

LEVANDE VÄRDEGRUND

Värdegrundsarbete i praktiken
vid Umeå universitet



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

Förord	3
En levande värdegrund	5
Umeå universitets värdegrund	6
Akademiska kärnvärden	6
<i>Akademisk frihet</i>	6
<i>Akademisk kollegialitet</i>	8
<i>Akademisk integritet</i>	9
Den statliga värdegrunden	10
Vad innebär den statliga värdegrunden för oss?	11
Dilemman i vardagen	14
Forskningsmiljön	15
Undervisningsmiljön	21
Relationer	33
Rekrytering	43
Stöd och service	49
Arbetsmiljö	53
Lika villkor/trakasserier	59
Myndighetsutövning	65
Omvärlden/samhället	71
Nya dilemman 2024	79

Projektägare: Hans Adolfsson

Styrgrupp: Katrine Riklund, Lars Nordlander

Projektledare: Torbjörn Forsberg, Anna Mothander

Arbetsgrupp akademiska kärnvärden: Ulrika Haake, ordf, Eva Svedmark, Henrik Antti, Ann-Catrine Eriksson, Frank Drewes, Per-Arne Oldenborg, Maria Waling, Anders Steinwall

Redaktion: Anna Mothander, Gabrielle Grahl, Ulla Nordlinder

Bearbetning av dilemman: Ulla Nordlinder

Layout: Inhousebyrån, Kommunikationsenheten, Umeå universitet

Illustrationer: Ida Åberg (omslagsillustration) och Erik Domellöf (serierutor)

Tryck: Cityprint i Norr AB, 2024

Tidigare bok *Dilemman i vardagen – Värdegrundsarbete i praktiken vid Umeå universitet* utgiven maj 2019 ligger till grund för denna reviderade bok. Nytt är förnyade akademiska kärnvärden samt 19 nya dilemman från verksamheten.

Förord

De akademiska kärnvärdena är grunden för Umeå universitets uppdrag. Akademisk frihet, institutionell autonomi och kollegialitet utgör fundamentet för akademien. Universitetet kan och ska vara med och verka för att demokratins idéer blir vägledande inom samhällets alla områden och vara en aktiv kraft för att motverka ovetenskaplighet och faktaresistens genom att förmedla ett kritiskt granskande förhållningssätt. Följsamhet till de akademiska kärnvärdena understödjer därför samhällets och vetenskapssamhällets tilltro till vår verksamhet. Värdegrunden är den kultur vi själva skapar för att bidra till att vår forskning följer god vetenskaplig sed och till att främja god arbetsmiljö och lika villkor.

Umeå universitet är också en statlig förvaltningsmyndighet som lyder under högskolelagen, högskoleförordningen och andra högskolespecifika lagar och regler, samt den statliga värdegrundens principer. Verksamheten finansieras av skattemedel och medborgarna är våra uppdragsgivare. Hur universitetets medarbetare och studenter agerar påverkar skattebetalarnas förtroende för vår verksamhet.

Ett värdegrundsarbete blir aldrig klart utan behöver ständigt hållas levande. Det är vår förhoppning att denna bok ska inspirera till värdegrundsdiskussioner vid universitetets institutioner och enheter i många år framåt.



Hans Adolffsson, rektor
Umeå den 30 september 2024



Katrine Riklund, prorektor
Umeå den 30 september 2024

En levande värdegrund

På Umeå universitet har vi arbetat med värdegrundsfrågor under flera år, men ett värdegrundsarbete blir aldrig klart utan behöver ständigt hållas levande. Nya kriser, problemområden och dilemman uppstår hela tiden. Universitetets värdegrund behöver kontinuerligt förankras, diskuteras och problematiseras över tid. För oss är ett levande värdegrundsarbete av betydelse för att skapa och upprätthålla gemensamma förhållningssätt, visa vad som är viktigt och vad Umeå universitet står för.

Genom regelbundna dialoger i arbetsgruppen, på arbetsplatsträffar och planeringsdagar om värdegrunden, kan vi utveckla förmågan att hantera svåra situationer och bygga en god arbetsplatskultur. Om vi tillsammans reflekterar över och diskuterar olika dilemman blir vi bättre förberedda att hantera de situationer som uppstår på arbetsplatsen.

Mellan 2017 och 2019 involverades universitetets medarbetare i diskussioner om värdegrunden. Fokus låg på den statliga värdegrunden och hur den kunde konkretiseras. Arbetet resulterade bland annat i boken *Dilemman i vardagen – Värdegrundsarbete i praktiken vid Umeå universitet*. Den beskrev framför allt den statliga värdegrunden och vad den innebär för oss på Umeå universitet. Boken innehöll 47 dilemman, som byggde på bidrag från verksamheten.

2023 startade projektet *Levande värdegrund* med syfte att långsiktigt främja och utveckla en levande dialog om värdegrunden vid Umeå universitet och våra gemensamma förhållningssätt. De övergripande målen för projektet var:

- att vidareutveckla universitetets akademiska kärnvärden och tydligt definiera deras innebörd samt praktiska betydelse
- att vidareutveckla och förnya den verktygslåda som finns för värdegrundsdialoger.

Arbetet med att förnya och utveckla Umeå universitets akademiska kärnvärden genomfördes, november 2023 till juni 2024, av en arbetsgrupp med bred representation från verksamheten. Arbetet har också haft stöd av det Living Values-projekt Umeå universitet deltagit i som medlem i Magna Charta Universitatum.

Under våren 2024 genomfördes åter en insamling av dilemman med hjälp av medarbetare från alla fakulteter, Lärarhögskolan, Universitetsbiblioteket och Universitetsförvaltningen. Insamlingen resulterade i 19 nya dilemman där vår gemensamma värdegrund utmanas.

Sammantaget har detta resulterat i en vidareutvecklad värdegrund med akademiska kärnvärden i fokus, stödmaterial i form av värdegrundsdialoger, värdegrundsspel samt en reviderad upplaga av boken med nya och aktuella

dilemman från verksamheten att diskutera. Du hittar de nya dilemmana under rubriken: Nya dilemman 2024.

Nedan följer en beskrivning av universitetets vidareutvecklade värdegrund och vad den innebär för oss på Umeå universitet.

Umeå universitets värdegrund

Umeå universitetet är ett högre lärosäte vars huvudsakliga uppgifter är att bedriva utbildning, forskning och samverkan för att bidra till samhällets utveckling. Vår värdegrund präglas av tre akademiska kärnvärden: akademisk frihet, akademisk kollegialitet och akademisk integritet. Universitetet är också en statlig myndighet, vilket gör att den statliga värdegrunden gäller för vår verksamhet.

För oss är ett levande värdegrundsarbete av betydelse för att skapa gemensamma förhållningssätt, visa vad som är viktigt och vad Umeå universitet står för.

AKADEMISKA KÄRNVÄRDEN

De akademiska kärnvärdena – akademisk frihet, akademisk kollegialitet och akademisk integritet – är grunden till att vi kan utföra våra uppdrag med kvalitet och trovärdighet. På så sätt tar vi samhällsansvar. Vår utgångspunkt är att akademisk frihet förutsätter kollegialt ansvar och medarbetares integritet.

Akademisk frihet

Akademisk frihet är en grundpelare i ett demokratiskt samhälle och en förutsättning för att lärosäten ska kunna utföra sina uppdrag med kvalitet och trovärdighet. Den akademiska friheten omfattar i sin kärna såväl forskning som högre utbildning och bygger på institutionell autonomi för lärosätena. Universitets och högskolors självbestämmande har som syfte att säkerställa att forskningen och utbildningen är fri från otillbörlig styrning och att lärare, forskare och studenter ges möjligheter att fritt söka, generera och sprida kunskap. Att utöva denna frihet är både en rättighet och en skyldighet. Med friheten kommer ett stort ansvar och många medvetna, professionella överväganden. Akademisk frihet behöver utövas med integritet, klokhet och kollegialitet i syfte att gemensamt bidra till ett bättre samhälle.

Institutionell autonomi

För att den akademiska friheten ska fungera i praktiken behöver lärosäten ha ett skäligt och tydligt oberoende från statlig och politisk styrning och ett fungerande självstyre. Umeå universitet har som organisation en självständig röst och agerar som en kritiskt reflekterande kraft i samhället. Vår samlade expertis bidrar till en vidareutveckling av ett öppet samhälle som kännetecknas av en fakta- och forskningsbaserad debatt med ömsesidig respekt.

Som ett universitet med autonomi når vi trovärdighet och legitimitet genom nyttjandet av vår samlade kompetens och handlingskraft för att bidra till viktiga samhällsförändringar. Det kan vi göra genom att vi åtnjuter frihet i utbildning och forskning.

Frihet i utbildning

Den akademiska friheten möjliggör för lärare och kollegium att kontinuerligt utveckla och bedriva utbildning som vilar på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt beprövad erfarenhet i både dess innehåll och form. Inom ramen för nationella examensmål samt kurs- och utbildningsplaner lämnas utrymme för fakulteter, institutioner, lärare och studenter att forma innehåll, genomförande och kunskapsprövande för att nå ett gott lärande. Våra utbildningar återspeglar universitetets ämnesmässiga mångfald och ger studenterna friheten att utforska och tillägna sig relevant kunskap för sina framtida yrkesliv. Våra utbildningar kännetecknas av öppenhet för olika idéer och perspektiv, vilket främjar studenternas personliga och intellektuella utveckling och utgör en central del av den högre utbildningen, utöver ämnesspecifika kunskap och kompetens.

Frihet i forskning

Forskarens frihet att välja forskningsproblem och forskningsmetod, samt att formulera, publicera och kommunicera sina resultat, utgör en central förutsättning för forskningens kvalitet, trovärdighet och framsteg. Den vetenskapliga metodens styrka ligger i dess frihet från dogmatiska eller yttre begränsningar som dikterar vilka frågor som är tillåtna att ställa eller vilka resultat som är acceptabla att generera. Inom vetenskapen betraktas all kunskap som preliminär och föremål för ifrågasättande och omprövning i ljuset av nya frågor och insikter. Umeå universitet strävar efter att hantera sina resurser på ett sådant sätt att forskare ges möjlighet att utforska nya frågor och testa nya angreppssätt inom forskningen.

Frihet att förmedla kunskap

Den akademiska friheten omfattar också friheten för lärare och forskare att delta i kunskapsbaserad kommunikation och diskussion med såväl kollegor som olika aktörer i samhället och den bredare allmänheten. Umeå universitet uppmuntrar medarbetare att delta i samhällsdebatten och på andra sätt arbeta för att kunskapsbaserad kunskap används för att utveckla vårt samhälle och förståelsen av detsamma.

Frihet och ansvar

Syftet med akademisk frihet är att värna ett demokratiskt och kunskapsbaserat samhälle. Det fria sökandet efter kunskap är inte en frihet som kan väljas bort, utan snarare en plikt som vilar på både universitetet som institution och varje individuell medarbetare. Vi uppmuntrar avvikande

och ifrågasättande åsikter i debatter om god kunskap och vetenskap och tar samtidigt avstånd från ovetenskapligt och oetiskt beteende. I ansvaret ligger att genom respektfull dialog bidra till en jämställd, inkluderande och kreativ miljö som ger utrymme för det fria kunskapssökandet och en mångfald av perspektiv. Det medför att den akademiska friheten behöver utövas med integritet och genom kollegiala diskussioner.

Akademisk kollegialitet

Umeå universitets värdegrund präglas av akademisk kollegialitet, vilket innefattar att medarbetare och studenter är delaktiga i och tar gemensamt ansvar för utveckling av verksamheten, utbildningsmiljön, forskningsmiljön och arbetsmiljön vid universitetet. Akademisk kollegialitet kan därför liknas vid ett akademisk medborgarskap där vi gemensamt ansvarar för att bidra till en ökad kvalitet på vår samlade verksamhet.

Kollegialitet som styrform

Vid Umeå universitet är kollegialitet en viktig styrform i samspel med tillitsbaserad linjestyrning. Kollegial styrning av verksamhet och kollegiala beslut vilar på vetenskaplig kunskap, bygger på gemensamt ansvarstagande, prövande och kritiska samtal samt ett ledarskap där ledare kommer från och har kollegiets förtroende. Väl fungerande kollegiala berednings- och beslutsorgan är viktiga på alla organisatoriska nivåer och borgar för väl förankrade beslut, där medarbetares och studenters röster görs hörda. Detta sker genom att medarbetare och studenter medverkar i olika kollegiala organ, nämnder, råd och utskott samt att medarbetare också deltar i arbetsplatsträffar.

Kollegialitet vid kvalitetsutveckling och bedömningar

Akademisk kollegialitet vid kvalitetsutveckling och bedömning av utbildnings- och forskningsverksamhet är av stor vikt för en välfungerande akademisk verksamhet. Normer för akademisk kvalitet och redlighet upprätthålls, utvecklas och prövas i kollegiala processer. Kollegial granskning (peer review) är en fundamental aspekt av den akademiska kollegialiteten vid bedömning av såväl individens meriter som forskningens och undervisningens kvalitet. Genom att medarbetare vid Umeå universitet agerar sakkunniga vid olika interna och externa bedömningar och utvärderingar, medverkar vi till att kloka beslut kan fattas på vetenskaplig, pedagogisk eller konstnärlig grund.

