budsjett, men det er ikke beskrevet forslag til tiltak eller oppfølging. Det er tydelig at instituttet ikke har brukt midtveisevaluering som en reell vurderingssituasjon med tanke på progresjon og bedømmelseskriteriene, og at man har ansett den muntlige (faglige) tilbakemeldingen som viktigst. Det er enten forskningsleder eller instituttleder som har skrevet rapportene.

For kandidater ansatt ved KMD mangler rapportene i Ephorte. En rapport ble funnet ved sluttoppmelding. Her er det stort forbedringspotensiale fra instituttets side.

#### **Veiledning:**

- Vurder interne og eksterne veilederes kunnskap om ph.d.-programmet og erfaring med veiledning på ph.d.-nivå.

#### **Funn:**

#### Hovedveileder:

- For 5 av 9 kandidater er 3 hovedveiledere KMD-interne og vurderes som å ha høy kunnskap om KMDs program og kunnskap om det norske KU miljøet. Merk at en veileder har 4 kandidater, mens en kandidat har byttet veileder.
- En av hovedveilederne er knyttet til KMD i en liten prosentstilling og uten erfaring fra det norske miljøet. Vedkommende har mye erfaring med ph.d.-veiledning i Storbritannia.

- En hovedveileder er intern, men fikk jobb ved en annen institusjon i løpet av veiledningsperioden. Denne har gjennomført stipendiatprogrammet og vurderes til å ha høy kompetanse om programmet.
- En hovedveileder var ekstern og uten kunstnerisk kompetanse, med erfaring fra vitenskapelig ph.d.-program. Det er blitt oppnevnt en ny intern hovedveileder med riktig kompetanse, men lite kunnskap om ph.d.-programmet og det norske KU-miljøet.

Halvparten av kandidatene har veiledere vi vurderer å ha høy kompetanse og kunnskap om KMDs program og den norske modellen. Den andre halvdel har veiledere med svært varierende tilknytning og kompetanse. Det er også gjort bytter av hovedveileder under ph.d.-prosjektet i flere tilfeller. Ut fra det materialet vi har hatt innsikt i, fremstår det som byttene har blitt gjort mer av praktiske årsaker enn av faglige grunner. Hva salgs effekt dette har hatt er uklart.

Vi finner ikke dokumentert noe veilederopplæring fra instituttets side.

Medveiledere:

Majoriteten har variert tilknytning til Norge, og de fleste har ingen erfaring med eller kunnskap om KMDs program eller det norske KU-miljøet. Alle utenom en har erfaring med ph.d.-veiledning fra sine respektive land og institusjoner. To medveiledere er fra andre norske institusjoner og har høy kunnskap om KMDs ph.d.-program og KU i Norge. En har intern medveileder.

Vi finner ikke dokumentert noe veilederopplæring fra instituttets side.

- Vurder veiledningsfrekvens. (Dette skal være redegjort for i framdriftsrapporter)

**Funn:** Det er få presise loggføringer, men det kommer frem at det generelt veiledes for lite i forhold til de 60/40 timene som er satt av.

- Vurder belastning interne veiledere (antall kandidater/kapasitet)

**Funn:** Det er en stor skjevfordeling av veilederansvar, hvor en veileder i denne perioden har ansvar for 3 kandidater. Dette er instituttleders ansvar å tilpasse, og vi ser her at veileder ikke i tilstrekkelig grad har fått tilpasset andre arbeidsoppgaver. Med veiledere som ikke er interne har vi ingen mulighet til å tilpasse deres øvrige arbeidsbelastning og tilpasse arbeidsoppgaver. Det at såpass mange kandidater har ekstern veileder, eller veileder med liten prosentstilling, stiller spørsmål ved om det ved instituttet er gjort strategisk faglig forarbeid med planlegging for stipendiatstillingens tilknytning til aktive forskningsmiljø.

- Undersøk veilederes deltagelse i KMDs veilederopplæring og forskerskolens veilederseminarer i perioden 2018-2022.

**Funn:** Foruten om to, har ingen av hovedveilederne deltatt på KMDs veiledermøter og opplæring perioden til og med 2021. Ved opprettelsen av KMDs ph.d.-program ble det arrangert obligatoriske veiledermøter. Det ble registrert deltagelse. Instituttet ble informert om de som ikke deltok, og ble

instruert om at instituttet måtte tilby tilsvarende opplæring. Det ble imidlertid ikke avholdt noe erstatning på instituttnivå. Veilederne og ansatte har et selvstendig ansvar for å delta på opplæringstilbudet.

