

## **Förbundsstyrelsens proposition** ***Laboremus pro collegia – Kollegialitet 2.0***

**Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar**

- **att** kongressen fastställer förbundets ställningstagande gällande kollegial organisation av våra lärosäten.

## Kollegialitet 2.0

### Bakgrund

Mycket har redan skrivits om kollegiet och kollegialiteten av och kring SULF. Under senare år har SULF givit ut *Om kollegialitet* (SULF:s skriftserie XLI), av Henrik Björck, professor i idéhistoria vid Göteborgs universitet, samt genomfört en omfattande förbundsdialog.

Men när SULF:s förbundsstyrelse beslöt att förbundet ska bli ännu mer tydliga i frågan beslöt man att bereda den i just kollegial anda. Samtliga lokalföreningar och sektionsstyrelser gavs i en förbundsdialog möjlighet att svara på en rad frågor om hur man ser på kollegialiteten och engagemanget var stort. Materialet sammanställdes och diskuterades i förbundsstyrelsen vid flera tillfällen.

## **Kollegialitet 2.0. – Det professionella sättet att leda utbildning och forskning.**

SULF:s vision *I mänsklighetens tjänst – Högre utbildning och forskning för en hållbar framtid* har som mål att Sverige ska ha utbildning och forskning av allra högsta kvalitet. Det kollegiala samarbetet är en oundgänglig förutsättning för att kvaliteten ska kunna uppnås och utvecklas. Kollegialiteten måste värnas och stärkas som arbetssätt, organisationsform och kultur för att säkerställa en väl fungerande akademi.

### **Kollegialitet som arbetssätt**

Ett kollegialt arbetssätt präglas av den undervisande och forskande personalens dialog och samarbete kring samt inflytande över verksamheten. Det är ett arbetssätt som skänker legitimitet till de beslut som fattas och skapar förutsättningar för ett förtroendefullt samarbete på lärosätet. Arbetssättet förutsätter att beslut fattas av dem som är kvalificerade för det, tillsammans med dem det berör och att ledarfunktioner och ledarskap ska utses och utföras av och i samverkan med dem som leds. Mot denna bakgrund behöver även kollegiet vara inkluderande för att uppbära legitimitet. Kollegiet består i huvudsak av personal som är vetenskapligt aktiv och/eller undervisar.

### **Kollegiala organ som förutsättning för effektiv administrativ professionalism**

Kollegiala arbetssätt kräver att lärosätet i sin organisation och prioritering av verksamhet möjliggör att nödvändig tid, kollegiala organ och mandat finns. Ansvarsfulla akademiska lärosäten säkerställer att frågor som rör undervisning och forskning hanteras i kollegialt utsedda och sammansatta organ med mandat att fatta beslut.

I en väl fungerande akademisk organisation värnas en månghundraårig svensk tradition av effektiv administrativ professionalism. I en sådan organisation kan kollegiala organ och linjeorganisationen samspela med ömsesidig respekt för respektive professions kunskapsområden, uppdrag och kompetenser. Stödfunktionernas organisering, delaktighet och fysiska placering är viktig.

### **Kollegialitet som kultur**

Kollegialitet är inte enbart en organisationsform, ett regelverk eller ett knippe bestämmelser utan också en levande kultur. Den kollegiala kulturen formas av och formar den undervisande och forskande personalen över tid och agerar bärare för viktiga akademiska värden såsom akademisk frihet, vetenskaplig hederlighet, integritet och kvalitet. Kollegiet erbjuder, oavsett organisationsform, forum där åsikter kan mötas och brytas för att fostra gemenskap och kollektivt ansvar. Men eftersom kollegialiteten är en kultur kräver den att vi ständigt levandegör den så att den lever i varje ny generation.

### **SULF kräver därför att**

- beslut om innehåll, kvalitet och budget för utbildning och forskning, vilka inte av högskolelagen och högskoleförordningen läggs i lärosätets styrelse, ska fattas i kollegiala organ.
- alla beslut om anställning av undervisande och forskande personal ska beredas i kollegiala organ.
- alla akademiska ledare ska utses av kollegiet.

- beslut som följer av arbetsmiljölagstiftningen ska fattas av chefer och inte i kollegiala organ.
- medverkan och delaktighet i kollegiala organ och processer ska ges utrymme vid arbetstidens fördelning.