

Kollegialitet 2.0 – synpunkter från SULF-föreningen vid Högskolan Dalarna

SULF-föreningen vid Högskolan Dalarna överlämnar härmed sina svar och synpunkter på dokumentet "Kollegialitet 2.0". Dokumentet med dess frågor har diskuterats med föreningens medlemmar vid två lunchseminarium. Många av de som deltog i dessa möten är aktiva i Högskolans kollegiala nämnder.

1. Vilka utgör kollegiet?

FRÅGOR: I högskoleförordningens beskrivning av kollegiet har endast tillsvidareanställda och vetenskapligt kompetenta lärare ingått. Denna beskrivning har medfört att tidsbegränsat anställda lärare, adjunkter, doktorander och forskare exkluderats ur kollegiala beslutsprocesser och organ.

I en modern beskrivning av kollegiets sammansättning ingår samtliga universitetslärare (tidsbegränsat och tillsvidareanställda, disputerade och icke disputerade), forskare och doktorander samt studenter i kollegiet.

- Är detta ett rimligt resonemang? Om inte, hur borde resonemanget se ut?
- Finns förslag på tillägg eller justeringar av beskrivningen av kollegiet?
- Vilka har tid och möjlighet att delta i det kollegiala arbetet?

SVAR: Resonemang är rimligt men vi anser att studenter enbart bör ha närvaro- och yttranderätt, inte rösträtt. Vi instämmer även i nedan resonemang som är hämtat ur ett dokument från Södertörns högskola:

Det finns ingen självklar och allmänt vedertagen definition av begreppet kollegium. Enligt högskolelagen 2 kap 6 § ska beslut fattas av personer med vetenskaplig kompetens (d.v.s. doktorsexamen) om de kräver en bedömning av uppläggning, genomförande av eller kvalitet i utbildningen, eller organisation av eller kvalitet i forskningen. Om bedömningen görs av en grupp ska majoriteten i gruppen ha vetenskaplig kompetens. Eftersom det kollegiala beslutsfattandet är kunskapsbaserat bör enligt Fakultetsnämndens åsikt avgränsningen av kollegiet variera, inom ramen för högskolelagens krav, beroende på vilken kunskap som behövs för de beslut som ska fattas. Inom exempelvis kurs- och programutvecklingsarbete kan adjunkter och doktorander ha lika omfattande och relevant kunskap som disputerade lärare och forskare. Studenter och administratörer kan bidra med värdefull kunskap i diskussioner om verksamhetens allmänna inriktning (t.ex. på de årliga kvalitetskonferenser för högskolan som Fakultetsnämnden anordnar). I diskussioner och beslut om kvalitet i forskning bör dock i normalfallet en majoritet vara disputerade.¹

¹ Se "Kollegialitet som styrform. Fakultetsnämndens ställningstagande den 15 mars 2017", dnr 997-1.1.2-2017", s. 3.

2. Var ska kollegialiteten regleras?

FRÅGOR: Autonomireformens genomförande 2011 förändrade förutsättningarna för kollegiets möjligheter till påverkan. Högskoleförordningens reglering, som tidigare krävde kollegiala organ för vissa beslut, ändrades till att överlåta åt det enskilda lärosätet att själv anpassa och optimera organisationen efter verksamhetens behov. Det har medfört att lärosätenas interna organisationer ser olika ut och ger olika förutsättningar för kollegialt inflytande.

Då en återreglering är en svårframkomlig väg bör arbetet med att säkerställa kollegiets inflytande skraddarsys utifrån det enskilda lärosätets unika förutsättningar.

- Är detta ett rimligt resonemang? Om inte, hur borde resonemanget se ut?
- Vad behövs, om/när återreglering inte är ett alternativ, för att SULF på varje lärosäte ska kunna återinföra/säkerställa/utveckla kollegiets inflytande?