Det kan tenkes at noen har deltatt på PKUs veilederseminarer. Fra 2022 har fakultetet innført obligatorisk veilederseminarer og der har de som er hovedveiledere (for to kandidater som fortsatt er i slutfasen) deltatt. Instituttet har ansvar for å gi et tilbud og å følge opp sine ansatte både på personal- og forskningssiden for å sikre relevant kompetanse.

### **Fagmiljø:**

- Vurder veileders tilstedeværelse i institusjonen.

**Funn:** De interne veilederne har god tilstedeværelse ved institusjonen. En veileder i 20% stilling har ikke jevnlig tilstedeværelse. De eksterne (for 3 kandidater) har ingen tilstedeværelse.

- Vurder stipendiatenes tilstedeværelse i institusjonen.

**Funn:** Alle kandidater ansatt ved KMD, utenom en (og med ekstern veileder), har hatt varierende tilstedeværelse, men bodd i Bergen. Ved UiT har kandidaten bodd i Tromsø (ekstern veileder). Vi vil understreke at ingen kunne ha god fysisk tilstedeværelse i pandemien.

- Undersøk hvorvidt stipendiaten har vært del av en forskningsgruppe, et forskningsprosjekt eller et stabilt og identifiserbart forskningsmiljø.

**Funn:** Det er kun 2 kandidater som kan sies å ha vært tilknyttet et forskningsprosjekt. Vi har ingen informasjon om UiT, men vet at kunstakademiet der er lite og at hovedveileder er ekstern. Veilederen med flest kandidater ved KMD har hatt 3 kandidater som verken er knyttet til miljø eller prosjekt som veileder selv er en del av, eller noe som kan kalles miljø ved instituttet. Det kan muligens settes i sammenheng med kandidatenes varierende tilstedeværelse på campus.

### **Fullføring:**

- Vurder hvilken dokumentasjon og redegjørelse som har dannet grunnlag for søknad om sluttbedømmelse: I hvilken grad har veileder og institutt oversikt over status for arbeidet med det kunstneriske resultat og den kunstneriske refleksjonen på søknadstidspunkt?

**Funn:** Søknadene er fylt inn, men skjemaet og vedleggene er relativt lite informative og gir ikke noe grunnlag å *vurdere* søknaden på. De beskriver svært kort hva sluttpresentasjonene er, f.eks. en utstilling på sted xx dato xx, samt at refleksjonen er en tekst på engelsk. Vi tror at kandidat og veileder misforstår pga. ordlyden i skjema for søknad om bedømmelse og dets beskrivelser av obligatoriske vedlegg. Vedlegg 1 skal være en «Redegjørelse for hva som skal danne grunnlaget for bedømmelsen». Teksten om dette vedlegget burde spesifisere at ph.d.-prosjektet skal beskrives. Vi

foreslår også å legge med visuelt/kunstnerisk materiale, da det er det som er hovedkomponenten av ph.d.-arbeidet.

- Undersøk om søknader om sluttbedømmelser er levert senest fem måneder før offentlig presentasjon av det kunstneriske resultatet.

**Funn:** 3 nei, og 7 ja

- Vurder i hvilken grad eksterne forhold (avtaler om tidspunkt og lokale for presentasjon, finansiering, mm.) har hatt innflytelse på offentlig presentasjon av det kunstneriske resultatet.

**Funn:** Her ser vi klart effekten av Covid. For 4 presentasjoner av det kunstneriske resultatet ble det store omarbeidinger og konsekvenser ved nedstengning, isolasjon og reiseforbud. Vi kan nå i ettertid se at dette ikke ble gode nok løsninger og at det kunstneriske resultatet er så tett knyttet til den formen det var tenkt presentert i at omarbeidingene fikk store konsekvenser for hvordan prosjektets kvalitet ble vurdert.

Vi ser også at når presentasjon av det kunstneriske resultatet skjer i andre institusjoner, som kunstgallerier, er det fastlåste datoer. Vurderingstidspunktet kan dermed ikke tilpasses til uforutsette forsinkelser, som f.eks. sykdom eller kansellerte fly.

Evalueringsspunkt lagt til av vurderingskomiteen):

#### **Sluttseminar:**

Av kandidatene er det 4 som har fått gjennomført sluttseminar, som i tid og form er tilnærmet slik vi mener er riktig. To av dem har fått positive bedømmelser. Den ene av disse presenterte sitt arbeid for andre gang etter annullering. To av kandidatene har fått godkjent søknad om bedømmelse og skal presentere sine ph.d.-resultater i januar/februar 2023. Tilbakemeldinger fra kandidat, veiledere og instituttet (forskningsleder, instituttleder og andre ansatte) peker på at sluttseminaret er svært nyttig og relevant. Som institutt har vi mulighet for å følge kandidat og veileder tett opp i slutfasen og sette i gang kvalitetsstyrkende tiltak.