Kollegialitet som främjande av bredd och mångfald

För medarbetare vid Umeå universitet innefattar kollegialitet en nyfikenhet för andra kunskapsområden och perspektiv än de egna. Kollegialiteten värnar vår roll som bredduniversitet, ett uppvisande av respekt för skilda vetenskapliga områden och en mångfald av idéer. Den värnar också ett skapande av mötesplatser för att angripa gemensamma problem och samhällsutmaningar över disciplinära lärosätets- och landsgränser.

Kollegialitet som grund för god arbetsmiljö

Vid Umeå universitet främjas en god arbetsmiljö genom kollegial närvaro och kvalitativa bidrag vid interna möten och seminarier, deltagande i olika diskussioner och bidrag till andra verksamheter än den egna. Genom att visa akademisk omsorg och stödja andras karriärer gynnas kollegialt lärande och verksamhetens utveckling. Ett gott medarbetarskap inkluderar att motverka revirtänkande och osunda hierarkier samt att främja lika villkor. En värdegrund som präglas av att vi, oavsett befattning, strävar efter att stödja varandra, växa tillsammans och glädjas över varandras framgångar, skapar en god arbetsmiljö som är hållbar över tid.

Kollegialitet som meritvärde

Vid Umeå universitet värderas kollegialt ansvarstagande högt, inklusive olika ledarskapsåtaganden, och ses som en merit vid rekrytering och i den akademiska karriären. Det innebär att vi betonar vikten av kollegiala meriter i våra interna dokument och instruktioner samt i relation till externa sakkunniga när det kommer till olika anställnings- och meriteringsprocesser i stället för att betrakta kollegiala insatser som osynligt akademiskt hushållsarbete.

Akademisk integritet

Vid Umeå universitetet bygger vi akademisk integritet på värdena etiskt förhållningssätt, förtroende, rättvisa, respekt, ansvar och mod. Dessa värden genomsyrar hela vår verksamhet och är en förutsättning för att utbildning, forskning och administration ska kunna bedrivas i en trygg miljö med hög kvalitet. Den akademiska integriteten är även nödvändig för att Umeå universitet ska bibehålla ett högt förtroende i samhället.

Etiskt förhållningssätt och förtroende

Ett etiskt förhållningssätt, inklusive forskningsetik, är grunden för akademisk integritet och för Umeå universitets uppdrag att söka och sprida kunskap. Genom ärlighet och öppenhet skapas förtroendefulla relationer inom universitetet, i relation till studenter och medarbetare, och med omvärlden. Vi kan dela tankar, idéer och information med varandra med vetskapen att de kommer att behandlas respektfullt. Detta lägger grunden för goda samarbeten internt och förstärker vår relation till det omgivande samhället genom att upprätthålla allmänhetens förtroende för akademisk forskning och utbildning.

Rättvisa och respekt

Vi utför vårt arbete och behandlar de vi möter rättvist och med respekt. Alla ska känna att de har goda möjligheter till inflytande. Detta gör vi genom att vara transparenta och tydliga i våra arbetssätt och i vår kommunikation. Vid Umeå universitet lyssnar vi på varandra, är öppna för att ta emot återkoppling från andra samt accepterar och värdesätter olika åsikter. Vi uppmuntrar

den respektfulla och framåtsyftande akademiska diskussionen och när vi ger kritik är den konstruktiv och saklig.

Mod och ansvar

I vår verksamhet vågar vi säga vad vi tycker och tar samtidigt ansvar för hur och var det sägs. Våra studenter och medarbetare känner mod att larma när det uppdagas oegentligheter eller om något bryter mot vår gemensamma värdegrund. Vi stöttar även andra som gör detsamma. Som student eller medarbetare vid Umeå universitet är vi medvetna om att våra ord och handlingar påverkar vår arbetsplats, vår arbetsmiljö och vår omgivning. Vi tar ansvar och är engagerade i vår omvärld och föregår med gott exempel.

DEN STATLIGA VÄRDEGRUNDEN

Umeå universitets värdegrund bygger även på den statliga värdegrund. Den statliga värdegrund formulerades år 2013 och är förankrad i de lagar som en svensk, statlig myndighet ska följa. För att skapa förutsättningar för en god förvaltning som är demokratisk, effektiv, rättssäker och fri från korruption är det viktigt att alla statsanställda känner till och förstår den statliga värdegrund. Värdegrund är gemensam för alla statsanställda och bygger på sex rättsliga principer:

1. Demokrati

Vi arbetar på medborgarnas uppdrag och genomför riksdagens och regeringens beslut.

2. Legalitet

Det vi gör måste ha stöd i lag och vi känner till och följer de lagar som gäller för verksamheten.

3. Objektivitet

Vi är sakliga och opartiska och behandlar lika fall lika. Vi tar inte emot mutor.

4. Fri åsiktsbildning

Öppenhet och yttrandefrihet är grundpelare i demokratin och alla har som grundregel rätt till insyn i det myndigheterna gör. Medarbetare har rätt att berätta om det som händer på myndigheten med undantag för det som omfattas av sekretess.

5. Respekt för lika värde, frihet och värdighet

Vi behandlar alla människor lika och med respekt.

6. Effektivitet och service

Vi ger medborgarna rätt och begriplig information så snabbt som möjligt. Vi arbetar effektivt och hushåller med resurserna.

VAD INNEBÄR DEN STATLIGA VÄRDEGRUNDEN FÖR OSS?

I det tidigare värdegrundsprojektet, som avslutades december 2019, diskuterades vad de sex principerna skulle innebära för oss på Umeå universitet. Underlaget byggde på inkommet material från medarbetarna och bearbetades av dåvarande projektgrupp.

Nedan beskrivs hur vi förväntas förhålla oss till den statliga värdegrunden. Citaten under respektive rubrik kommer från Värdegrundsdelegationens skrift ”Den gemensamma värdegrunden för de statsanställda”.

Demokrati

”Demokrati är den överordnade principen, enligt 1 kap. 1 § första stycket regeringsformen som slår fast att all offentlig makt i Sverige utgår från folket.”

För oss vid Umeå universitet innebär det att:

- universitetet präglas av tillgänglighet, öppenhet, transparens och tydlig information om vår verksamhet
- vi bidrar till att höja medborgarnas kunskapsbas genom att ge högkvalitativ utbildning och sprida forskningsresultat
- intern demokrati utövas genom att medarbetare och studenter är delaktiga i kollegiala, samverkande, beredande och beslutande organ samt känner till fattade beslut
- externa representanter ges möjlighet till inflytande i relevanta beredande och beslutande organ vid universitetet.

Legalitet

”Legalitet, enligt 1 kap. 1 § tredje stycket regeringsformen som föreskriver att den offentliga makten utövas under lagarna.”

För oss vid Umeå universitet innebär det att:

- medarbetare tar del av, har god kännedom om och efterlever de lagar, förordningar och andra styrdokument som rör offentlig verksamhet inklusive högskolesektorn. Detta gäller även lokala styrdokument och fattade beslut vid universitetets alla organisatoriska enheter.
- medarbetare har god kännedom om de rättigheter och skyldigheter som gäller för anställda och studenter, såväl i relation till arbetsgivaren som i samband med utbildning och forskning
- universitetet har tydliga interna arbets-, stöd- och beslutsprocesser där ansvar för att tolka lagar och regler samt för att inrätta, revidera och hantera interna regler och riktlinjer framgår.

Objektivitet

”Objektivitet, enligt 1 kap. 9 § regeringsformen som anger att domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör offentliga förvaltningsuppgifter i sin verksamhet ska beakta allas likhet inför lagen samt iakttä saklighet och opartiskhet.”

För oss vid Umeå universitet innebär det att:

- medarbetare är professionella i sin yrkesutövning, det vill säga är sakliga, opartiska och behandlar alla lika
- universitetet ger saklig information, vägledning och råd till samhälle och medborgare
- personliga åsikter inte påverkar beslutsfattande och att vi agerar så att förtroendet för universitetet inte rubbas
- beslut och beslutsvägar inte är beroende av vilka personer som är involverade och att universitetet har rutiner för att förebygga, upptäcka och hantera oegentligheter
- medarbetare inte tar emot mutor samt att vi beaktar jäv och granskar bisysslor i syfte att medarbetare ska vara opartiska
- alla medarbetare eftersträvar ett opartiskt och sakligt förhållningssätt vid arbete med undervisning, forskning och administration liksom till kollegors och studenters synpunkter på dessa verksamheters innehåll, kvalitet och genomförande.

Fri åsiktsbildning

”Fri åsiktsbildning, enligt 1 kap. 1 § andra stycket regeringsformen som slår fast att den svenska folkstyrelsen bygger på fri åsiktsbildning.”

För oss vid Umeå universitet innebär det att:

- vi uppmanar medarbetare och studenter att delta i samhällsdebatten
- vi värdesätter öppenhet och yttrandefrihet i utbildning, forskning och samverkan
- vi har ett tillåtande klimat och visar respekt för andras åsikter
- alla medarbetare och studenter har rätt att sakligt och respektfullt uttrycka sina åsikter om Umeå universitets undervisning, forskning och administration med undantag av det som omfattas av sekretess.

Respekt för lika värde, frihet och värdighet

”Respekt, enligt 1 kap. 2 § första stycket regeringsformen som föreskriver att den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.”

För oss vid Umeå universitet innebär det att:

- vi har nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling
- vi har hög tillgänglighet i undervisning, forskning och administration och vi arbetar aktivt för lika villkor och mångfald
- vi är öppna och inkluderande i mötet med varandra och våra avnämare såsom studenter, uppdragsgivare och andra intressenter.

Effektivitet och service

”Slutligen framgår i central lagstiftning om statsbudgeten och förvaltningen att också effektivitet och service är grundläggande värden för de statsanställda.”

För oss vid Umeå universitet innebär det att:

- vi använder våra resurser effektivt för att genomföra våra kärnuppdrag utbildning och forskning
- vi har tydliga processer, rutiner och riktlinjer som säkerställer korta handläggningstider och hög kvalitet inom alla delar av Umeå universitets verksamhet
- vi har effektiv och ändamålsenlig administration och system som optimerar förutsättningarna för kärnverksamheten
- studenter får god service i enlighet med gällande regelverk för utbildning
- forskning bedrivs resurseffektivt och resultat sprids på lämpliga sätt, till exempel genom publicering i öppna tidskrifter (open access) och genom samverkan med det omgivande samhället
- vi ger service genom att informera, vägleda och ge råd till dem som vänder sig till oss.

Dilemman i vardagen

Att vara anställd på ett högre lärosäte, som även är en myndighet, innebär att navigera mellan olika värden och förväntningar. Vid Umeå universitet ska du följa lagar och regler, den statliga värdegrunden och de akademiska kärnvärdena som ligger till grund för vår verksamhet. Men olika principer och värden kan ibland hamna i konflikt med varandra och hur ska du då agera? Rättssäkert eller effektivt? Hur rimmar objektivitet med fri åsiktsbildning eller akademisk frihet med politisk styrning? Den här sortens konflikter måste var och en av oss ta ställning till och lösa i det dagliga arbetet.

Genom regelbundna dialoger om värdegrunden utifrån de intressekonflikter som kan uppstå i det dagliga arbetet vid universitetet kan vi stärka vår förmåga att hantera svåra situationer och främja en god arbetsplatskultur. Det underlättar när dilemman uppstår i vardagen.

I dilemmaboken finns 66 olika dilemman att diskutera vid exempelvis arbetsplatsträffar och planeringsdagar. 19 av dessa dilemman är nya och har tillkommit under 2024. Till varje dilemma hör olika frågeställningar att utgå ifrån. Alla eventuella likheter med verkliga personer är oavsiktliga.

FORSKNINGSMILJÖN

1. Forskare och politiskt engagerad

Beata är universitetslektor och är även engagerad i en aktuell lokalpolitisk fråga, dock utan att vara aktiv i något parti. Den senaste tiden har hon syns i demonstrationståg och har skrivit skarpa inlägg om frågan på sociala medier.

Beatas prefekt, Christopher, bor granne med Kristina som är kommunpolitiker och politiskt ansvarig för frågan. När de småpratar vid staketet undrar Kristina om det verkligen är lämpligt att en universitetsanställd tar strid på det sätt som Beata gjort. Borde hon inte ägna sig åt sin forskning i stället?

Christopher känner sig besvärad och kallar Beata till ett enskilt samtal där han ber henne tona ner sitt engagemang i frågan.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur ser du på att lärare och forskare är politiskt engagerade?
- Har prefekten rätt att ha synpunkter på anställdas engagemang utanför arbetet?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



2. Barn mår bäst hemma med sina föräldrar

Johan och Malin har genomfört ett forskningsprojekt och har av resultaten dragit slutsatser om hur folkhälsan kan förbättras. De sprider nu aktivt sina rekommendationer i media och till allmänheten. Deras forskning visar att barn som växer upp i en kärnfamilj och tillbringar mindre än 20 timmar på förskola per vecka, löper lägre risk att drabbas av övervikt och fetma än barn som växer upp med skilda föräldrar och tillbringar mer än 20 timmar per vecka på förskola.