SVAR: Det är viktigt med ett lagstadgat krav på att det ska finnas kollegiala organ. Om detta inte är möjligt behöver SULF tillse att förtroendevalda är utbildade i kollegialitet så att dessa kan driva på vid förhandlingar (gäller de som är förtroendevalda för Saco-S) och vid andra tillfällen. SULF skulle även kunna hjälpa till med att ta fram riktlinjer på hur en väl fungerande kollegialitet skulle kunna se ut. Kanske även ta fram ett utbildningspaket?

3. Kollegialitet och linjeorganisation i samspel?

FRÅGOR: En fungerande akademisk organisation som ett lärosäte behöver såväl beslut som fattas i en professionell byråkrati, i vardagslag oftast kallad för linjeorganisation, som beslut som fattas i kollegiala organ. Att kombinera de två styrformerna kan medföra kultur-, värderings- och målkrockar, men är ändå att anse som bättre för akademien än alternativet.

- Är detta ett rimligt resonemang? Om inte, hur borde resonemanget se ut?
- Finns förslag på tillägg eller justeringar av beskrivningarna ovan?
- Vilka kollegiala organ är nycklar för ett fungerande samspel?
- Vilka förutsättningar krävs för ett konstruktivt samspel mellan kollegialt beslutsfattande och linjestyrning?

SVAR: Resonemanget är rimligt. För att det ska fungera behövs det:

- forum där linje och kollegiala organ möts på lika villkor. Hos oss finns ett sådant forum i form av Rektors kvalitetsforum men problemet är att det tenderar att vara ett informationstillfälle, inte ett forum för aktiv diskussion om utbildning och forskning.
- administrativt stöd.
- utbildning i kollegialitet är central och alla på ett lärosäte behöver förstå vad det är, varför det är viktigt och varför det behöver värnas.

Hos oss talas det en del om medarbetaransvar, men lite om det kollegiala ansvaret. I många fall handlar det om okunskap om vad kollegialitet är och varför det berikar och utvecklar verksamheten. Vi tror med andra ord på att det är viktigt att nå ut med det som Kerstin Sahlin och Ulla Eriksson-Zetterquist lyft fram i sin bok "Kollegialitet. En

modern styrform”:

Kollegialitet tar tillvara individers och gruppers förmåga till självstyrning och självgranskning. I den kollegialt styrda organisationen behövs därför mindre resurskrävande detaljstyrning och detaljuppföljning. Granskningen är en integrerad del av verksamheten. I den kollegiala organisationen är ledarskapet verksamhetsbaserat. Kollegialiteten utgör därmed också ett svar på ett i organisationsstudier ofta uppmärksammat problem att ledningen finns långt från verksamheten. Med dessa preciseringar som utgångspunkt betonar vi att kollegialitet är en modern styrform.²

Beslut i kollegiala organ?

FRÅGOR: För att säkerställa akademisk kvalitet ska organ för kollegialt beslutsfattande finnas på samtliga lärosäten. Utformningen av dessa anpassas efter lärosätets förutsättningar och kan se olika ut vid olika lärosäten. Kollegiala organ ska ha beslutanderätt i samtliga frågor som rör utbildning och forskning.

- Är detta ett rimligt resonemang? Om inte, hur borde resonemanget se ut?
- Finns förslag på tillägg eller justeringar av beskrivningarna ovan?
- Vilka beslut är extra viktiga att tas i kollegiala beslutsorgan och varför?
- Vilka frågor är olämpliga att hantera i kollegiala beslutsorgan och varför?
- Finns det frågor där inflytande innan beslut tas i linjeorganisationen är tillräckligt? Om så, vilka frågor bör hanteras på sådant sätt?
- Hur borde formerna för kollegialt inflytande se ut på ditt lärosäte?

SVAR: Resonemanget är rimligt. Vår högskola befinner oss dock långt ifrån detta. De kollegiala organen saknar all beslutsmandat i de frågor som är av ekonomisk karaktär. I dagsläget fattar de inte ens beslut om kursplaner.