#### **Komitearbeid:**

- Kartlegg komitesammensetninger, med fokus på i hvilken grad komiteemedlemmene har kjennskap til KMDs ph.d.-program i kunstnerisk utviklingsarbeid og/eller det tidligere nasjonale stipendiatprogrammet.



**Funn:** Jevnt over ser vi at majoriteten av komiteene har god kjennskap til stipendiatprogrammet og kunstnerisk utviklingsarbeid. De interne medlemmene har kjennskap til KMDs ph.d.-program. To av komiteene har begrenset kunnskap om KMDs program og om det nasjonale programmet.

Alle komiteene ser ut til å ha en relevant faglig sammensetning.

- Kartlegg hvor ofte komiteleder har vært intern og ekstern til KMD.

**Funn:** Kun i ett tilfelle har vi hatt ekstern komiteleder (med positiv innstilling)

- Vurder komitelederens kunnskap om ph.d.-programmet ved KMD.

**Funn:** Vi har ingen formelle holdepunkt for å vurdere komitelederens kjennskap til KMDs ph.d.-program, men ser at det er tre tilfeller hvor at vi kan anta svak kjennskap til KMDs ph.d.-program og KU i Norge. De resterende har alle svært god kjennskap til KMDs program, stipendiatprogrammet og KU i Norge.

- Vurder instituttets oppfølging av komiteen før offentlig presentasjon av kunstneriske resultatet.

Kunstakademiet har alltid hatt forberedende møter med komiteen for å gå gjennom programbeskrivelsen, mandat og rolleforståelse. Dette har blitt gjort av instituttleder og ph.d.-koordinator. Etter oktober 2021 har dette også blitt gjort av forskningsleder og ph.d.-koordinator og blitt intensivert i 4 av bedømmelsene, med 2 møter, det første 1-2 uker før bedømmelsen, det andre når komiteen møtes.

### **Hovedfunn:**

Foruten det som kommer frem i teksten ovenfor vil vi trekke ut noen hovedfunn:

### **Covid**

Av kartleggingen ble det tydelig hvor negativ effekt covid-tiltakene hadde på kandidatene. Spesielt rammet ble de som hadde sluttpresentasjon under nedstengningen, men vi ser at det å ikke ha fagmiljø og tilstedeværelse har hatt negativ effekt på alle stipendiatene. Dette har også hatt effekt på fagmiljøet generelt, hvor f.eks. veiledningsmiljø og annen oppfølging ble enda mer sårbar eller ikke-eksisterende.

### **Veilederopplæring/forskningsmiljø**

Det er klart en mangel på (relevant) miljø og støtte rundt veileder og kandidat.

Ekstern hovedveileder: Hovedveilederens tilknytning og kjennskap til institusjonen ser vi er viktig, og ekstern hovedveileder er ikke positivt. Mangel på forankring i miljø, kjennskap til KMDs program og kjennskap til institusjonen og dens formelle linjer og rutiner er viktige faktorer.

Det har vært en total mangel på veilederopplæring, -oppfølging og -miljø ved instituttet. Fakultetet har tilbudt flere møtepunkt og med obligatoriske møter uten at instituttet har fulgt opp. Det er og en mangel på ansvar for deltagelse i eksisterende tilbud hos veilederne selv.

Mangelfull veiledningsfrekvens og mangelfull fremdriftsrapportering fra veilederne er et problem. Vi ser fra rapportene at veiledningsfrekvensen fra både hoved- og medveileder ofte er for lav.

Vi mener å finne en sammenheng i funnene som viser en mangel på systematisk personalledelse, spesielt i forhold til veilederrollen: Det er ikke prioritert tilstrekkelig tid, og bygging av kompetanse og fordeling av arbeidsbelastning er ikke blitt viet nok oppmerksomhet. Det har vært mangel på planmessig personalledelse og forskningsledelse for ph.d.-kandidatene og veilederne: Det er tydelige mangler i alt fra mottak i institusjonen, gjennomføring av programmets formelle punkter, oppfølging og konsekvenser av (manglende) rapportering. Det er heller ikke gjennomført medarbeidersamtaler for noen av ph.d.-kandidatene i 2021.