Johan och Malin rekommenderar därför att samhället bör underlätta för föräldrar att stanna hemma med sina barn genom bland annat vårdnadsbidrag och höjt barnbidrag. I juli presenterar de sina resultat i Almedalen. De närvarande journalisterna reagerar på deras budskap och börjar ställa frågor om deras bakgrund och politiska agendor. En av dessa journalister gräver senare vidare och upptäcker att både Johan och Malin är aktiva medlemmar i ett politiskt parti som aktivt driver frågan. Journalisten kontakter då prefekten och undrar hur hon ställer sig till forskningsresultatet. Prefekten blir tveksam och försöker stoppa publiceringen av artikeln.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur tycker du att prefekten bör agera?
- Har forskarna skyldighet att vara öppna med sin förförståelse?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



3. Forskare och aktivist

Anna är aktiv i Greenpeace och brukar ibland delta i olika aktioner. På jobbet är hon projektledare i ett stort forskningsprojekt som handlar om livsmedelsproduktion och självförsörjning. Annas forskargrupp har fått fram resultat som visar på stora brister i rådande metoder inom livsmedelsindustrin. Forskarna drar slutsatsen att Sverige helt bör lägga om livsmedelspolitiken och tar hjälp av fakultetens informatörer för att brett nå ut med sina resultat.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur utmanas kravet på objektivitet i forskningen om forskningsresultaten används i ett politiskt syfte?
- Hur hanterar vi risken att samhällskritisk forskning anses bryta mot objektivitet?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



4. En spännande affärsidé

Markos och Julias forskning har lett till en spännande affärsidé och nu vill de söka innovationsstöd från Uminova. De funderar även på att söka patent på sin idé och vill därför inte publicera sina forskningsresultat. När de tar upp sina funderingar med prefekten på institutionen, visar han stor tveksamhet och undrar om det är förenligt med universitetets regler om bisysslor. Han påpekar även att forskarna enligt högskolelagen är skyldiga att tillgängliggöra forskningsresultat för allmänheten.

Markos och Julia upplever att de får dubbla budskap från universitetet. Å ena sidan ska de satsa på tredje uppgiften och bidra till innovation och företagande. Å andra sidan finns restriktioner kring bisysslor och stora krav på öppenhet.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur ska enskilda forskare förhålla sig till konflikten mellan att bedriva samverkan och sprida forskningsinformation, och att bidra till innovation och företagande?
- Vad anser du om prefektens agerande? Borde prefekten ha agerat på annat sätt?
- Kan lusten att tjäna pengar påverka objektiviteten?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

5. Misstankar om forskningsfusk

Benito är doktorand och inne i slutfasen av sitt avhandlingsarbete. De senaste månaderna har han fått flera indikationer på att hans handledare sysslat med datatvätt och kanske till och med fabricerat vissa resultat. Han ligger nu vaken om nätterna och vändas. Ska han berätta om sina misstankar för någon? Men hur kommer det att påverka avhandlingen och disputationen? Till slut bestämmer han sig för att bolla med doktorandkollegan Linda, som han känner stort förtroende för. Han går in på Lindas rum och frågar om hon har tid en stund. Benito stänger dörren och börjar berätta om sina misstankar och de indikationer han fått, men säger att Linda absolut inte får sprida informationen vidare till någon annan. Linda blir förskräckt och tycker att Benito bör anmäla sin handledare, men Benito är rädd att det ska slå tillbaka på honom och försvåra det återstående arbetet med avhandlingen.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur skulle du agera om du var Benito?
- Hur skulle du agera om du var Linda?
- Var går gränsen för vilken information som kan hanteras konfidentiellt? När är vi som anställda skyldiga att vidarebefordra frågor till chefsnivå, till exempel misstankar om forskningsfusk?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

UNDERVISNINGSMILJÖN



6. Protester mot kurslitteraturen

Tine undervisar på en kurs. Den senaste tiden har en grupp studenter vägrat att läsa en bok på litteraturlistan med hänvisning till att den förmedlar en förlegad syn på en viss folkgrupp utifrån aktuell identitetspolitik. Studenterna har protesterat högljutt, inte minst i sociala medier där de fått medhåll av studenter från hela världen. De har nu skrivit ett upprop till prefekten där de hotar att bojkotta vissa föreläsningar. Och inte nog med det. De har även kontaktat UB och krävt att boken genast tas bort ur bibliotekets bestånd.

Tine funderar nu på att ändra litteraturlistan av rädsla för att väcka anstöt hos studenterna och orsaka negativ publicitet.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- I vilken utsträckning ska vi möta studenternas krav på politiskt korrekt litteratur?
- Vilket ansvar för innehållet i kurslitteraturen har lärarna?
- Hur hanterar vi känslighet eller ifrågasättande som bottnar i till exempel religion?
- Hur kan lärare presentera och problematisera urvalet av litteratur?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

7. Lärarstudenten med kontroversiella värderingar

Robyn studerar på lärarutbildningen. Vid en examination tidigt i programmet ger Robyn uttryck för värderingar som är i strid med examensordningens krav. Hon uttrycker bland annat nedlåtande kommentarer om vissa grupper i samhället. Ole är kursansvarig för kursen och examinator. Han reagerar starkt på Robyns uttalanden men vet inte hur han ska agera. I kursplanen för den aktuella kursen finns inga lärandemål som avser värderingsförmåga och förhållningssätt. De examineras först under perioden med verksamhetsförlagd utbildning, VFU.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur tycker du att Ole bör bemöta Robyns åsikter?
- Har universitetet, institutionen och/eller läraren som examinator ett ansvar för att inte skicka ut lämpliga personer på VFU och senare i yrkeslivet för att jobba med barn och ungdomar?
- Är det lämpligt att ha ett avrådande samtal med studenten före VFU?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

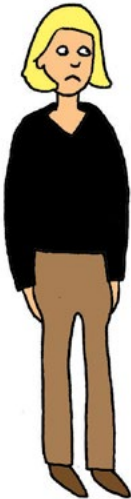
8. Sen anmälan

Kalle undervisar på ett program och kursen har nyligen börjat. Efter några dagar börjar en ny student, Siri, som gjort en sen anmälan. Siri kontaktar Kalle och berättar att hon har nedsatt syn och undrar vilken hjälp hon kan få för att hänga med på lektionerna.

Kalle blir ställd, då han inte fått någon information om att en student med en funktionsnedsättning ska börja på hans kurs. Han undrar hur han nu ska hinna anpassa sitt material och sin undervisning på bästa sätt och känner sig stressad över situationen.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur bör Kalle agera tycker du?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?





9. Masterstudent med fördelar

På en masterkurs med många internationella studenter kämpar Ionna från Ukraina med att förstå allt som sägs på kursspråket som är engelska. Krystiyan som är en av lärarna på kursen är själv från Ukraina. Ionna ställer nästan alltid sina frågor på ukrainska och får svar av Krystiyan på samma språk. Efter lektionstid stannar Ionna ofta kvar för att få uppgifter förklarade. Krystiyan hjälper henne gärna, då han anser att undervisningen blir effektivare när Ionna får den hjälp hon behöver och därmed kan hamna på samma nivå som svensk- och engelsktalande studenter.

Många av de övriga studenterna upplever detta som djupt orättvist. Särskilt Tulin, en student från Bangladesh som också har problem med engelskan. En grupp studenter med Tulin i spetsen vänder sig därför till studierektorn och tar även kontakt med studentkåren. De lyfter fram det orättvisa i att Ionna får särskilda fördelar och att det dessutom inte är transparent, då de inte vet vilka fördelar hon får.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Gör läraren rätt som ger studenten hjälp på annat språk?
- Är läraren rättvis i sin behandling av studenterna?
- Vad betyder lika villkor i detta fall?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



10. Tonen på sociala medier

Maria undervisar på en kurs och blir inbjuden av en student till en Facebook-grupp som diskuterar kursen och ämnet. När Maria börjar följa trådarna i gruppen upptäcker hon många nedlåtande och respektlösa kommentarer om såväl studenter som lärare. Det är särskilt en student som skriver nedvärderande och ibland nästan hatiska kommentarer. Maria blir både ledsen och upprörd över nivån på diskussionen och funderar på hur hon ska agera.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om någonting liknande?
- Hur bör Maria hantera studenten som gör de mest nedvärderande inläggen?
- Hur kan hon bemöta de studenter och lärare som eventuellt har uppfattat uttalandena som kränkande?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



11. Skitsnack på studentfesten

Yasmine har under många år undervisat på ett längre utbildningsprogram och har nu blivit inbjuden till utsparksfesten som studenterna på programmet anordnar. Hon diskuterar med sin prefekt om hon ska gå på festen och de kommer överens om att hon ska delta och representera institutionen. Yasmine tar på sin fina festklänning och går på festen. Allt eftersom kvällen går, kommer fler och fler studenter fram och börjar prata med Yasmine om sina erfarenheter från utbildningstiden.

”Tjena Yasmine, hur är läget?” frågar Isak, en av studenterna.

Studenterna Irma och Jonatan ansluter till samtalet.

”Du, den där Johan... Vad har han egentligen för kvalifikationer för att undervisa?” undrar Irma. ”Han bara surrar osammanhängande. Det är inte lätt att följa med i hans svammel.”

”Och han visar bilder som känns hur omoderna som helst. Han har förmodligen använt samma de senaste tjugo åren”, fortsätter Isak. Mer och mer öl och vin slinker ner ju längre kvällen lider. Kommentarer om Johan och andra lärare blir allt mer nedlåtande och börjar mer likna personparodier än konstruktiv kritik.

”Ja, alltså Johan, den jäkla träkmånsen, han borde sitta på ett arkiv och sortera papper i stället...” säger Irma och belönas med glada skratt.

Yasmine känner sig allt mer obekväm och vet inte om hon ska stanna eller lämna festen.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur skulle du agera om du var Yasmine?
- Vilket ansvar och vilka befogenheter har en lärare på en privat fest?
- Var går gränsen mellan konstruktiv kritik och skitsnack?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



12. Student ifrågasätter betygssättning

Emil är väldigt besviken över det betyg han fått på den senaste kursen. När han får höra att flera av hans kurskamrater fått betydligt bättre betyg blir han riktigt förbannad. Han vet att all dokumentation är offentlig och bestämmer sig för att begära ut all mejlkonversation mellan lärarna på kursen samt betygsättande lärares samtliga anteckningar om alla studenter på kursen.

”Nu jäklar ska jag sätta dit dem!” säger Emil för sig själv med ett belåtet leende på läpparna.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Vilka handlingar har studenter rätt att begära ut?
- Vad bör lärarna göra?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

13. Den öppna högskolan eller det elitistiska universitetet?

Antagningsenheten har under ett helt läsår jobbat hårt med att ta fram och sprida information till breda målgrupper som ett led i arbetet med breddad rekrytering, det vill säga att alla grupper i samhället ska ha lika stor tillgång till högre utbildning.

När höstterminen börjar välkomnar professor Patrik en fulltalig grupp av nya studenter på Kunskapsprogrammet (som är lite lättare att komma in på än Vetenskapsprogrammet). Studenterna är förväntansfulla inför sin första föreläsning och lyssnar uppmärksamt på Patrik.

”Välkomna till Kunskapsprogrammet!” säger Patrik. Det ska bli tre intressanta och spännande år! Ja, vi får väl se hur många av er som är kvar till slutet och faktiskt kommer att ta examen, för det här är ju ett rätt så krävande ämne och det kräver en viss kapacitet. Visserligen inte lika svårt som Vetenskapsprogrammet där kraven är mycket högre, men även Kunskapsprogrammet är mycket krävande!”

Studenterna Ghebremariam, Halasse och Julia går efter föreläsningen och tar en kopp kaffe.

”Jag är orolig för att jag inte kommer att klara det här”, säger Halasse. ”Har jag tillräckliga förkunskaper? Jag har ju inte gått grundskolan i Sverige, bara gymnasiet.” Ghebremariam nickar instämmande. Patriks ord oroade även honom.

Julia känner en liten klump i magen och undrar om hon kommer att få tillräckligt med stöd, eller om hennes dyslexi kommer att sätta käppar i hjulet. Och är det ens värt att gå Kunskapsprogrammet? Det verkar ju inte vara så bra...

Diskussionsfrågor

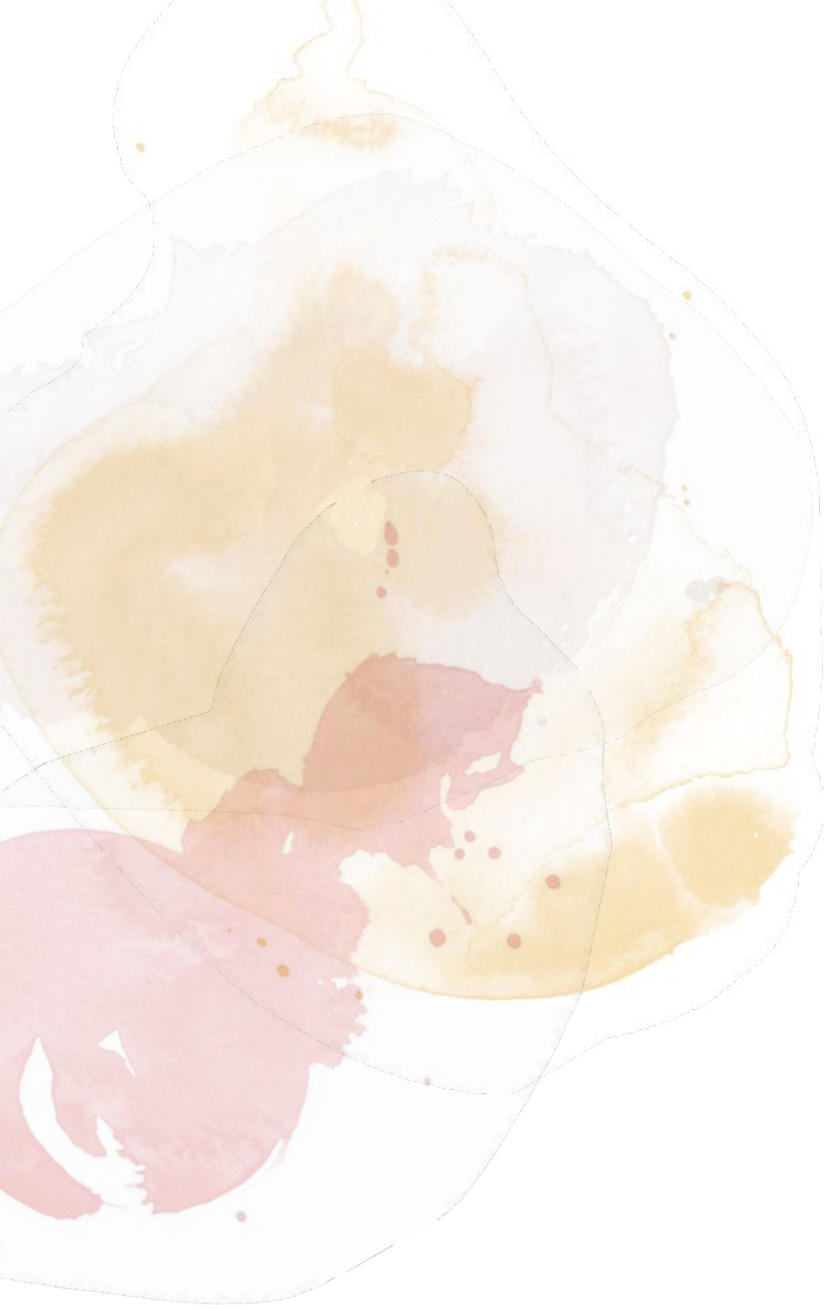
- Vad anser du vara problematiskt i den här situationen?
- Hur bör vi välkomna nya studenter oavsett deras bakgrund?
- Hur långt bör universitetets stöd sträcka sig?
- Borde vi oftare hjälpa studenter med bristande förutsättningar vidare till andra utbildningar eller yrken?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

14. Studenten med en diagnos

Studenten Linus har diagnostiserad dyslexi, vilket kan vara en anledning till att han presterar sämre än sina kurskamrater på ett språkfärdighetsinriktat kursmoment. Julia är ansvarig examinator och har både före och efter examinationen känt stor osäkerhet beträffande hur hon ska hantera Linus och vilken hänsyn hon bör ta till hans diagnos. Hon bestämmer sig för att rätta snällt. Han har ju ändå en diagnos.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Vilken hänsyn tycker du att Julia ska ta till Linus diagnos?
- Hur ska Linus prestationer bedömas likvärdigt med andra studenters i förhållande till uppsatta krav?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



RELATIONER

15. Vill du vara min referent?

Christopher undervisar på ett program och blir kontaktad via mejl av studenten Sofia som snart ska avsluta sin utbildning. Sofia söker arbete och undrar om Christopher kan ställa upp som hennes referent. Christopher har ett klivet intryck av Sofia. Han upplever henne som sympatisk och pratsam, men hon har genomgående under sin utbildning haft problem med att uppnå satta krav, lämna in uppgifter i tid och att klara av sina kurser.

Christopher upplever situationen som problematisk och funderar på om han ska ställa upp som referent. Och i så fall – ska han vara ärlig och redogöra för Sofias bristande prestationer? Eller ska han i stället ge en överdrivet positiv bild för att vara juste och hjälpa henne vidare? Ska han säga nej och riskera att stöta sig med Sofia?

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur skulle du hantera situationen?
- Är det lämpligt att som lärare ställa upp som referent åt vissa studenter men inte åt andra?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



16. Afterwork med dålig eftersmak

Nästan hela institutionen har gått ut på afterwork tillsammans. Inledningsvis är stämningen trevlig med intensiva diskussioner, många glada skratt och finurliga formuleringar. I takt med att fler och fler öl slinker ner ändras tonen och jargongen blir mer och mer sarkastisk. Det är särskilt Fredrik och Marianne som eggat varandra och pratar skit om kollegan Annika, som inte är med på puben.

”Som hon ställer sig in hos alla med ledningsroller”, säger Marianne hånfullt.

”Ja, det är visst så en får löneökning”, säger Fredrik och himlar med ögonen.

Barbara, Faustine och Olof reagerar på jargongen, men säger inget där och då. Barbara tänker att de kanske pratar illa om henne också, när hon inte är med.

Först vid en arbetsplatsträff många veckor senare, berättar de att de tagit mycket illa vid sig och mått dåligt länge efter den i deras tycke mycket otrevliga stämningen under kvällen.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Situationen uppstod utanför arbetstid, men har påverkat arbetsmiljön. Hur kan effekterna av den uppkomna situationen hanteras?
- Borde prefekten agera och i så fall hur?
- Borde gruppen som reagerade agerat annorlunda under kvällen?
- Hur ska vi förhålla oss till att umgås utanför arbetstid då alkohol förtärs? När är vi privata?
- Hade institutionens och chefens ansvar och agerande förändrats om motsvarande situation hade uppstått vid en fikapaus på jobbet?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



17. Vågar jag anmäla?

Johanna och Petra är kollegor och umgås även privat. En kväll när de förtroligt samtalar över en middag hemma hos Johanna, berättar Petra att en av deras kollegor kommit med ovälkomna sexuella närmanden vid flera tillfällen. Johanna blir förskräckt och tycker att Petra bör anmäla det inträffade, men Petra slår ifrån sig. Det vill hon absolut inte och ber Johanna att inte föra hennes berättelse vidare till någon. Kollegan hon berättar om är respekterad och Petra är rädd att det blir hon som råkar illa ut om hon berättar vad som hänt.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Var går gränsen för vilka frågor som kan eller inte kan hanteras konfidentiellt? När är vi som anställda skyldiga att vidarebefordra frågor till chefsnivå, till exempel diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier?
- Hur kan vi avgöra var gränsen går för vad som kan hållas inom fyra väggar och vad som ska förmedlas vidare?
- Hur hade situationen förändrats om Johanna varit biträdande prefekt?
- Skulle du ha agerat annorlunda om det handlat om alkoholmissbruk eller forskningsfusk?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

18. Den generösa leverantören

Birgitta har under flera års tid misstänkt att institutionens systemtekniker Anton då och då blivit bjuden på middag av en leverantör. Vid en fikapaus hör Birgitta Anton berätta om vilken fantastisk mat han ätit med leverantören på en av Umeås finaste restauranger. Sen upptäcker Birgitta att han har lagt ut bilder på Facebook från en weekendresa till Åre tillsammans med leverantörens representanter.

Birgitta kontaktar prefekten Kerstin och undrar hur hon ser på Antons agerande. Kerstin menar att det nog inte är så allvarligt och säger att det inte är något hon tänker bry sig om.

Ett par veckor senare råkar Birgitta höra Kerstin och Anton prata om den trevliga weekendresan till Åre de gjort tillsammans. Birgitta blir bestört och förstår samtidigt varför Kerstin avfärdat henne vid tidigare möten om saken. Hon funderar länge och väl på vad hon skall göra. Till slut bestämmer hon sig för att skicka ett anonymt tips till lokaltidningen om missförhållandena på institutionen.



Ett par dagar senare blir Birgitta inkallad till Kerstin, som gör det tydligt att hon förstått att det är hon som tipsat tidningen och att hon ser beteendet som illojalt. Artikeln i tidningen startar en livlig diskussion på institutionen, men Anton menar att hela historien är överdriven och att han minsann betalat för sig själv.

Birgitta blir utfrysad av Kerstin och några av de andra kollegorna som tagit Kerstins parti. Birgitta upplever nu att hon får färre och tråkigare uppgifter och känner sig illa till mods. Till slut sjukskriver hon sig.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur tycker du att Birgitta borde ha agerat?
- Var går gränsen mellan att vara lojal mot verksamheten och att påkalla missförhållanden?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



19. Högt i tak eller bristande respekt?

Lennart som just blivit docent träffar sin disputerade kollega Kim i korridoren på institutionen. Kim gratulerar Lennart och frågar hur det går med forskningen.

”Det känns fantastiskt skönt att ha papper på min kompetens, att jag verkligen har belegg för det jag säger, till skillnad från adjunkterna som mest jobbar utifrån sin anekdotiska evidens”, säger Lennart.

”Vad menar du?” frågar Kim.

”Ja, men ta bara det här med best practice, utan koppling till evidens blir det ju bara ett exempel på hur just den personen brukat göra.” Kim skrattar till.

Adjunkten Amina som sitter med dörren öppen hör hela samtalet. Hon känner sig förorättad, och vid fiket återger hon samtalet mellan Lennart och Kim för tre av sina kollegor som också är adjunkter. Det är inte första gången som de fyra adjunkterna känner sig påhoppade och nedvärderade.

”Det är vi som bär undervisningen och får göra allt hundjobb och ändå får vi bara skit!”, säger Amina.

”Forskarna vet inget om verkligheten i undervisningssituationen och ändå är de alltid så respektlösa!”

Adjunkterna känner sig allt mer arga och förbittrade över att bli sedda som mindre värda av sina kollegor.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- I akademien finns olika syn på kompetenser och vetenskapliga metoder. Hur kan vi skapa konstruktiva samtal kring detta?
- Hur kan vi verka för respekt och tolerans för olika yrkesgruppers roller och kompetens i vår meritokratiska miljö?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

20. En kul kväll med kollegorna

Anna är ny på jobbet och hänger naturligtvis med på den trevliga personalfest som hennes arbetskamrater bjudit in till på Universitetsklubben. Hon tycker att det är kul att äntligen vara på en arbetsplats som satsar på att ha trevligt ihop och ta hand om personalen. Annas tidigare erfarenheter av att jobba i en offentlig verksamhet var att det var kul arbetsuppgifter men rätt stelt. När hennes nya chefer dansar och sjunger fyndiga sånger om både det ena och det andra kan hon inte motstå frestelsen att filma den ovanliga företeelsen och publicera den med en glad kommentar på Instagram.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Vilka inlägg med koppling till arbetet tycker du är lämpliga att publicera på sociala medier?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



REKRYTERING



21. Alla känner alla

En institution bedriver forskning inom ett litet forskningsområde. Det finns bara några få professorer i hela Sverige och ytterligare några i Norden. När en anställning som professor ska utlysas vill institutionen ha en så snabb och effektiv rekryteringsprocess som möjligt. Sakkunniga utses och det visar sig att de känner de flesta sökande väl. De har samarbetat i olika projekt och träffats på vetenskapliga konferenser, några umgås även privat. Tre av de sökande är interna, varav två har familjeband till andra kollegor på institutionen.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Vad kan universitetet göra för att minska risken för jäv i granskningsprocesserna?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

22. Pragmatism kontra lagar och regler

Universitetslektor Knut drabbas av plötslig sjukdom första dagen på terminen, vilket leder till att han inte kan genomföra den kurs som precis påbörjats. För att studenterna inte ska drabbas negativt, försöker prefekten Eva-Leena och personaladministratören Kristoffer att hitta en snabb lösning.

Eva-Leena ringer Isabelle som hon vet kan gå in i undervisningen med kort varsel och får napp. De skriver sedan snabbt alla nödvändiga beslut. Enligt gällande regler och riktlinjer ska vikariatet utlysas, men Eva-Leena och Kristoffer är överens om att det är viktigast att sätta studenternas behov i första rummet.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Kan vi agera pragmatiskt för att lösa en situation, även om vi bryter mot lagar och regler?
- Hur tycker du att institutionen bör agera?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas i detta dilemma?





23. Handplockade medarbetare

En institution ska anställa en ny administratör. Prefekten Anita vill anställa Elisabeth som hon tidigare jobbat med på en annan institution och ber henne söka jobbet. Anita tar sedan kontakt med Simon som är fakultetens HR-specialist och ber honom ordna så att de kan få anställa den person de vill ha.

Simon är ny som HR-specialist och känner sig tveksam till prefektens krav, men är samtidigt mån om att skapa bra relationer till prefekterna och göra ett gott intryck på sitt nya jobb.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur bör Simon agera?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



24. När vi beordras att bryta mot lagar och regler

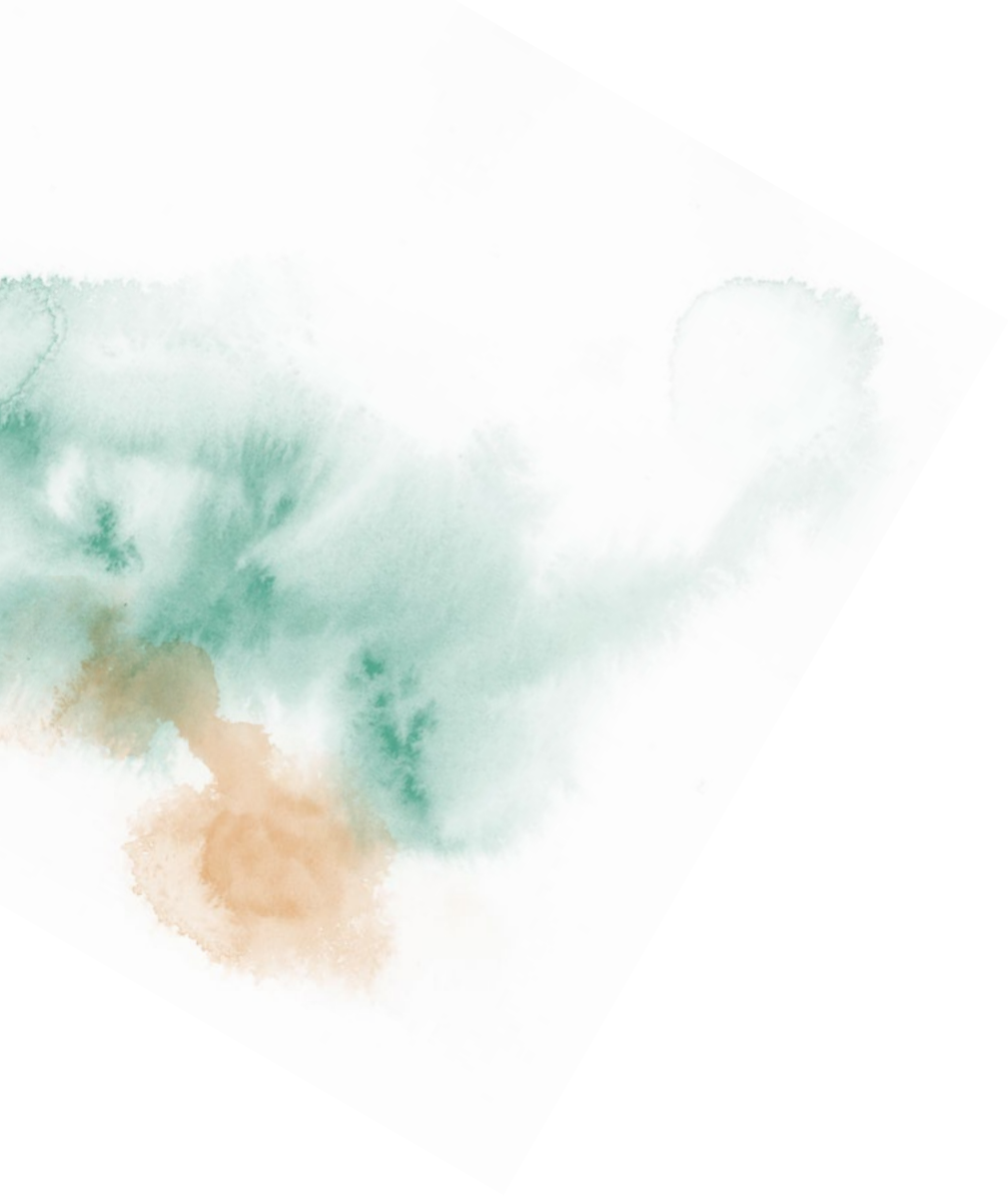
Irina är perfekt på en institution som ska rekrytera en forskare och hon ingår i institutionens rekryteringsgrupp. Anställningen lysas ut och de sakkunniga kommer fram till en rangordning av kandidaterna utifrån förtjänst och skicklighet. Sylvia är dekan och ordförande i fakultetens anställningskommitté, som kommit fram till att en forskare från USA i första hand bör erbjudas anställningen.

Irina har dock gjort en gedigen referenstagning och då fått kännedom om att forskaren vid sin nuvarande arbetsplats blivit åtalad och dömd för ett brott på arbetsplatsen. Hon ringer Sylvia och beskriver den information som kommit fram.

”Jag hör vad du säger”, svarar Sylvia. ”Men jag har redan bestämt mig för att gå på anställningskommitténs förslag! Denna person är en känd toppforskare. Han har stora externa anslag och kommer vara till stor nytta för forskningen vid vårt universitet.”

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Vetenskapliga meriter ställs ibland mot personliga egenskaper, vilket kan skapa dilemman. Ska vi anställa forskare med höga vetenskapliga meriter men låga sociala meriter?
- Vilken är din erfarenhet av referenstagning? Hur tungt ska referenstagningen väga?
- Hur bör Irina agera?



STÖD OCH SERVICE

25. Vad är viktigast att göra?

Olof arbetar som institutionsadministratör och känner sig ofta stressad över alla uppgifter han får och att många kollegor förväntar sig att han ska prioritera just deras uppgifter. Han försöker rannsaka sig själv och se hur han egentligen prioriterar. Betar han av varje ärende eller uppgift i den ordning de kommer in? Eller försöker han göra en bedömning av vad som är mest viktigt eller bråttom?

Prioriterar han kanske kollegor som har hög status eller informell makt? Eller prioriterar han dem han gillar mest för att de alltid är trevliga? Eller dem han är mest rädd för, som blir arga och gormar?

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur tycker du att Olof ska prioritera?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

26. Projektet hamnar i limbo

En projektgrupp har fått i uppdrag att effektivisera, utveckla och samordna en administrativ process vid universitetet. I dagsläget finns många sällan användare i just denna process. Genom nulägesanalyser och genomlysning av verksamheten identifierar projektgruppen hur processen kan förenklas och effektiviseras på flera olika sätt. Förslaget väcker starka reaktioner. Många chefer menar att deras verksamhet är speciell och att de har rätt att självständigt få organisera och styra sin administration.

Ledningen får kalla fötter och projektet hamnar i limbo. Inga beslut fattas, men projektet läggs heller inte ner.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur kan projektgruppen agera?
- Många nödvändiga reformer och utvecklingsinsatser stoppas då de möter motstånd. Måste alla vara överens för att effektivisering ska kunna ske?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



27. När media vill ha ut "alla" uppgifter...

En journalist på lokaltidningen vänder sig till en institution och ber att få ut all bokföring av medarbetarnas resor och representation det senaste året. Journalisten hänvisar till offentlighetsprincipen och säger att hon vill ha uppgifterna så fort som möjligt.

Prefekten Håkan ber Peter som är institutionens ekonomiadministratör att ta fram uppgifterna. Journalistens förfrågan innebär väldigt mycket jobb och Peter som är mitt uppe i bokslutsarbetet känner sig stressad. Han frågar prefekten om de verkligen måste lägga ner så mycket tid på detta? Kan de inte bara säga nej?

Prefekten svarar att de måste lämna ut uppgifterna och hänvisar till offentlighetsprincipen, men ber Peter att inte ta med kvittona från studieresan till Budapest som institutionen gjort.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur bör ekonomiadministratören och institutionen agera?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

ARBETSMILJÖ

28. Har endast vetenskapligt meriterade akademiker rätt till inflytande?

Peter, Marina, Karim och Alexandra sitter runt fikabordet och diskuterar det kommande valet av ledamöter till fakultetsnämnden.

”Jag förstår inte varför jag som är adjunkt inte ska få rösta”, säger Peter. ”Jag undervisar och är engagerad i att utveckla vår undervisning, varför ska inte mina åsikter och min röst räknas?”

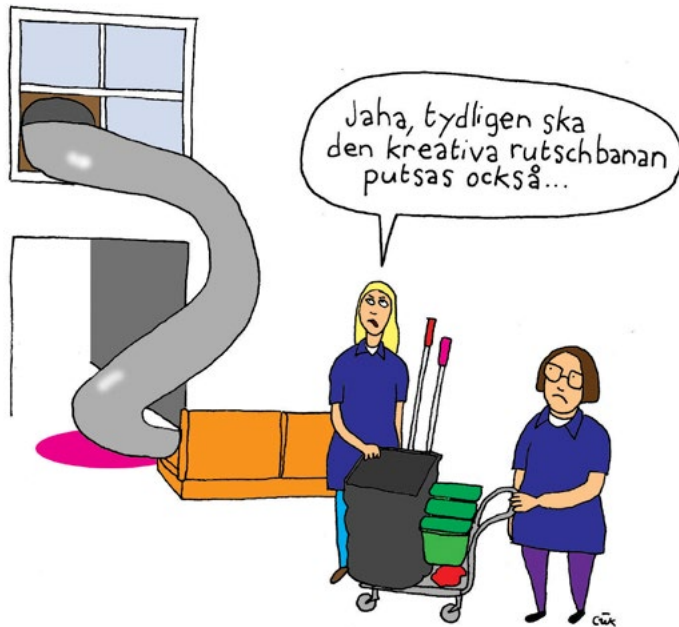
”Det är väl ändå självklart att vi som är vetenskapligt meriterade är de som ska rösta”, svarar Marina.

”Vi lever väl i ett demokratiskt samhälle där alla har lika värde”, säger Alexandra. ”Tycker du att bara vissa ska få rösta i kommunalval och riksdagsval också?”

”Det går väl inte att jämföra”, tycker Karim. ”I vetenskapliga frågor bör de som är bäst meriterade få bestämma!”

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Vad ser du för fördelar och nackdelar med att enbart disputerade medarbetare får delta i valberedningar och röstningsförfarande vid val av fakultetsnämnd och lärarrepresentanter i styrelsen?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



29. Vems arbetsmiljö är viktigast?

Vid en institution har man investerat i nya kreativa miljöer för studenterna. På golven ligger mjuka textilmattor och möblerna är moderna och inbjudande. Studenterna trivs också utmärkt i den fina miljön. Mindre nöjda är servicemedarbetarna som fått en försämrad arbetsmiljö. Golven tar nu mycket längre tid att rengöra och arbetet blir också fysiskt tyngre. Dessutom lämnar de nya möblerna fula märken på golvet. Universitetservice är besvikna att de inte fått vara med i diskussionerna om lokalernas utformning.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Är studenternas och de olika personalgruppernas arbetsmiljö lika viktiga, eller bör någon grupp prioriteras?
- Hur kan vi säkerställa att viktiga målgrupper kommer till tals i planering av lokalers utformning?
- Vem ska agera och hur?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



30. Bara hälften dök upp..

Ledningen för en institution har bjudit in alla medarbetare till en längre arbetsplatsträff för att diskutera institutionsgemensamma mål och aktiviteter. Inbjudan har i god tid gått ut både muntligt och skriftligt där ledningen uppmanat alla att delta och informerat om att de har avsatt institutionsgemensam tid i bemanningsplaneringen. När mötet börjar ser ledningen till sin stora besvikelse att bara cirka hälften av medarbetarna dykt upp. Detta trots starka uppmaningar om deltagande sedan lång tid tillbaka. Några har meddelat giltig orsak, men de flesta har inte meddelat vare sig att de inte kommer eller orsak.

”Hur kan det komma sig att Johanna och Michel aldrig är med på våra möten?”, frågar Maude, en av medarbetarna som varit med på mötet, när hon är på väg ut från sammanträdesrummet. ”Om jag inte dök upp, så skulle jag förmodligen få en utskällning, men de verkar slippa det...”

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Kan en institutionsledning kräva att alla anställda ska prioritera att delta i arbetet med verksamhetens gemensamma mål?
- Hur kan den enskilde medarbetaren balansera de individuella och gemensamma målen, till exempel krav på publicering och krav på aktivt deltagande i verksamheten?
- Hur effektiva och giltiga blir gemensamma verksamhetsaktiviteter om inte majoriteten deltar?
- Hur bör ledningen agera tycker du?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

31. Forskaren som inte behöver följa regler

Anton är en välkänd och omskriven forskare som trots upprepade krav och påminnelser från universitetsbiblioteket, inte har lämnat tillbaka lånade böcker. Det är sedan länge kö på böckerna. Anton har nu blivit avstängd från vidare lån och har också fått en faktura på böckerna, då dessa nu räknas som förkomna.

Anton kommer in på biblioteket och går med bestämda steg fram till receptionen, högröd i ansiktet av ilska.

”Vad menar ni med att stänga av mig från biblioteket?” säger han ilsket. ”Vet ni inte vem jag är och vad jag sysslar med?”

”Jo, visst gör vi det, men lånereglerna gäller även dig”, försöker bibliotekarien Elsa svara med vänlig röst.

”Ni borde veta att mitt forskningsområde är ett av de viktigaste här på universitetet. Det är väl självklart att jag inte kan följa era orimliga låneregler! Jag behöver böckerna och tänker vare sig lämna tillbaka dem eller betala någon faktura!”, halvskriker Anton.

”Vi skiljer inte på person och person”, svarar Elsa lugnt. ”Våra regler gäller alla!”

”Jag kommer att gå vidare med det här”, säger Anton hotfullt. ”Jag kommer att kontakta både överbibliotekarien och min dekan. De kan nog hjälpa mig att sätta stopp på de dumheterna och ta ett allvarligt samtal med dig.”

Elsa blir osäker och vet inte vad hon ska svara.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur anser du att bibliotekarien ska agera?
- Behandlar vi alla yrkesgrupper lika vid universitetet?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



LIKA VILLKOR/TRAKASSERIER



32. Nu ska de jävlarna ut ur Sverige!

Mats arbetar på universitetsbiblioteket. En dag när han står i receptionen kommer en man fram till disken. Han är påstridig och högljudd och kräver att få tillgång till ett personarkiv som är tillgängligt för forskning.

”Nu ska de jävlarna ut ur Sverige!”, säger mannen.

Mats vet att arkivet innehåller uppgifter som kan vara känsliga om de kommer i orätta händer.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur bör Mats agera?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

33. Att synas eller inte synas – på sociala medier

Daniel undervisar på flera kurser och får ofta vänförfrågningar på Facebook och andra sociala medier från sina studenter. Studenterna gör praktik på företag och i organisationer under en av terminerna, och Daniel får ibland även kontaktförfrågningar från deras samarbetspartner.

Daniel försöker vara aktiv och lägger ut intressant information om kursen och om institutionens forskning. Den senaste tiden har dock en känsla av oro och tvivel börjat gnaga i hans inre. Allt oftare ser han trådar med nedlåtande och respektlösa kommentarer och han undrar hur han ska agera. Borde han ge sig in i diskussionen och visa på andra synsätt? Har han tid och ork till det? Och om han inte gör det, kan det då uppfattas som att han samtycker?

Många av hans studenter tar också kontakt via Facebook eller Messenger och ställer kursrelaterade frågor om kursen. Blir det orättvist om han svarar, när inte alla kan få samma svar? Ska han bara interagera med studenterna via lärplattformen? Daniel känner sig stressad över situationen och blir allt mer villrådig.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Vad räknas som en offentlig handling? Är kontakter via sociala medier att jämställa med kontakter via mejl eller telefon? Har media rätt att begära ut konversation från till exempel Facebook?
- Hur skulle du agera om du var Daniel?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

34. Studievägledaren som inte vill träffa manliga studenter i enrum

Miryam är en starkt troende muslim och har nyligen anställts som studievägledare. Inför sitt första vägledningsmöte med en manlig student säger hon till sin chef, Nils, att hon på grund av sin tro inte vill vara ensam när hon träffar en man som hon inte känner. Nils blir förvånad då han tagit för givet att Miryam förstått att hennes arbete går ut på att vägleda alla slags människor. Han säger att de inte kan göra något undantag för henne och att rollen som studievägledare innebär att hon kommer att vägleda både kvinnor och män. Miryam blir upprörd och anmäler Nils för diskriminering på religiös grund.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Vilka rättigheter har Miryam att avstå från att vägleda män?
- Vilka rättigheter har hennes chef att kräva att hon ska vägleda alla slags människor?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

35. Lärare känner sig kränkt

Yusef undervisar på ett program. Den senaste tiden har han mötts av många nedlåtande kommentarer av en liten grupp studenter på lektionstid. Han har även fått mejl av kränkande karaktär som både handlar om hans etniska härkomst och hans undervisningsmetoder.

”Typiskt såna som dig att vara korrupta och låta sig köpas för att ge bra betyg”, stod det i det senaste mejlet.

Yusef är ledsen och bekymrad och undrar hur han ska agera och vart han kan vända sig för att få stöd.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur tycker du att Yusef bör agera?
- Vart bör Yusef vända sig?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

36. Kränkningar i klassrummet

Några veckor in på terminen får läraren Kim ett mejl från studenten Miguel. Miguel upplever att en av de andra studenterna i gruppen inte kan acceptera hans sexuella läggning, och vill därför byta grupp för det pågående grupparbetet. Kim har hittills inte fått någon information om att det skulle finnas några problem i studentgruppen, men tycker att det är en rimlig begäran och låter studenten byta grupp. När grupparbetet ska redovisas tar Miguel kontakt med Kim på nytt. Han känner sig tveksam till att redovisa grupparbetet i storgrupp, då studenten som tidigare har uttryckt sig nedsättande brukar himla med ögonen och på andra sätt visa sig kritisk under presentationerna.

Kim rådgör med sin studierektor och får då höra att problemen är väl kända och att de har haft samtal med de inblandade studenterna under tidigare kurser.

”Varför har ingen berättat det här för mig?” undrar Kim irriterat. ”Då hade jag ju kunnat hantera situationen mycket bättre.”

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur bör lärare agera i klassrummet om en student yttrar eller betar sig kränkande?
- Hur ska situationen hanteras i ett mer långsiktigt perspektiv? Studenterna ska kanske gå samma utbildning i flera år.
- Vem har ansvaret när studenterna ständigt byter institution och därmed även kursansvarig lärare och studierektor?
- Våra studenter ska efter examination fungera i arbetslivet. Hur ska vi som universitet och som examinerande myndighet bemöta de studenter som i sitt blivande yrke ska jobba med människor och som under utbildningstiden visar brist på respekt för allas lika värde?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

MYNDIGHETSUTÖVNING



37. Det stora IT-eventet

Anna arbetar som upphandlare med särskilt ansvar för IT-området, när en stor leverantör av IT-produkter bjuder in till ett mycket påkostat event. Eventet innehåller uppträdanden av intressanta artister, god mat och alla deltagare får dessutom en ”goodiebag” med IT-produkter. Allt är gratis.

Anna känner väl till universitetets princip att universitetet endast ska betala för och lägga arbetstid på externa aktiviteter som är till nytta för verksamheten. Hon inser att nyttan är försumbar om inte helt obefintlig men kommer fram till att hon kan ta ut semester den dagen och gå på eventet som privatperson. Pressen bevakar eventet och Anna hamnar på bild på förstasidan med ett glas i ena handen och Vd:n för IT-bolaget vid sin högra sida.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Vad skulle du göra om du var Anna?
- När är vi privata och när är vi offentliga statstjänstemän?
- Vilka krav kan vi ställa på hur en universitetsanställd agerar på fritiden?
- Hur tycker du att Annas chef ska agera när han får syn på artikeln?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

38. Gräddfil för höjdare?

Universitetet har upphandlat ett nytt mobilabonnemang. Avtalet upplevs av många vara sämre än det förra och får mycket kritik. Bland annat kan den nya operatören inte erbjuda samma räckvidd som tidigare. Det är dock inte möjligt att riva upp avtalet och upphandla en annan operatör.

Några personer med höga chefsbefattningar tillhör dem som är starkt kritiska och kräver att just de ska få undantag från det upphandlade avtalet.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur bör en enskild tjänsteman agera om hen beordras bryta mot regler av överordnad?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

39. Den internationella konferensen

Tre kollegor vid en enhet är inbjudna till en internationell konferens i Rumänien för att presentera sin verksamhet. I konferensavgiften ingår lunch samt en konferensmiddag. Var och en bokar sin egen resa via universitetets resebyrå.

Adam loggar in i resebyråns webbtjänst och bokar den billigaste resan, även om tiderna inte är optimala. Britta och Sigurd använder också resebyråns webbtjänst men bokar istället en avsevärt dyrare resa med ett annat flygbolag, för att få bättre flygtider och dessutom gratis lunch och tillgång till Wifi.

Alla tre bor på konferenshotellet i enskilda rum där frukost ingår. Sigurd håller sin presentation på konferensens första dag och syns sedan inte till mer under hela konferensen, inte ens på konferensmiddagen. Adam tyckte inte att middagen mättade honom, så han gick och åt ännu en middag på restaurang senare på kvällen.

På flyget hem berättar Sigurd synbart nöjd för kollegorna om hur mycket arbete som han fått gjort. Han har besökt en kollega och planerat en ny kurs som ska börja nästa vecka. Konferensen tyckte han var medelmåttig.

När de kommit hem skriver de varsin reseräkning. Adam fyller i utlägg för taxi och kryssar för att inga måltider var betalda, fast han deltog i den stora konferensmiddagen. Britta begär ersättning för sitt utlägg för flygbuss. Sigurd anger att han stått för alla måltider.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- När är det försvarbart att boka en dyrare resa?
- Hur mycket tycker du att du behöver delta i en konferens för att motivera resan?
- Är det acceptabelt att jobba med annat när du är på konferens?
- Hur bör reseräkningar från konferenser granskas och av vem?
- Hur tycker du att en chef som uppmärksammas på detta ska agera?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

40. Don't shoot the messenger

Jörgen är handläggare på ett fakultetskansli. Han ska ofta verkställa beslut som tagits av någon högre upp i organisationen. Dessa beslut orsakar ibland missnöje bland medarbetare och prefekter vid fakultetens institutioner och Jörgen får ta emot mycket kritik och frustration. Han känner sig då orättvist behandlad. Han upplever att han får skulden för regler som andra beslutat och får höra att han inte är serviceminded, när han bara gör sitt jobb. Han kan heller inte försvara sig, då det ju är hans uppgift att vidarebefordra beslut och vara lojal med dessa, även om han ibland själv tycker att de är felaktiga.

Jörgen känner sig klämd mellan att vara lojal mot ledningens beslut och åtgärder och att tillgodose institutionernas behov och förväntningar, en ekvation som aldrig verkar gå ihop.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur kan Jörgen hantera utmaningarna i sin situation?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



41. Det är ju billigare att köpa på stan!

Peter är chef för en enhet och vill köpa en ny soffa till personalrummet. Den gamla är sliten och fläckig. Han hittar en fin och robust soffa för ett bra pris på en lokal möbelaffär. När han kollar med Upphandlingsenheten finns dock den affären inte upphandlad utan Peter hänvisas i stället till de upphandlade företag som säljer kontorsmöbler. De soffor som det företaget säljer är betydligt dyrare än den soffa som Peter hittat. Peter blir upprörd och ifrågasätter vad hans enhet och universitetet tjänar på att köpa en mycket dyrare vara.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Ibland kan befintliga regler upplevas kontraproduktiva, hur tycker du att Peter bör agera?
- Hur bör upphandlaren agera?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

OMVÄRLDEN/SAMHÄLLET

42. Universitetet – ett riktigt skitställe!

De senaste åren har tonen på sociala medier blivit allt rårare. Även universitetsanställda dras med och uttrycker sig drastiskt och nedvärderande om kolleger, konkurrenter eller andra samhällsinstitutioner. I ett exempel från Twitter utpekade en medarbetare universitetet som ett skitställe och fortsatte: ”Det spelar ingen roll hur många som går in i väggen eller ger upp och slutar så länge målen nås”.

En annan medarbetare hängde på Facebook ut sina kollegor och chefer med titlar och beskrev dem som maktfullkomliga och värdelösa nollor som sitter på sina feta arslen och ljuger och kränker andra medan skattebetalarna betalar notan.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har vi som universitetsanställda rätt att uttala oss hur som helst om varandra när vi känner oss orättvist behandlade?
- Hur bör cheferna på institutionen bemöta den här typen av inlägg på sociala medier?
- Uppträder du som universitetsanställd eller privatperson om du uttalar dig om din arbetsplats och dina kollegor på sociala medier?
- Skiljer sig vad som är lämpligt att ägna sig åt på sociala medier beroende på vilken roll eller titel du har?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



43. Forskaren Anneli syns ofta i media

Anneli är en framgångsrik forskare som ofta syns i media. Hon är sympatisk och pedagogisk och har förmågan att nå ut i etermedia. Hon är även aktiv på sociala medier och har ett Instagramkonto där hon postar det senaste om sin forskning. På så sätt har hon lyckats nå ut med sina forskningsresultat till stora målgrupper. Det har också gjort henne populär bland journalister.

Den senaste tiden har hon därför blivit tillfrågad om allt från klimatförändringar till äldrevård, områden som hon inte forskar om. När det gäller äldrevård berättade hon om sina erfarenheter av att hennes åldriga och skröpliga föräldrar inte fått relevant vård. Även då blev hon refererad till som forskare. Nu har hon blivit kritiserad av kollegor som tycker att hon blandar ihop sina roller som forskare och privatperson.

Diskussionsfrågor

- Fri åsiktsbildning är av intresse då forskare deltar i en allmän samhällsdebatt. Alla anställda har rätt att uttrycka sina åsikter som privatpersoner. Men var går gränsen mellan att vara forskare eller tjänsteman vid ett universitet och privatperson?
- Vilka problem kan uppstå när
 - forskare yttrar sig inom andra områden än de som de forskar inom?
 - forskare är politiker och forskare samtidigt?
 - forskare driver eller har intressen i företag eller andra organisationer?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

44. Allmänhetens intresse ger hög arbetsbelastning

En institution bedriver forskning som berör minoritetsgrupper i Sverige. Då institutionen är en av få med denna inriktning bland de svenska lärosätena, får de många frågor från såväl andra forskare som allmänheten. Frågorna kan vara allt från väldigt smala och specifika till väldigt vida och generella. Medarbetarna vid institutionen försöker att alltid svara på frågor som är relevanta ur verksamhetens synvinkel och övriga frågor leder de vidare till andra samhällsinstanser. För vissa typer av frågor är detta enkelt medan det för andra kan krävas en hel del utredningsarbete.

De senaste åren har allmänhetens och medias intresse för minoritetsfrågorna ökat, och även om institutionen vill uppmuntra intresset, tar det allt för mycket tid från den övriga verksamheten. Medarbetarna känner sig otillräckliga och undrar hur de ska prioritera.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur bör medarbetarna prioritera?
- Skulle institutionen kunna ta betalt och i så fall när och hur?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

45. Fruktbar samverkan?

En forskargrupp har fått ett uppdrag av en framgångsrik svensk koncern. Uppdraget innebär ett stort tillskott av resurser under flera år. Forskarna erbjuds även arbetsplatser på ett av koncernens kontor och bjuds in till olika aktiviteter som anordnas för medarbetarna. Ett nära och fruktbart samarbete mellan forskarna och de interna utvecklingsledarna växer fram, och det visar sig även att de har många gemensamma intressen vid sidan av jobbet.

Nu har första året gått och resultatet av etapp ett ska redovisas för koncernledningen. Efter presentationen säger den högsta chefen att han tycker att de dragit felaktiga slutsatser och är onödigt kritiska. Han hotar att dra in forskningsbidraget om de inte omvärderar resultatet.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur tror du att forskarnas objektivitet påverkas i den här situationen?
- Hur tycker du forskarna ska agera i den uppkomna situationen?
- Hur kan vi förebygga liknande situationer?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

46. Medarbetare tipsar media

Hasse är registrator och bästa vän med Jonas som är journalist på den lokala dagstidningen. Som registrator får Hasse ta del av mycket information som inte alltid media vet existerar, trots att de ofta letar nyheter i diariet.

På en av institutionerna vid universitet pågår sedan en tid en infekterad arbetskonflikt som involverar många av medarbetarna och en extern konsult får i uppdrag att göra en arbetsmiljöutredning. När experten skickar in resultatet av utredningen tar Hasse kontakt med sin vän på tidningen och berättar att utredningen nu finns som allmän handling. Vännen begär genast ut handlingen och nyheten publiceras i tidningen dagen efter.

Alla i fakultetsledningen blir tagna på sängen. De har bjudit in alla medarbetare till ett informationsmöte dagen efter för att presentera resultatet av utredningen och de åtgärder de planerar att genomföra. De inser nu att konflikten på institutionen allvarligt kommer att förvärras när medarbetarna fått ta del av innehållet i utredningen via tidningen i stället för vid informationsmötet.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Vilka kan vara drivkrafterna bakom Hasses agerande?
- Kan det ibland vara moraliskt försvarbart att dölja interna dokument om missförhållanden för media, eller är det alltid förkastligt?
- Yttrandefrihet och meddelarskydd gäller alla. Bör vi ändå förvänta oss större lojalitet av vissa yrkesgrupper, till exempel registrator, jurister, HR-specialister och liknande?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?

47. Sågad vid fotknölnarna

Petra är en erfaren handläggare på ett fakultetskansli. Hon har fått förtroendet att driva ett fakultetsövergripande projekt och ska nu presentera resultatet av den första etappen för fakultetens ledningsgrupp. Ledningsgruppen är mycket positiv till presentationen, resultatet och slutsatserna och har inget att invända. Ingrid som är en av medlemmarna i ledningsgruppen är dock inte närvarande vid mötet.

Nästa steg är att göra samma presentation för fakultetsnämnden, där många inflytelserika professorer ingår. När Petra avslutat sin presentation begär Ingrid ordet. Hon är mycket kritisk till såväl presentationen som resultatet och slutsatserna och framför sina synpunkter på ett sätt som Petra upplever som både nedlåtande och respektlöst.

Ingen av de övriga medlemmarna i fakultetens ledningsgrupp som tidigare varit positiva kommer till Petras försvar eller säger något om att de tidigare gett Petra tummen upp.

Petra går ifrån mötet och känner sig misslyckad och nedvärderad och har dessutom tappat lusten att fortsätta att driva projektet.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Vilka medvetna och omedvetna värderingar upplever du att mötet präglas av?
- Anser du att administrativa medarbetare behandlas med lika mycket respekt som akademiska medarbetare?
- Finns det något som Petra hade kunnat göra – före, under eller efter mötet?
- Vilka värdegrundsprinciper utmanas?



NYA DILEMMAN 2024

48. När kollegan stjäl din forskningsidé

Casper är en nybliven lektor som deltar i diskussioner inom ett forskningsprojekt som kollegan Amanda har fått finansiering för. De skriver en artikel tillsammans, vilket inspirerar Casper till en egen frågeställning som skulle kunna vidareutveckla det aktuella forskningstemat. Han lämnar in en projektansökan som blir beviljad. Amanda anklagar nu Casper för idéstöld. Hon menar att Casper inte hade kommit på sin frågeställning om han inte hade bjudits in till att delta i Amandas projekt.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur skulle du agera om du var Amanda?
- Hur tänker du kring Caspers agerande?





49. En för alla - alla för en?

Marcus som är universitetslektor väljer att inte engagera sig i annat än sina egna arbetsuppgifter, eftersom han vill meritera sig och använda sin begränsade kompetensutvecklingstid till att utveckla den egna forskningen. Marcus motiverar sitt val med att han måste prioritera sin tid för att få en hållbar arbetsituation och poängterar att vi har akademisk frihet. Dessutom är det bra för verksamheten att få fler meriterade forskare.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Vad innebär Marcus val för kollegorna?
- Vad innebär "kollegialt ansvarstagande" för dig?



50. När tveksamma formuleringar godkänns

Ett lärarlag sitter och diskuterar utveckling av kursutbudet och Johannes kommer med ett förslag som alla gillar. Johannes får i uppdrag att skriva kursplanen och känner sig mycket nöjd med resultatet. När Kathryn, som är studierektor, ska bereda ärendet med den nya kursplanen inför prefektbeslut, reagerar hon på några formuleringar. Johannes är kompetent inom området, men det finns skrivningar som riskerar att uppfattas felaktigt, till och med kränkande. Kathryn tar upp några förslag på omskrivningar med Johannes, men han vägrar att ändra formuleringarna i kursplanen eftersom han inte tycker att de kan missförstås.

Prefekten beslutar att kursen ska inrättas och kursplanen godkänns. När kursplanen publiceras blir Johannes, Kathryn, prefekten och fakultetens utbildningsledare kontaktade av flera kollegor som undrar hur arbetet med kvalitetssäkring av utbildning fungerar när en kursplan med sådana tveksamma formuleringar kan godkännas. Johannes blir upprörd över kollegornas synpunkter och förstår inte alls varför de vill ändra i kursplanen. Vill de ställa in ”hans” kurs, kanske? Kathryn tänker ”Vad var det jag sa...”

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur tycker du att Kathryn bör agera?
- Hur tycker du att Johannes bör agera?
- Hur tycker du att prefekten bör agera?
- Vilken eller vilka värdegrundsprinciper utmanas?



51. Studenten med bristande tålamod

Joar är studierektor för ett program med verksamhetsförlagd utbildning (VFU) i hela regionen. Igår fick han återkoppling från praktikplatserna och besked om vilka studenter som blivit godkända och inte. Alla har blivit godkända utom Victoria och Joar bestämmer sig för att ringa upp handledaren på praktikplatsen för att få veta mer om vad som hänt.

Miriyam, som varit Victorias handledare, säger att de verkligen försökt få Victoria att trivas och utvecklas, men att hon under hela praktikperioden varit oengagerad och ganska avvisande. Hon har haft svårt för att lyssna och ta till sig instruktioner och har ofta gått i försvar. Svårast att hantera har varit Victorias bemötande av patienter, då hon ofta varit irriterad, haft ett bristande tålamod och ibland upplevts som tämligen oförskäm.

När Victoria fick veta att hon blivit underkänd hade hon dessutom ringt Miriyam och mer eller mindre skällt ut henne och kallat henne inkompetent.

Joar bestämmer sig för att boka ett möte med Victoria för att prata om hennes upplevelse av VFU. Han funderar på hur han ska lägga upp samtalet.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur bör Joar hantera situationen?
- Hur kan liknande situationer förebyggas?



52. Den påstridiga studenten

Alice är ganska ny i rollen som studierektor när läraren Linus ber att få prata med henne. Linus berättar om studenten Kim som har tagit mycket tid och energi under hela terminen. Kim avbryter hela tiden undervisningen med kritiska frågor och kommentarer om ordval. ”Från början av terminen kändes det intressant och stimulerande”, säger Linus, men ju längre terminen har gått, desto mer har både han och de andra studenterna börjat tröttna. Många av de andra studenterna har kommit till Linus och berättat att Kim inte bidrar i grupparbeten, ofta uttrycker sig kränkande mot andra studenter och är allmänt omöjlig att samarbeta med. Alice inser att hon måste ha ett samtal med Kim, men vet inte hur ska hon lägga upp samtalet.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur bör Alice hantera situationen enligt dig?
- Hur kan liknande situationer förebyggas?

53. Men ta bort ringen i näsan!

Adam går ett vårdprogram och har nyligen varit ute på praktik på ett sjukhus i ett grannlän. På praktiken fick Adam gång på gång nedlåtande kommentarer av både kollegor och patienter på grund av sitt färgglada färgade hår och sina piercingar.

Samtidigt får han också många positiva kommentarer om sitt fina bemötande av patienterna.

Adam känner sig ledsen och besviken och bestämmer sig för att prata med sin lärare Solveig om hur han blivit bemött och vad han fått höra. Solveig lyssnar men säger att han nog får räkna med sådana kommentarer om han tänker fortsätta med sitt utmanande utseende.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur tycker du att Solveig bör agera?
- Hur tycker du att Adam bör agera?
- Vilken eller vilka värdegrundsprinciper utmanas?





54. Att vara eller inte vara – politiskt korrekt

Elena studerar på ett program. Hon har blivit tillfrågad om att delta i en intervju, som ska publiceras på universitetets webbsida. Elena tar kontakt med läraren Anna och visar de frågor hon fått och som hon ska svara skriftligt på. En av frågorna handlar om vad som inspirerar henne under krävande studieperioder. I Elenas svar berättar hon att hennes stora inspirationskälla är en känd författare och poddare. Anna känner till författaren som är kontroversiell och har värdekonserverna åsikter och som i offentliga sammanhang ofta uttalar sig nedvärderande om bland annat feminism och homosexuella.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur tycker du att Anna ska agera?

55. Totalt ignorerad

Louise har jobbat ett drygt halvår på en institution. Från början var alla mycket välkomnande och såg till att hon kom med i olika sammanhang. På sista tiden har Louise börjat att känna sig alltmer exkluderad.

En dag går ett stort gäng av arbetskamraterna och äter lunch tillsammans, men ingen frågar henne om hon vill följa med.

När hon kommer med en fråga eller ett förslag på en arbetsplatsträff är det ingen som lyssnar. En del av arbetskamraterna hälsar inte ens på Louise när de möts i korridoren. Louise känner sig ledsen och undrar vad hon gjort för fel.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur tycker du att Louise bör agera?
- Vilket ansvar har arbetskamraterna?
- Vilken eller vilka värdegrundsprinciper utmanas?





56. Vårt hembiträde har sagt upp sig

När Amanda kommer in i fikarummet sent en eftermiddag är diskbänken full med disk och diskmaskinen är full av ren disk. Hon känner sig uppgiven och less. De senaste veckorna har hon tömt och fyllt maskinen många gånger, är det ingen annan som bryr sig? Nu tappar hon humöret och sätter upp en lapp: "Vårt hembiträde har sagt upp sig! Vem ska nu diska?"

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Hur tycker du att Amanda bör agera?
- Hur kan situationen långsiktigt lösas tycker du?
- Vem/vilka har ansvar för att det gemensamma på arbetsplatsen fungerar, såsom exempelvis disken?
- Hur fördelas sysslor som är utöver de ordinarie arbetsuppgifterna på din arbetsplats?

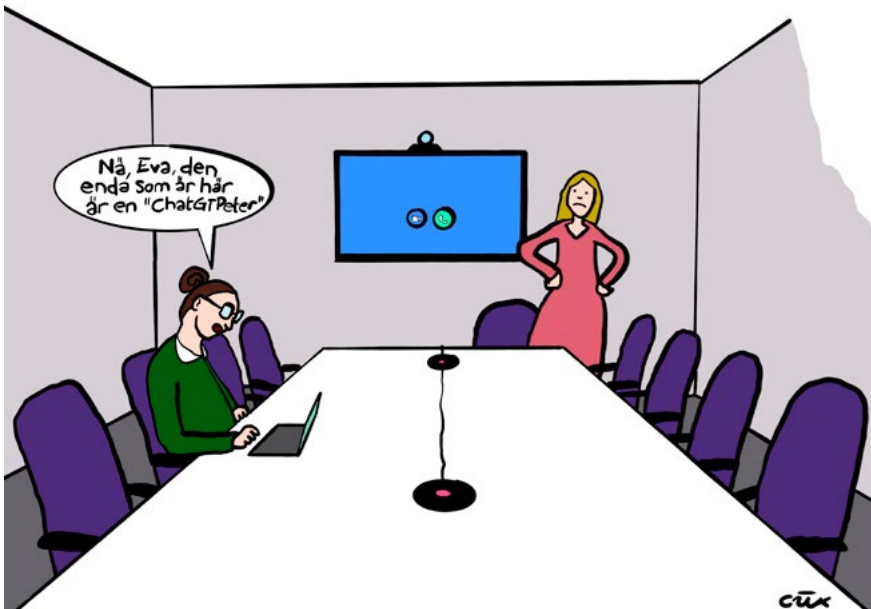
57. Jag har inte fått veta något!

En institution har infört Teams som huvudsaklig kommunikationskanal. Inbjudan till kommande arbetsplatsträff går ut i kanalen. Flera av medarbetarna dyker dock aldrig upp på mötet och prefekten Åsa blir fundersam över om kanalen fungerar.

Administratören Lisa har lagt mycket jobb på att bygga upp Teamskanalen och att skapa rutiner för kommunikationen. Hon känner sig frustrerad över att hennes kollegor inte följer den gemensamma överenskommelsen om att hålla sig informerade via kanalen. Förväntas hon ta ett återkommande ansvar över något som är andras skyldigheter?

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur tycker du att prefekten bör agera?
- Hur tycker du att Lisa bör agera?





58. Det där har vi provat förut, det funkar inte!

Resultatet av medarbetarundersökningen har kommit med både ris och ros. Linda är ny prefekt och har avsatt rejält med tid på institutionens planeringsdag för att arbeta med resultatet. Medarbetarna delas in i grupper och får diskutera vad som kan göras för att skapa ökad trivsel och delaktighet på institutionen.

Grupperna jobbar entusiastiskt med frågorna, förutom en grupp där Bengt och Monika i en nedlåtande ton ifrågasatt varje förslag som de andra i gruppen lagt fram.

När alla grupper återsamlas och ska redovisa sina förslag, fortsätter Bengt och Monika att komma med nedlåtande kommentarer och ifrågasätta allt:

”Det där har vi provat förut, det fungerar inte.”

”Varför ska vi hålla på med sånt här tjafs, vi borde prata om vår forskning istället.”

Den tidigare så entusiastiska stämningen går över till missmod och de engagerade medarbetarna tystnar.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur tycker du att prefekten bör agera?
- Hur tycker du att de andra medarbetarna bör agera?

59. Bara professorer får blommor på 60-årsdagen

Kim är administratör på en institution. Hon har uppmärksammat att Göran som jobbat länge på institutionen som forskningsingenjör snart fyller 60 år och säger till prefekten att hon kan beställa en blomma för att uppvakta Göran.

”Nej”, säger prefekten. ”Göran är inte professor. Vi ger bara blommor till professorer som fyller jämt.”

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur tycker du att prefekten bör agera?
- Hur tycker du att Kim bör agera?
- Vilken eller vilka värdegrundsprinciper utmanas?



60. Vad är okey och inte okey?

Diskutera vad som är okey och inte okey att säga eller göra på arbetsplatsen. Använd gärna det stödmaterial som finns för värdegrundsdialoger.

Vad är okey att säga?

Är du gravid?

Skulle inte du må bra av att gå ner i vikt?

Du var snyggare i långt hår.

Vad snygg du har blivit nu när du gått ner i vikt!

Vad mager du har blivit, det klär dig inte.

Den där färgen klär dig verkligen!

Snygg tröja du har!

Åh, vad du luktar gott!

Att du inte pratar bättre svenska då du bott så länge i Sverige.





Vad är okey att göra?

Stå väldigt nära i kön till fiket?

Plocka bort hårstrån från en kollegas kläder?

Flirta i oskyldiga former?

Ge en kollega massage utan att denne bett om det?

Diskussionsfrågor

- Vad tycker du är okey att säga och vad är inte okey att säga?
- Vilka beteenden är okey och vilka beteenden är inte okey?
- Spelar det någon roll vem som säger vad och gör vad i exemplen?
- Hur påverkar kön, ålder, sexuell läggning eller position?
- Finns det andra faktorer som kan påverka vad som är okey och inte okey?



61. Så charmig du är!

Yasmine har länge varit frustrerad över att institutionens APT ofta är dåligt planerade och ostrukturerade. Ofta ägnas mycket tid åt mindre viktiga cykelställsfrågor, och sen finns ingen tid kvar för det som många tycker är viktigast att diskutera. Yasmine samlar mod för att ta upp detta med prefekten Björn och bokar en tid. Hon förbereder sig väl för att på ett konstruktivt och tydligt sätt beskriva hur hon upplever mötena. Hon har även tagit fram några konkreta förslag hur mötena skulle kunna genomföras för att skapa större delaktighet.

Hon känner sig lite nervös inför mötet, men det löper på väl och hon upplever att prefekten lyssnar välvilligt och de har en givande dialog.

”Nu har du framfört dina synpunkter på ett förtjänstfullt och charmigt sätt!”, säger Björn avslutningsvis och lutar sig bakåt med ett leende.

Yasmine känner sig förminskad och funderar över vad som gjort att han kallar henne charmig och inte konstruktiv. Har hon kanske lagt huvudet på sned under samtalets gång?

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur skulle du agera om du var Yasmine?
- Hur skulle du agera om du var Björn?

62. Ingen verkar lyssna på Mira

Mira är doktorand och ingår i en forskargrupp där professor Erik Granberg är forskningsledare. Gruppen har regelbundna möten då de diskuterar aktuella frågeställningar inom forskningsprojektet och planerar det fortsatta arbetet, men Mira känner sig alltmer obekväm på mötena. När hon begär ordet händer det ofta att några av de andra mötesdeltagarna börjar att bläddra i sina papper och studera sina kalendrar. Hon upplever att de är totalt ointresserade av det hon har att säga. Hon försöker få ögonkontakt med Erik, men han verkar mer intresserad av något i sin dator.

Mira börjar tvivla på sig själv och undrar om det är så att hon är för otydlig och talar för lågt, eller om de andra helt enkelt inte gillar henne.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Skulle liknande situation kunna uppstå hos er?
- Har du varit med om något liknande?
- Är det okey att läsa och svara på mejl under ett möte?
- Hur tycker du att Mira bör agera?
- Hur tycker du att de andra mötesdeltagarna bör agera?
- Hur kan liknande situationer förebyggas?





63. Herrklubben på Universum

En grupp professorer som är män äter oftast lunch tillsammans på Universum. Nyligen har ännu en professor som är man anställts och han har redan blivit inbjuden att delta på luncherna. Institutionens två professorer som är kvinnor har aldrig blivit tillfrågade om att delta och känner sig inte välkomna i den manliga gemenskapen.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur tycker du att professorerna som är kvinnor bör agera?
- Hur kan institutionen arbeta för en inkluderande arbetsplats?

64. Kommer familjen alltid först?

Masterprogrammets planeringsgrupp samlas i slutet av februari. Fredrik är ansvarig för att förbereda underlaget inför mötet. Han kommer dock utan underlag till mötet.

”Jag tycker det är dålig stil att du inte förberett det du lovat”, säger hans kollega Kerstin. ”Det kommer att dröja innan vi lyckas hitta en tid då alla kan igen. Hur ska vi nu hinna förbereda programmet i tillräckligt god tid.”

”Jag har tyvärr inte hunnit förbereda materialet eftersom mina barn har haft sportlov. Fast det kan ju vara svårt för dig att förstå, du som inte har några barn”, säger Fredrik.

Diskussionsfrågor

- Vad ser du som problematiskt i den här situationen?
- Har du varit med om något liknande?
- Hur tycker du att Kerstin bör agera?
- Hur tycker du att Fredrik bör agera?
- Hur kan liknande situationer förebyggas?





65. Jag är ju överläkare...

Jag är ju överläkare...

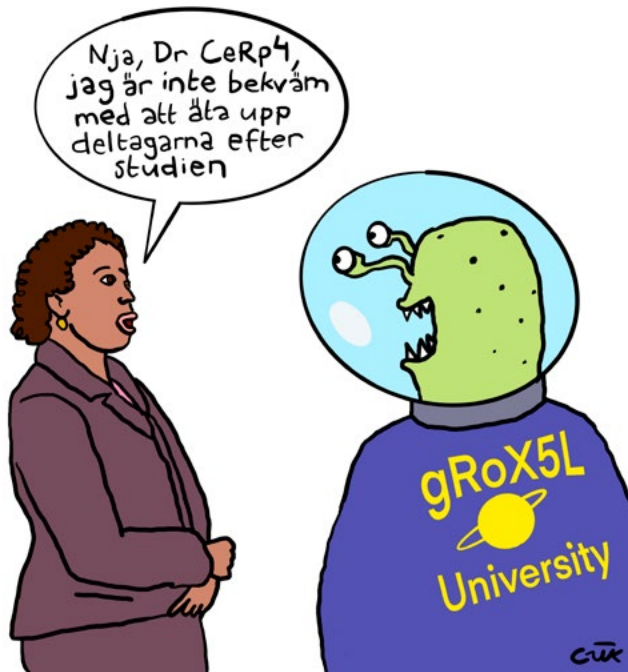
Jag är ju journalist på DN...

Jag är ju ledamot i kommunfullmäktige...

Det är inte helt ovanligt att anhöriga, arbetsgivare eller andra närstående personer hör av sig för att påverka ett beslut som rör en närstående och hävdar att de tack vare sin position har rätt till fördelar. Det kan exempelvis handla om en rekrytering eller antagning till kurser och program. Att försöka påverka ett beslut på olämpligt sätt räknas som korrupcion.

Diskussionsfrågor

- Hur skulle du agera om du fick ett sådant samtal?
- Vad kan du säga?
- Vad bör du inte säga?
- Vilken eller vilka värdegrundsprinciper utmanas?



66. Ska vi ta seden dit vi kommer?

Det händer att normerna vid universitet i andra länder skiljer sig ifrån det vi vill värna om. Det kan exempelvis handla om hierarkiska organisationer där medarbetare med lägre rang behandlas nedlåtande och där kvinnor inte behandlas lika som männen.

Det kan vara svårt att veta hur vi bör hantera olika situationer som kan uppstå när vi samarbetar med dessa universitet. Frågan är om vi ska ta seden dit vi kommer och låtsas som ingenting, eller om vi ska försöka säga ifrån på något sätt.

Diskussionsfrågor

- När kan och bör universitetet ta ställning?
- När kan och bör universitetet ifrågasätta samarbeten?
- Hur bör medarbetare som samarbetar med andra universitet hantera de situationer som kan uppstå med anledning av skillnader i normer?

Umeå universitets värdegrund präglas av tre akademiska kärnvärden: akademisk frihet, akademisk kollegialitet och akademisk integritet. Universitetet är också en statlig myndighet, vilket gör att den statliga värdegrunden gäller för vår verksamhet.

Att vara anställd på ett högre lärosäte, som även är en myndighet, innebär att navigera mellan olika värden och förväntningar. Vid Umeå universitet ska du följa lagar och regler, den statliga värdegrunden och de akademiska kärnvärdena som ligger till grund för vår verksamhet. Men olika principer kan ibland hamna i konflikt med varandra och hur ska du då agera? Rättssäkert eller effektivt? Hur rimmar objektivitet med fri åsiktsbildning eller akademisk frihet med politisk styrning? Den här sortens konflikter måste var och en av oss ta ställning till och lösa i det dagliga arbetet.

I andra delen av boken, som vi kallar *Dilemman i vardagen*, får du ta del av 66 olika dilemman att diskutera vid exempelvis arbetsplatsträffar och planeringsdagar. Genom regelbundna dialoger om värdegrunden kan vi stärka vår förmåga att hantera svåra situationer och främja en god arbetsplatskultur. Det underlättar när dilemman uppstår i vardagen.



UMEÅ UNIVERSITET