Vi anser att de kollegiala nämnderna bör fatta beslut ”där det krävs vetenskaplig kompetens, medan linjeorganisationen främst är tillämplig vid myndighetsutövning och på områden av administrativ och förvaltande karaktär.”³ Det handlar om beslut som berör alltifrån kursplaner till fördelning av forskningsmedel och befordringar.

Vi instämmer även i nedan resonemang som är hämtat ur det tidigare citerade dokumentet från Södertörns högskola:

Enligt Fakultetsnämndens uppfattning bör kollegialiteten genomsyra Södertörns högskolas organisation på alla nivåer, från läroplan, ämnen och program till högskolegemensamma organ som Akademirådet och Fakultetsnämnden. Beslut ska så mycket som möjligt fattas gemensamt och byggas nedifrån av kollegiet som helhet. Det räcker inte med det Sahlin och Eriksson-Zetterquist kallar ”öar av kollegialitet”, utan alla kollegiala organ ska idealt ingå i en gemensam löpande diskussion där alla kollegor har insyn och möjlighet att påverka.⁴

² Källa: <http://www.rj.se/Forskningsnyheter/2016/dags-att-utbilda-i-kollegialitet/>

³ Se ”Kollegialitet som styrform. Fakultetsnämndens ställningstagande den 15 mars 2017”, dnr 997-1.1.2-2017”, s. 2.

⁴ Se ”Kollegialitet som styrform. Fakultetsnämndens ställningstagande den 15 mars 2017”, dnr 997-1.1.2-2017”, s. 4.

4. Kultur och struktur?

FRÅGOR: Kollegialitet är inte bara en styrform/struktur som kräver specifika organ eller besluts- och valformer. Det är också en kultur i form av värderingar som säkerställer god akademisk sed, kritisk granskning, peer review, sakkunniggranskning vid anställningsförfaranden, att beslut fattas på vetenskaplig grund och utvecklandet av kvalitativ vetenskap för ämnets bästa. Det är en tilltro till att kollegiet som kollektiv kan bidra till bättre och mer välgrundade beslut.

Såväl styrformer som värderingar är en förutsättning för att upprätthålla och utveckla akademien på bästa sätt.

- Är detta ett rimligt resonemang? Om inte, hur borde resonemanget se ut?
- Vad kan du eller din styrelse bidra med för att sprida förståelse för den kollegiala kulturen på ditt lärosäte? Hur ska vi arbeta för att lärosätena ska värdera kollegiets bidrag till verksamheten och verksamhetens ledning? Vilket stöd behöver du/ni i det arbetet?

SVAR: Resonemanget är rimligt. Men det är en tunn beskrivning, en funktionsbeskrivning som betonar expertrollen. Den skulle behöva fördjupas och följande resonemang från dokumentet som tagits fram av Södertörns högskolas Fakultetsnämnd finner vi intressant:

Kärnan i den kollegiala styrformen är det Sverker Gustavsson (2010) kallar akademisk liberalism: beslut ska avgöras av det goda argumentet snarare än partsintressen eller maktpositioner. Det innebär att beslutsfattande sker i ett ständigt pågående kreativt, prövande och kritiskt samtal där kunskapsanspråk och beslutsförslag fortlöpande utvecklas och granskas, ett samtal som i viktiga avseenden liknar en seminariediskussion. I detta samtal är alla deltagare i princip jämlika. Det finns visserligen en hierarki byggd på akademiska meriter, men denna är underordnad principen att kunskap och argument ska råda.

Inom linjeorganisation råder i huvudsak en beslutshierarki från högskolestyrelse och nedåt till den enskilde medarbetaren. I en kollegial organisation fattas i stället beslut gemensamt av i princip jämlika kollegor. Den kollegiala styrformen liknar därigenom interndemokrati, men skiljer sig från denna genom att det är kunskap, argument och hänsyn till verksamhetens gemensamma bästa som styr snarare än enskilda gruppers eller individers särintressen.⁵

Stödet som behövs är utbildning och riktlinjer. Vi måste också driva på att lärosätena tillser utbildning i kollegialitet till samtliga anställda på lärosätena. Det borde också vara ett självklart inslag i högskolepedagogiska kurser.