### **De formelle punkt gjennom programmet:**

Her avdekkes store mangler, noe som synes i antall annulleringer (3). Vi ser spesielt et behov for å styrke forståelsen av og følge rutiner på institutt og i samarbeid med fakultet på disse punktene:

- Revidert prosjektbeskrivelse: Dette punktet anser vi som sentralt i å styrke det faglige arbeidet med ph.d.-programmet på instituttet. Veileder må kjenne sitt ansvar. Det må utvikles relevant rutine på instituttet i samarbeid med programstyret og HR.
- Midtveiseevalueringen: Vi må styrke arbeidet med rapporten, med tydeligere evaluering opp mot sluttbedømmelseskriteriene. Vi bør vurdere lavere terskel for bruk av tiltak og oppfølging.
- Framdriftsrapporter: Generelt kan disse brukes bedre for å vurdere stipendiatens egen fremdrift og loggføre veiledninger. De er i liten grad brukt av stipendiatene til å adressere utfordringer. **Manglende eller mangelfull fremdriftsrapportering fra veiledere:** dette er en alvorlig mangel som ikke har blitt fulgt opp. Instituttleder skal lese rapportene og gjennomføre oppfølging og tiltak i f.eks. medarbeidersamtaler.
- Søknad om sluttbedømmelse: Majoriteten av prosessene viser en mangel på overholdelse av frister, samt godkjenning av søknad på mangelfullt grunnlag. Hovedveileder har ansvar for å varsle instituttet når søknad er forestående, noe som sjelden skjer. Dette viser en generell mangel på rutiner og ansvar for saksbehandling på instituttet og i samarbeidet med fakultetet. Skjema for søknad om bedømmelse som har vært i bruk til nå, har vært for uklart. (Nytt skjema er tatt i bruk fra november 2022). Instituttet må arbeide for å innarbeide rutinene for komitesammensetning og formell saksbehandling før oppnevning.

**Mangel på kjennskap til og bruk av forskrift og programbeskrivelse:** Ut fra funnene kan vi si at det synes som om kjennskapet til og bruk av ph.d.-forskrift og programbeskrivelse er mangelfull og ikke innarbeidet i arbeidet til institutt/forskningsledelse og hos hoved- og medveilederne. Dette har en konsekvens for bevisstheten om programmet i hele forskningsmiljøet ved instituttet, som også er interne komitemedlemmer. Et av de viktigste tiltakene er å skape et forskningsmiljø for kunnskap og erfaringsutveksling rundt ph.d.-kandidatene og veilederne.

*Arbeidsgruppen gjør seg i arbeidet noen observasjoner som ikke er dekket av veilederen og heller ikke direkte kan leses ut av dokumentasjonen, men bygger på annen informasjon og erfaring. Denne er ikke underbygget, men kan være en del av bildet og kan undersøkes nærmere:*

Forventningsavklaring kandidat og veileder: Det kan synes som det er uklart for flere hva som skiller forskning fra kunstnerisk praksis, en ph.d. i kunstnerisk utviklingsarbeid og et arbeidsstipend.

Hovedveilederne i denne evalueringen har god tilstedeværelse i institusjonen, men det er en klar mangel på tilstedeværelse blant andre ansatte på KA. Det er en mangel på identifiserbare forskningsmiljø og fysiske møtepunkter, på ansattes egenforståelse av arbeidsoppgaver og ansvar. Dette gjelder både under og etter pandemien.

I de utfordrende ph.d.-sakene har ikke de problematiske sidene kommet tilstrekkelig fram gjennom formelle punkter som framdriftsrapporter, midtveisevaluering eller medarbeidersamtaler. I stedet adresseres problemer i muntlig dialog eller i eposter, hvilket gjør en systematisk oppfølging vanskelig.

Det har vært en mangel på tydelig definerte arbeidsoppgaver og forventinger til forskningsleder ved KA.

Det har vært mangel på (oppdatert) virksomhetsplan på instituttet.

De store omveltningene i perioden stipendiatene i denne evalueringen har vært ansatt har gitt utfordringer for instituttet: Fra nasjonalt til lokalt ph.d.-program, med samtidig kraftig økning i antallet stipendiater tilknyttet Kunstakademiet. Etablering av KMD og KA med ny sentraladministrasjon og periodevise utfordringer med administrativ oppfølging av ph.d.-programmet.

#### **Forslag til tiltak:**

Vi viser til vedlagt tiltaksliste fra 29.08.22, som vi fortsatt anser som av betydning.

I tillegg foreslår vi:

Ny ph.d.-dag som blir bli grunnlag for nye vurderinger og nye tiltak/justeringer av tiltak.

Ph.d.-utvalg på instituttet med 2-3 100% professorer som en støtte for instituttleder og forskningsleder, som er med på saksbehandling og tiltak.

Rutine for behandling av revidert prosjektbeskrivelse.

Fakultetet må sikre kompetent og systematisk personalledelse. Det er et tydelig behov for kursing.

Definerte arbeidsoppgaver for forskningsleder.

Ansettelse av Professor 2 ved fakultetet for å styrke ph.d.-programmet med vekt på kunstnerisk refleksjon og metode, samt deltagelse i sluttseminarer.

Loggføring av veiledningstid.

Bergen 14.11.22, revidert 07.12.22

På vegne av gruppen,

Anne Helen Mydland