5. Kollegiala val?

FRÅGOR: Kollegiala organ och akademiska ledaruppdrag bör tillsättas efter kollegiala val. Valbara bör vara den med kunskap och kompetens att leda kollegiet och rösträtt innehas av medlemmar i kollegiet.

- Vilka uppdrag är extra viktiga att de tillsätts efter kollegiala val och varför?
- Vilka förutsättningar behövs för genomförande av kollegiala val?
- Hur bör kollegiala val samspela med beslut i linjeorganisationen?

⁵ Se ”Kollegialitet som styrform. Fakultetsnämndens ställningstagande den 15 mars 2017”, dnr 997-1.1.2-2017”, s. 3.

SVAR: Rektorer såväl som samtliga ledare i kollegiala organ ska utses genom val. Det är av yttersta vikt att de förstår och kan värna den kollegiala kulturen. Genom val säkerställs det att de åtnjuter kollegiets förtroende.

Även ifråga akademichefer, akademiavdelningschefer och ämnesansvariga är det av vikt att de har egen erfarenhet av kollegialitet. I dessa fall måste det finnas ett reellt inflytande och möjlighet att kunna påverka, även om det inte skulle ske via val.

6. Olika former av inflytande?

FRÅGOR: Sammanblandning av olika former av inflytande riskerar att försvåra förståelsen av varför kollegialitet och kollegialt inflytande är av vikt. Därför bör vi ha en principiell beskrivning av vad som utgör fackligt, personal- och kollegialt inflytande.

Fackligt inflytande sker med grund i Medbestämmandelagens bestämmelser och fokuserar på organisationens medlemmars anställnings- och arbetsvillkor. Det är endast de fackliga medlemmarnas intressen som företräds. Detta kan genom mbl-förhandling innefatta inflytande innan arbetsgivaren fattar beslut om verksamhetens inriktning, men fokuserar i dessa fall primärt på konsekvenser för medlemmarna, exempelvis anställningstrygghet. Fackligt inflytande kan även ske via lokala samverkansavtal.

Personalinflytande sker bland annat igenom arbetsplatsträffar och fokuserar till exempel på att vidareutveckla organisationen i samråd med personalen alternativt erbjuda hela personalen inflytande inför beslut i exempelvis en styrelse. Hela personalgruppens intressen tillvaratas. Detta kan innefatta inflytande på verksamhetens inriktning men gör det oftast inte.

Kollegialt inflytande sker med grund i god akademisk sed och regleras i lärosätets lokala delegationsordning. Det fokuserar på frågor som har betydelse för kunskap och kunskapsutveckling, på innehåll och inriktning på undervisning och forskning. Kollegiets intressen företräds. Detta sker genom kollegiala organ, kollegiala val, det kritiska samtalet mellan kollegor och kritisk granskning av forskning.

- Är detta ett rimligt resonemang? Om inte, hur borde resonemanget se ut? ?
- Finns förslag på tillägg eller justeringar av beskrivningarna ovan?
- Blir diskussionen om inflytandefrågor och kollegialitet tydligare genom denna typ av avgränsningar?
- Hur ser förutsättningarna ut för inflytande på ditt lärosäte?

SVAR: Resonemanget är klagörande. Det vi vill lägga till är professionellt inflytande. Hos oss är den professionella identiteten (som t.ex. lärare, ingenjör eller sjuksköterska), mycket stark och har en stark påverkan på både utbildning och forskning.

7. Ytterligare frågeområden

FRÅGA: Ytterligare frågor som din styrelse diskuterade eller som förbundsstyrelsen och/eller övriga föreningar bör resonera kring.

SVAR: