



Stockholms
universitet

Kärnvärden – ett fortöpande samtal

Sammanfattning av projektet Living Values 2018



Förord

Denna skrift sammanfattar pilotprojektet Living Values, det arbete kring kärnvärden som genomfördes vid Stockholms universitet under 2018. Alla citat i texten är, där inte annat anges, hämtade från de svar som inkommit under processens gång från universitetets fakulteter, institutioner och enskilda medarbetare. Jag vill rikta ett varmt tack till alla som engagerat sig i projektet och kommit med inspel, individuella såväl som kollektiva!



ASTRID SÖDERBERGH WIDDING
Rektor vid Stockholms universitet

Introduktion

”Universiteten befinner sig idag i en situation av oerhörd komplexitet och ovisshet. Detta har att göra med den tilltagande variationen av interna förväntningar och ökande och mer diversifierade externa intressenter, den förändrade dynamiken i nationell och internationell politik, ökad konkurrens om studenter och finansiering, utmaningar som emanerar från internationaliseringen och den snabba teknologiska och kommunikationsmässiga utvecklingen.” (Magna Charta Observatory: Why are values increasingly important for universities?)

”Professor John Goodenough, 97, är professor i fysik/kemi vid University of Texas i Austin. Han gjorde den uppfinning som skapade litiumbatteriet. Så här säger han [i] Fyra tankar om livet som han formulerat - dialogen är helig, för lärande och för försoning - vikten av metaforer och historieberättande för att förmedla visdom - sanningens skönhet, för intellektuell sanning och andlig sanning - vi finner mening i livet genom vad vi arbetar för Dessa fyra punkter rymmer enligt min mening en väsentlig del av det som ett universitet bör stå för.”

När Stockholms universitet år 2017 beslutade att kandidera till Magna Charta Universitatum utlysta pilotprojekt Living Values, om akademiska kärnvärden, var det med utgångspunkt i en workshop på temat i Glasgow i januari samma år organiserad av Magna Charta Observatory, där jag som rektor deltog.

För den som till äventyrs inte känner till Magna Charta Universitatum är det en överenskommelse som först undertecknades i Bologna i samband med universitetets 900-årsjubileum 1988. Magna Charta Universitatum – med sitt observatorium – är en global väktare av akademiska kärnvärden, där institutionell autonomi och akademisk frihet, som ju har långa anor, utgör grunden. När överenskommelsen förra året fyllde 30 år, vilket firades i samband med ett annat jubileum, 800 år för universitetet i Salamanca, tillkom ytterligare

undertecknare – antalet är nu uppe i cirka 900. Samtidigt pågår ett arbete med att utveckla Magna Charta-överenskommelsen för att, utan att ge avkall på grunderna, också anpassa den till en ny tid med nya krav på lärosätena. Living Values-piloten var ett led i detta förnyelsearbete, där Stockholms universitet alltså deltog som ett av tio universitet runtom i världen. Projektet fick heta just Living Values för att den kanske viktigaste aspekten handlar om att värdena inte bara ska stå i ett signerat dokument, utan faktiskt genomsyra verksamheten vid lärosätena.

Alltsedan de första universiteten i Europa grundades för ungefär tusen år sedan har de grundläggande kärnvärdena funnits med i någon form, om än med betydande historiska variationer och en stark utveckling inte minst sedan upplysningstiden. Magna Charta har senare till de ursprungliga **autonomi** och **akademisk frihet** lagt till två ytterligare grundläggande kärnvärden, dels det lite svåröversatta **equity** – som omfattar både **rättvisa** och **jämlikhet** – och dels **integritet** – som inte minst innefattar etik, vetenskaplig redbarhet och transparens. Utöver dessa grundläggande värden har många universitet och högskolor förstås också egna, ”institutionella” kärnvärden som profilerar det egna lärosätet. Stockholms universitet har tillryggalagt en lång väg, från den tid då de senare huvudsakligen sågs som slogans för att definiera och kommunicera lärosätets varumärke, till ett nytt allvar, där de uttrycker vårt grundläggande och vårt samhällliga uppdrag som lärosäten.

Men även om kärnvärdena har långa anor är de varken givna från ovan eller huggna i sten. De baseras på ett slags socialt kontrakt, ett förtroende som ges till universiteten. Idag ifrågasätts och hotas de på många håll. Delvis har det att göra med yttre faktorer, utanför akademins kontroll – i en omvärld där det finns många hot mot demokratin hotas också demokratiska institutioner, yttrandefrihet och forskningens frihet. I postsanningens samhälle där en populistisk politik skördar stora framgångar

måste universiteten med kraft stå upp för de grundläggande värdena. Det gäller också att inse att lärosätena idag inte alltid uppfattas som självklara företrädare för det allmänna bästa, utan snarare som elitinstitutioner som värnar ett slags kollektiv egoism, en inåtvänd kultur som bara gagnar egna intressen. Vi har inte minst i Sverige länge tagit för givet en självklar helhet och enhet i samhället, en grundläggande solidaritet. Utan att förfalla till underdogperspektiv behöver vi idag som lärosäten på nytt visa att vi förtjänar samhällets förtroende, genom att visa att vi faktiskt tjänar samhället. Det är bara i så måtto som vi kan göra anspråk på våra privilegier. Inte minst behöver vi se till den mångfald som idag präglar våra samhällen. Hur ska den hanteras, hur ska den prägla vårt utbildningsutbud och utbildningarnas innehåll framöver? Vi behöver reflektera djupare över vår uppgift som lärosäten i samhället och hur den förändras i takt med samhällets förändring. Ett förnyat Magna Charta Universitatum skulle inte bara behöva baseras på den europeiska universitetstraditionen, utan på allvar bli global.

Autonomin är fortfarande helt nödvändig, friheten likaså men den kan behöva vidgas till att handla inte bara om akademisk frihet utan om ren yttrande- och åsiktsfrihet. Lärosätena behöver också reflektera över sin kunskapsbas i utvecklingen av forskning och utbildning. I kunskapsutvecklingen för framtiden är inte minst FN:s mål för global hållbar utveckling helt centrala. Mångfalden är viktig – de många perspektiv som kan anläggas på både forskning och utbildning, men också den ämnesmässiga mångfalden som är nödvändig för hållbarhet. Öppenheten är viktig, öppen tillgång till forskning och öppna forskningsdata – det är en demokratisk nyckelfråga. Till sist, i ett alltmer delat samhälle är utvecklingen av global, universellt giltig och samhälleligt nödvändig kunskap en stark, sammanbindande kraft. Inte minst därför behöver vi ha en levande diskussion om våra kärnvärden.

Magna Chartas grundläggande värden utgjorde alltså en given premiss för arbetet vid Stockholms universitet. Därutöver tillkom de så kallade ”institutionella” kärnvärden som särskilt anses känneteckna det egna lärosätet, och där det för Stockholms universitets vidkommande vid startpunkten för projektet fanns tre sådana, etablerade sedan ett antal år tillbaka: öppenhet, nyskapande och gränsöverskridande. Ett grund-

läggande syfte med pilotarbetet var att väcka diskussionen om de grundläggande värdena inom universitetet. Uppfattas de som centrala för verksamheten? I vilken mån efterlevs de? Vad skulle kunna göras annorlunda och bättre? Ett ytterligare syfte var att se över de befintliga ”institutionella” värdena för att undersöka om de fortfarande uppfattades som adekvata. Om inte, vilka nya värden borde tas fram som bättre kännetecknar Stockholms universitet och dess uppdrag? Dessa frågor stod i fokus för diskussioner och kommentarer under projektarbetet.

Living Valuesprojektet – genomförandet

”En av våra första reflektioner var att flera av oss inte kände till att universitetet hade kärnvärden och än mindre vilka de var. [...] Till sist vill vi återigen gärna understryka hur positivt vi tycker det är att all personal blev inkluderad i detta arbete och hur viktigt det är med kärnvärden för att förmedla en gemensam syn på och inom universitetet.”

Som pilotuniversitet fick Stockholms universitet stor frihet att själv lägga upp sin egen process, och fick som stöd en ”ambassadör” från Magna Charta, professor Caroline Parker, som aktivt tog del i processen genom löpande dialog med rektor och genom en SU-producerad film som fick bred spridning inom universitetet, där hon talade om egna erfarenheter av att leda kärnvärdesarbetet vid Glasgow Caledonian University, samt slutligen genom aktivt deltagande i universitetets Upptakt för medarbetare 2018. Två medarbetare inom verksamhetsstödet, Eva Albrektson och Ulf Nyman, utsågs att koordinera arbetet. Eva Albrektson hade samtidigt uppdraget att redigera universitetets strategier, vilket belyser en grundläggande tanke med pilotprojektet – att det skulle informera arbetet med strategierna, och att växelverkan mellan centrala strategier och universitetets grundläggande värden skulle tydliggöras. Viktigt blev därmed också betoningen av att rektor tillsammans med universitetets hela ledning var projektets avsändare.

En initial farhåga från ledningshåll var att hela processen med pilotprojektet skulle kunna bli betungande, ytterligare en pålaga i en redan utvärderingstyngd organisation, när syftet i själva verket varit ett helt annat: inte att ”värdecertifiera” universitetet, utan att stimulera en levande diskussion om de värden som driver vår verksamhet. Det beslutades därför att så långt möjligt utnyttja existerande organ och forum för att föra diskussionerna, men också att hela processen som sådan skulle karakteriseras av frivillighet. På central nivå fördes således diskussioner i Områdesövergripande rådet samt gruppdiskussioner vid

rektors prefektmöten. Studentkåren tillfrågades också och deltog med ett inspel. Vicerektorer/dekaner ledde diskussioner i sina respektive områdes- och fakultetsnämnder, men inbjöd också institutionerna att komma med egna inspel, vilket hörsammades av många. Slutligen gick också en inbjudan ut från rektor till universitetets samtliga medarbetare om att komma med individuella synpunkter och kommentarer. Ett sextiotial inkomna svar har gett ett rikt material att utgå ifrån i universitetets fortsatta arbete med kärnvärdesfrågor.

Vid rektors prefektmöten hösten 2018 presenterades en preliminär sammanfattning av resultatet. Detta visade först och främst på ett stort engagemang för frågorna – oväntat stort, var kommentaren från många – inom inte bara den akademiska verksamheten, utan också hos studenterna och inom verksamhetsstödet.

För det andra var det tydligt att medarbetarna uppfattat själva processen som viktigast, som ett övergripande värde i förhållande till sakinnehållet i diskussionerna. Att föra ett levande samtal om värdefrågor inom akademien har uppenbarligen av många setts som både välkommet och prioriterat.

För det tredje gav svaren vid handen ett tydligt underkännande av den då etablerade kombinationen av värdeord för Stockholms universitet. Öppenhet vann gehör hos många medarbetare, medan såväl nyskapande som gränsöverskridande genomgående uppfattats som alltför otydliga och oprecisa. Diskussionen av dessa värden upptar en stor del av svaren, samtidigt som ett stort antal förslag på nya kärnvärden för universitetet förs fram. Dessa – inklusive de tidigare fastställda värdena – presenterades också för prefekterna och cheferna inom förvaltningen hösten 2018. En mentimeterövning, som tyvärr endast fungerade vid två av tre möten – även om deltagarna i det tredje mötet bereddes tillfälle att komma med inspel i efterhand vilket också skedde – blev ett avgörande

led i processen att identifiera nya värden som många personer i olika ledningsfunktioner vid universitetet kan ställa sig bakom.

Sist, men inte minst, betonades också önskan om återkoppling och om fortsatt arbete och fler diskussioner. Föreliggande skrift, som syftar till att redovisa och sammanfatta grundtankarna från processens gång, är ett led i detta. Viktigast av allt är att dock frågorna kring akademiska kärnvärden – med andra ord, vilka värderingar som driver vår verksamhet som universitet – hålls vid liv inom verksamheten och tillåts genomsyra det dagliga arbetet. För detta krävs en medvetenhet och ett kontinuerligt utvecklingsarbete framgent på alla nivåer inom universitetet.

Allmänt om kärnvärden

”Om universitetet ska överleva och bevara sin autonomi måste det vara lyhört för samhällets behov och dess relevans och värde för samhället måste stå klart för alla samhällsmedborgare. Universitetet är i själva verket en av de mest robusta institutionerna i mänsklighetens historia, som funnits i över 1000 år. Denna långa överlevnad visar universitetets framgång i att ge svar på komplexa frågor som haft djupgående samhällspåverkan och att erbjuda adekvat intellektuell skolning till generationer av unga, samtidigt som man följt med i samhällets utveckling.”

”Vad är då universitetets särskilda värde och betydelse för vår tid? För mig är det centrala i vår verksamhet det akademiska kvalitetsbegreppet; att de diskussioner och slutsatser som utgör vårt dagliga bröd är baserade på vetenskapliga metoder och saklig kollegial granskning.”

Vi ”uppskattar [...] en djupare diskussion om vilken sorts lärosäte Stockholms universitet vill vara, och de akademiska kärnvärdena är ett bra sätt att börja”.

Så inleder en av institutionerna sitt inspel, och en sådan hållning är också kännetecknande för merparten av de inkomna svaren. Samma institution betonar att det vore nyttigare för universitetet med *”skarpare formuleringar som tar upp de svåra avvägningar som följer med våra långsiktiga val”*, snarare än med ett antal positiva värdeord. Detta är samtidigt något som universitetets centrala strategier har till uppgift att tillvarata.

En institution beskriver de olika typer av styrningsprinciper som kännetecknar universitetet och som är nödvändiga för att skapa såväl legitimitet som rättvisa: den kollegiala traditionen, de förvaltningsrättsliga ramarna, chefsstyrningen och den representativa demokratin och menar att kärnvärdesdiskussionen behöver relateras till dessa fyra styrningslogiker.

Från studenthåll betonas att universitetet bör formulera *”sin egen inriktning/identitet och till följd*

av detta stärka sitt oberoende av politiska trender. I sitt arbete att stärka sitt oberoende av politiska trender ska universitetet bygga upp långsiktiga mål och strategier”. Flera reflekterar över huruvida kärnvärdena bör uttrycka något existerande, eller snarare en strävan? Några gör kopplingen till den statliga värdegrunden och reflekterar över dess roll i sammanhanget. Ett svar efterlyser en närmare beskrivning av universitetets värdegrund, som fundament för de valda kärnvärdesorden, och frågar sig om det är statens värdegrund som ska ses som ett sådant fundament; där inkluderas begreppen demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning, respekt samt effektivitet och service. Någon påtalar målkonflikten mellan å ena sidan önskan om effektiv styrning med korta beslutsvägar och å den andra kollegialitetens princip, och menar också att universitet och högskolor måste bli bättre på att se sig själva utifrån, på att granska och utveckla vår egen verksamhet och bättre visa vår styrka – vilket i sin tur kräver transparens.

I svaret från en institution påpekas *”den inneboende paradoxen i vårt arbete: Å ena sidan är vi en konservativ kraft (jag refererar ej till politik nu), som förvaltar kunskapsarvet [...] en kunskapstradition som jag tror ska ses i nästan evolutionära termer [...] Å andra sidan är vi en progressiv kraft som söker ny kunskap”*. I ett annat svar framhålls en snarlik tanke: universitetet behöver *”ha värden som reflekterar ’nutid’ ”*, det vill säga hur universitetens värden och definitioner kan påverkas av förändringar i samhället, respektive *”ha värden som representerar kontinuitet, som kommunicerar den stabila värdegrund som universitetet vilar på”*.

Flera institutioner tvärsöver områdesgränsen lyfter fram kunskapssociologen Robert Merton, som beskriver fyra ideal som kännetecknande för forskningen, och som associeras med kärnvärdena: *”Kommunism – att material, idéer och forskningsresultat ska vara gemensamt ägda och inte stängas in så att kontroll och kritik görs omöjlig. Universalism – att ett arbete inte ska bedömas utifrån*

något annat än rent vetenskapliga kriterier, inte t ex hur forskaren kategoriseras socialt. Till dessa lägger Merton oegennyttia och organiserad skepticism, som ytterligare etiska grundvalar. För egen del skulle jag särskilt vilja betona denna sista punkt, eftersom anspråk om slutgiltighet leder till dogmatism. Att värna den ständigt pågående omprövningen i öppen sakk Diskussion är det bästa sättet att undvika detta.” Ett inspel betonar i linje med detta att: ”Det nya är bra för att det ställer oväntade frågor och kan väcka oss ur en ’dogmatisk slummer’. Nya idéer nyanserar och kompletterar, men måste granskas som allt annat. Det måste finnas en trygg förankring i de tidlösa kraven på klarhet och intersubjektiv kontroll så att andra forskare kan granska och ifrågasätta utan att ifrågasättas. Den ängsliga trendkänsligheten som lätt får fäste i unga akademiska miljöer skall inte utmärka Stockholms universitet.”

En grundläggande farhåga framskymtar samtidigt i ett antal svar, nämligen att projektet skulle syfta till att införa ett nytt styrmedel. Några är *”lite ifrågasättande till att implementera ’living values’ som verkligen styr vårt dagliga arbete”*. En institution betonar risken för att skapa *”kvantifierbara enheter, [...] snabba resultat genom pinnar”*. En annan skriver om samhällets krav på att organisationer ska skapa fördelaktiga berättelser om sig själva: *”På vår institution ser vi inte initiativet om att diskutera akademiska kärnvärden på detta sätt, utan som ett seriöst sätt att förhålla sig medvetet och modigt öppen till vilka vi är och kan bli – men varningen för en instrumentell orientering mot checklistor bör just därför vara med i sådana processer. Det kan inte handla om att svara ja eller nej på frågor – utan om att värna värden och principer.”* Ambitionen är just att fånga upp värden som redan finns i verksamheten, att sätta ord på vilka värden det är som vi faktiskt efterlever eller eftersträvar, och samtidigt reflektera över vad vi ytterligare kan utveckla.

Flera betonar samtidigt vikten av att kärnvärdena genomsyrar styrdokument på alla nivåer, men föreslår också att de kan lyftas fram genom konkreta exempel, gärna i berättelsens form. Vad kan de betyda i praktiken? Flera betonar att *”för att värdegrunden och kärnvärdena verkligen ska få genomslag så behöver organisationen och alla anställda ’leva’ de värden som organisationen har beslutat om. Implementering (kontinuerligt arbete) och uppföljning blir nyckelord.”* Varje nyanställd

bör till exempel få höra om dem vid introduktionen för nyanställda. Konkreta förslag som framförs är att nyanställda och studenter ska få ett dokument om värdegrund och kärnvärden samt skriva under att man tagit del av dem och kommer att respektera dem, samt på obligatorisk introduktion för alla nya studenter. Några hoppas att de ska mötas av värdena i kommande medarbetar- och lönesamtal. I ett svar konstateras att *”En tuff fråga är att bestämma var institutionen ska ’sätta ner foten’, vad är inte OK enligt universitetets kärnvärden.”* Någon annan betonar att *”vi måste göra klart för alla anställda att det är en moralisk plikt för oss att stå upp för våra kärnvärden. Särskilt i dessa tider där irrationella krafter tar över en stor del av samhällsdebatten behöver vi vara ett starkt ledljus för rationell humanism.”* Generellt uttrycks också i många svar en önskan att kärnvärdena i högre grad skulle fungera som *”bra verktyg för att ytterligare stärka universitetet och bidra till att skapa en upplevelse av att det är vårt gemensamma universitet”*. För detta krävs bättre kommunikation, internt och externt.

Grundläggande akademiska värden

”De generella kärnvärdena autonomi, akademisk frihet, rättvisa och integritet talar om ett tillstånd och förhållningssätt som är varaktigt och långsiktigt och värderingsstyrt. Den nyfikenhetsstyrda forskningen ger inte sällan upphov till den oväntade upptäckten som inte kunde planeras för. Akademisk frihet och autonomi är värden att värna om. Likaså är rättvisa och integritet omistliga värden. Det handlar bland annat om att ha en forskning och undervisning starkt rotad på vetenskaplig grund.”

”Varför delar vi alla dessa värden? En möjlig nyckel för att besvara frågan är att notera att värdena alla tjänar till att stödja universitetets kärnuppdrag (inte bara Stockholms universitets, utan universitetet i allmänhet). Detta uppdrag kan förstås som sökandet efter kunskap genom rationell argumentation. Universitetet är en plats där vi på allvar tänker över svåra frågor; där vi gör ett systematiskt försök att gå bortom ytliga intryck för att avtäckta djupare sanningar. Vi strävar mot detta mål genom öppen och inkluderande debatt, genom rigorös bedömning av disparata synsätt baserat på fakta, evidens och logisk argumentation. Vi värdesätter autonomi därför att detta sanningssökande inte får förvrängas av politiska eller ekonomiska tillfälligheter. Vi värdesätter akademisk frihet därför att det är omöjligt att veta på förhand var de viktigaste framstegen kommer att ske, så vi behöver vara fria att följa alla upptänkliga forskningsvägar (så länge de är kompatibla med legala och etiska normer). Vi värdesätter rättvisa därför att det är nödvändigt att ge alla röster en rättvis, fördomsfri bedömning (så länge de presenterar rationella, evidensbaserade argument) och det är mest troligt att en mångfald av synpunkter leder till stabila och robusta resultat. Slutligen värdesätter vi integritet därför att en produktiv debatt måste baseras på respekt för andra och ett engagemang för sanning och intellektuell skärpa.”

Magna Chartas kärnvärden upplevs genomgående som relevanta, som ”en naturlig ryggrad” och en god grund för universitetens verksamhet. Ett antal institutioner lyfter på liknande sätt fram den

stora betydelsen av de akademiska kärnvärdena, särskilt i tider av falska nyheter där ”postsanning” blivit ett begrepp, då ”fundamentala idéer och föreställningar inom det demokratiska samhället utmanas. Universitetet har en moraliskt viktig roll att spela i att säkerställa yttrandefrihet, människors lika värde och frihet”. Detta måste göras i en tid då en misstro gentemot ”experter” och argumentation baserad på emotion snarare än evidens florerar på många håll, i rak motsats till de kärnvärden som universitetet står för.

En institution betonar särskilt att värdena ömsesidigt förstärker varandra: ett avgörande element i universitetens autonomi är peer review-granskningen, det vill säga att endast andra forskare inom samma ämnesområde är lämpade att bedöma forskares arbeten. Om integriteten är hotad så att bedömningarna kan ifrågasättas hotas därmed också autonomi. Ett svar lyfter fram SULF:s rapport om anställningsprocesser i akademien, och menar att om sådana elementära krav på rättvisa och integritet inte kan uppfyllas kan man inte ens börja tala om akademiska kärnvärden.

Autonomibegreppet ifrågasätts inte, men det problematiseras däremot på flera sätt. Många påtalar att autonomi är relativ i och med att universitetet i Sverige också är myndigheter. I en offentligt finansierad verksamhet, noterar flera, är det rimligt med någon form av yttre styrning vad gäller till exempel utbildningsuppdrag och med extern granskning av verksamheten. Någon institution menar att detaljstyrningen minskat något, och betonar samtidigt att även den interna autonomi inom lärosätet är viktig – där finns en stor frihet. Flera påtalar att just institutionernas autonomi är något som bör betonas och värnas. Några påtalar att universitetens autonomi generellt behöver utnyttjas bättre genom att universitetet blir en tydligare röst i den offentliga debatten. I ett svar betonas att ”ett oberoende gentemot andra centrala aktörer i samhället är [...] en viktig ledstjärna”, men också att ”pluralism och frihet i åsiktsbildningen

är ett grundvillkor för att forskarnas rationella autonomi ska kunna få ett fritt utlopp”.

Akademisk frihet accepteras också som princip av alla, även om flera ställer frågan huruvida den bör tolkas individuellt, som relaterande till den enskilda forskaren, eller på lärosätetsnivå. Det finns synpunkter på forskningsrådets olika strategiska utlysningar, som vissa menar blivit alltför styrande. Företagskulturens frammarsch i samhället lyfts också fram som en risk; den är som regel hierarkisk och driven av mer kortsiktiga mål; även för forskare i företag finns mer sällan den långsiktighet och därmed nödvändiga akademiska frihet som måste värnas vid universiteten. Med detta följer risken att rekryteringar styrs av ekonomiska överväganden – forskarens förmåga att få externfinansiering – liksom att basanslaget för forskning binds upp i motfinansieringskrav snarare än används för fri forskning, vilket också innebär ett kringskärande av den akademiska friheten. Även en annan institution påtalar att de prestationssystem där kvantitativa mätningar ligger till grund för medelstillelning kan få negativa följder för den akademiska friheten, särskilt i små miljöer, där verksamheten kan riskera att styras mot taktiska val i forskning och utbildning och mindre av nyskapande och risktagande. Några betonar problemen med forskares säkerhet och risken för utsatthet och trakasserier, som idag begränsar enskilda forskares frihet. Någon institution påtalar att den aktiva styrningen mot öppen publicering liksom problem att effektivt kunna erbjuda ändamålsenliga laboratorielokaler kringskar enskilda forskares frihet. I ett svar betonas också mer specifikt risken med styrning av utbildningar, liksom risken att individuella överenskommelser mellan regering och lärosäten innebär ett *”uppenbart sätt att ge regeringen makt att styra över lärosätets verksamhet”*. Flera avdelningar inom verksamhetsstödet påpekar samtidigt att det finns en risk för missbruk av ordet: *”Devisen om den akademiska friheten bör inte användas som argument för en administrativ frihet som kan äventyra rättssäkerhet, likabehandling eller effektivitet”*.

Rättvisa (equity) uppfattas generellt positivt, men är om möjligt än mer mångtydigt. Några menar att begreppets koppling till kärnverksamheten är otydlig. Flera kopplar det till demokratifrågor. Vissa betonar rättssäker hantering av ärenden, andra att förvaltningen har ett särskilt ansvar i att

säkerställa efterlevnaden av detta värde. Några lyfter fram språkproblematiken i en mångspråkig arbetsmiljö med svenskan som officiellt språk. Vikten av en inkluderande miljö vid universitetet, med såväl tillgänglighet och tillgängliggörande som jämställdhet och likabehandling, betonas i flera svar. *”Rättvisa bör därmed handla om hur vi erbjuder en utbildning som är tillgänglig för och främjar allas utveckling, hur vi möjliggör för alla anställda att känna delaktighet.”*

Integritet är även det mångtydigt, vilket dock inte nödvändigtvis uppfattas som negativt. Medarbetare inom verksamhetsstödet betonar vikten av integritet i tjänstemannarollen. Från både kärnverksamhetsföreträdare och avdelningar inom verksamhetsstödet lyfter man fram betydelsen av vetenskaplig integritet och trovärdighet för forskningen. Någon påpekar mer specifikt att *”En forskare ska inte kunna bli portförbjuden från en institution på SU på grund av en debattartikel i Universitetsläraren”* – det vill säga att politiska aspekter inte får dominera över vetenskapligheten. En institution föreslår *”en breddad åsiktsdiversitet”* som ett värde; en acceptans för det ”extrema” kan *”möjliggöra en mångsidig miljö som accepterar nya och innovativa idéer”* – och även detta ställer höga krav på integritet. Några menar att universitetet upplevs som hierarkiskt och att beslutsvägarna är långa, vilket ställer höga krav på integritet i medarbetarkommunikationen. En institution påtalar också att själva integritetsbegreppet behöver vässas: *”vetenskaplig grund bör vara den enda eller den helt avgörande faktorn när det gäller utformning av utbildning”*. Här påpekas även att sanning inte utgör ett led inom integritet, däremot strävan efter sanning. Integriteten är viktig att ha i åtanke inte minst vid rekryteringar: tävlingsmomentet – att *”rekrytera de bästa forskarna”* – kan riskera att undergräva substansen i bedömningen.

Akademiska värden vid Stockholms universitet

”Att öppenhet, nyskapande och gränsöverskridande bör prägla universitetet är en självklarhet. Men dessa värden är förstas inte specifika för den akademiska verksamheten; de kan lika gärna åsättas förskolan Blåbäret, restaurang Riche, ett dataspelsföretag, eller vad som helst.”

”Vad är det man vill med kärnvärden? Vill man marknadsföra SU till nya studenter? Vill man locka internationella forskare? Vill man ha ETT universitet/ skapa lojalitet kring SU bland befintliga anställda och studenter? Kärnvärdena ger ingen riktning i detta avseende.”

Själva begreppet ”institutionella kärnvärden” (institutional values), som använts av Magna Charta i Living Values-projektet, har väckt en del negativa reaktioner och viss undran. *”Hur ska man uppfatta detta ord, är det inkluderande eller exkluderande?”* Flera problematiserar också deras syfte. Som inledningsvis nämnts framfördes också många kritiska synpunkter på de tidigare värdeorden öppenhet, nyskapande och gränsöverskridande, synpunkter som också rymmer många viktiga iakttagelser om universitetets verksamhet och dess profil som förtjänar att tas tillvara. Mest påtagligt var en utbredd okunskap om värdeordens existens. De har uppenbarligen inte fungerat som ”levande värden” utan mer setts *”som en PR-produkt vars syfte är oklart i ett verksamhetsperspektiv”* eller *”något för externa målgrupper – de är alltför fluffiga för att skapa samhörighet internt”*. Några efterlyser ett tydligare ledarskap och tydligare beslut kring kärnvärdena. Några åter ifrågasätter behovet av specifika kärnvärden för Stockholms universitet och menar att det bör räcka med de allmänna.

Samtidigt påtalas att kärnvärdena *”fungerar som en måttstock för det vi kommunicerar och hur vi agerar som organisation.”* Ett svar för fram förslaget att värdena tydligare bör kopplas till SU:s ”varumärkesstrategi”, i arbetet med att *”skapa en helhet i universitetets externa/interna profil”*. I en kommunikationskultur som den

universiteten idag verkar går det inte att klara sig utan värdeord. Kärnvärdena hör till dessa – men de är inte de enda. De bidrar, kanske mindre som unika begrepp än i kombination med varandra och med formuleringarna i strategierna, till att profilera universitetet. På så sätt utgör de några av nyckelorden i berättelsen om Stockholms universitet.

Många medarbetare har uppenbarligen känt igen sig och sitt universitet i begreppet ”öppenhet”, och flera institutioner påpekar att detta är ett giltigt kärnvärde till skillnad från de två andra: *”Det tycks vara ett kärnvärde som i hög grad präglar Stockholms universitet”*. En institution betonar att *”Lärare och studenter har en skyldighet att delta i och leda såväl internationella akademiska diskussioner som samhällsdebatten i Sverige. På Stockholms universitet ska även obekväma idéer kunna föras fram så länge det sker med respekt för meningssmotståndare och den akademiska diskussionen.”*

Flera påtalar att fokus i beskrivningen av öppenhet främst ligger på samverkan – någon betonar dock att den existerande samverkan med näringslivet förblir osynlig i de officiella dokumenten – men att öppen vetenskap (publicering och data) inte alls finns med i bilden, vilket ses som en brist, särskilt som universitetet är starkt drivande i dessa frågor. Några betonar i sammanhanget behovet av arbete med breddad rekrytering. I ett svar kopplas det – utöver med öppen vetenskap, samarbete och samverkan – även samman med god forskningssed, och det betonas att det kan vidgas att även omfatta tolerans och inkludering, *”värden som är centrala i en tid där universitetens funktion och värdegrund angrips från antidemokratiskt håll”*.

Vad gäller ”nyskapande” påtalas i ett stort antal svar att det i beskrivningarna i alltför hög grad handlar om vad som historiskt var nyskapande vid universitetets tillkomst snarare än om aktuella forskningsresultat eller andra former av nyskapande. En institution påtalar samtidigt att *”OM man inte är nyskapande så dör man!”* – en annan att begreppet

”kan ses som redundant; forskning, i alla fall bra forskning, är till sin natur nyskapande”. Det påpekas även att värdena generellt *”förefaller inspirerade av ett ’marknads/företagstänkande, framför allt ’nyskapande’ (inte minst då detta översätts till ’innovation’)”*, vilket ses som ett möjligt hot mot den fria grundforskningen. Flera föreslår att det skulle kunna ersättas med *”utvecklingsinriktad”* eller *”verksamhetsutveckling”*, vilket är centralt för många. I ett svar föreslås att kreativitet läggs till nyskapande, eftersom begreppet *”to innovate”*, såsom det definieras i Oxford Dictionary, inte inkluderar det kreativa skapandet av nya idéer, insikter och begrepp. Någon menar att Stockholms universitet inte ens bör sträva efter att vara nyskapande i den bemärkelsen som vissa lärosäten som genomgående har mer experimentella upplägg på kurser et cetera – *”SU ska istället borge för en jämn, hög kvalitet och ojämförlig bredd på sin utbildning och forskning”*. En annan påpekar att det är viktigt att ta tillvara individens nytänkande och nyskapande och att detta idag hotas genom fokus på starka miljöer och stora forskargrupper. Ett institutionssvar lyfter fram att universitetet idag inte lever upp till det nyskapande genom att doktorander alltför ofta uppmuntras att *”plocka lågt hängande frukter”* snarare än att våga sig på mer riskfyllda projekt.

”Gränsöverskridande” är ett mångtydigt begrepp där tolkningarna går isär. I ett antal inspel påpekas att det inte nödvändigtvis är något positivt. Innebörden av begreppet för universitetets verksamhet ifrågasätts. TA-personalen vid en institution noterar att *”Som tjänstemän/kvinnor vid en myndighet är ’gränsöverskridande’ inte direkt ett ledord i vår verksamhet”*. Någon varnar för närheten till begreppet ”gränslöshet” och påtalar här en målkonflikt visavi rättvisa och integritet. Andra menar att begreppet rymms under öppenhet eller nyskapande. Ett svar betonar en potentiell paradox i att i betoningen av gränsöverskridande forskning ligger en risk för inskränkning av akademisk frihet, och förordar därför att de generella kärnvärdena hålls isär från övriga policyvärden vid universitetet.

Många uppfattar begreppet som främst syftande på interdisciplinär samverkan. En institution berömmar exempelvis existerande institutionsöverskridande centra som Bolincentret eller Östersjöcentrum. Några menar att gränsöverskridandet i viss mån präglar forskningsverksamheten men däremot

inte utbildningarna. En institution konstaterar att det inte nödvändigtvis behöver handla om att arbeta tvärvetenskapligt, utan om att vara ifrågasättande, vilket man ser som viktigare. En annan institution påtalar att gränsöverskridande i betydelsen tvärvetenskap inte bör ses som ett värde i sig, utan som *”ett medel att nå kunskap som kan vara svår eller omöjlig att nå inomdisciplinärt”*. Vore det däremot ett mål i sig skulle inomdisciplinärt arbete ha ett inneboende lägre värde. Åter andra uppfattar det mer som ett organisatoriskt begrepp, och menar att SU behöver se över sin organisation och ytterligare premiera såväl externa som interna samarbeten över gränser. En institution påtalar att det saknas interdisciplinära mötesplatser för spontanmöten. Flera betonar också att det finns för mycket i organisationen av att *”vara sig själv nog”*, eller att enbart tänka på egenintressen; ett svar föreslår begreppet ”empati” som ett motgift för att betona behovet av tillit såväl mellan kollegor som gentemot studenter.

Möjligheten att ge förslag på nya värdeord hörsammades också av ett stort antal institutioner, avdelningar, fakulteter och enskilda medarbetare. Olika möjliga tillvägagångssätt för att identifiera sådana har formulerats, exempelvis att 1) *”hitta ord som beskriver de viktigaste av de mål vi arbetar för i vår dagliga verksamhet”*; 2) *”leta efter ord som beskriver beteenden som vi anser för oss närmare de fyra fundamentala akademiska kärnvärdena. Dessa kan vara klassiska uttryck för det ideala universitetet”*; 3) *”söka ord som beskriver en förändring som vi ser som önskvärd”*. Många betonar att oberoende av vilka värden som väljs är det viktigt *”att de ges en innebörd och att deras betydelse i och för vår verksamhet görs tydlig, samt att de används”*.

Den långa listan på insända förslag inkluderar: akademiskt förhållningssätt, akademisk gemenskap, ansvar, ansvarstagande, attraktivitet, bildning, bredd och spets, breddad åsiktsdiversitet, civilkurage, demokrati, effektivitet, eftertanke, empati, ett universitet/kunskap mitt i samhället, ett utmanande universitet, flexibilitet, feedback, forskningskvalitet, grundforskning, hållbarhet, integrerad utbildning och forskning, internationalisering och mobilitet, internationell solidaritet, kollegialitet, kommunikation, kompetens, ”konservativ progressivitet”, kreativitet, kritiskt tänkande, kunskap, kvalitet, lyhördhet,

mångfald, nyfikenhet, oberoende, opartiskhet, professionalism, relevans, rationalitet, respekt, rättssäkerhet, sanning, sanningssökande, skepticism, spets och mångfald, storstadsuniversitet, tillförlitlighet, tillit, tolerans, trovärdighet, tvär/mångkulturell, tvärvetenskaplig, upplysning, utveckling, äkthet, öppenhet.

Utifrån inkomna svar formulerades ett antal kriterier gällande de så kallade institutionsspecifika kärnvärdena som också presenterades vid prefektmötena:

- De ska känneteckna just ett universitet
- De ska betona kärnan i universitetets verksamhet och därmed vara hållbara
- De ska sammantaget säga något viktigt om Stockholms universitet
- De ska inte vara reklamslogans
- De ska inte bara vara "politiskt korrekta" även om de med nödvändighet även har en politisk dimension

Mentimeterövningen resulterade i ett fokus på tre värden: **kunskap, upplysning och sanningssökande**. Kritiskt tänkande fick också särskilt starkt stöd. Det är värt att citera några av de inspel som rör dessa och näraliggande begrepp.

"En av de viktigaste uppgifter som vi har som ett universitet [är] att söka ny kunskap – om universiteten inte fanns, skulle samhället snart stagnera."

"Vi tycker att akademins viktigaste fokus, kunskap och universitet som kunskapande institutioner, bör ha en mer central och framträdande placering i framskrivning av fundamentala och institutionella kärnvärden."

"Att skapa kunskap för dess egen skull måste vara en del i en organisation för högre utbildning."

"...det saknas två för mig viktiga kärnvärden; värna om grundforskningen och kunskapens egenvärde. [...] SU har idag en unik ställning med den starka grundforskningen och denna måste bevaras/försvaras. Kunskapens egenvärde behöver lyftas fram och tydliggöras. Detta gäller inte bara universitetsnivån utan också och kanske ännu mer skolans samtliga stadier. Alltför ofta likställs kunskap och information."

"Delaktighet – kunskap och information är inget värde om man inte delar den med andra = upplysning!"

"Upplysning kan tolkas på två sätt. Det ena är att det moderna universitetet är sprunget ur upplysningstidens idéer och verkar i dess anda. Det andra är att universitetet upplyser samhället i övrigt genom sin utåtriktade verksamhet. Båda dessa tolkningar pekar tydligt mot Stockholms universitet som har sitt ursprung i ett modernt radikalt lärosäte grundat i upplysningens anda och där öppna föreläsningar alltsedan begynnelsen varit en viktig del av verksamheten. Försvaret av upplysningens idéer i tider av falska nyheter framstår också som särskilt angeläget."

"Begreppet sanning [...] skulle mycket väl passa vid sidan av de fyra fundamentala värdena. Väl medveten om den svenska rädslan för det bombastiska menar jag att i en tid av s.k. alternativa fakta, tvärsäkerhet och falska nyheter får det inte råda någon tvekan om universitetets positionering: Nyskapande, spridning och försvar av kunskap på vetenskaplig grund."

"Men kanske kunde 'sanningssökande' vara ett värde som vi kan samla oss omkring? Notera att jag inte föreslår 'sanning'. Universitetets anspråk i det avseendet avrättades ju redan av Fröding ('det som är sanning i Berlin och Jena, är dåligt skämt i Heidelberg') utan just sanningssökande som ett uttryck för en strävan utan givet mål eller slut."

Flera medarbetare har hört av sig i efterhand och frågat om de nya institutionella kärnvärdena. Hur ska de tolkas, och vad betyder det att tre ord kristalliserats fram i processen? Betyder det exempelvis att "öppenhet", som många svar bejakade som ett specifikt kärnvärde men som inte blev särskilt framträdande i mentimeterövningen, nu är ogiltigt? Givetvis inte. Det mest relevanta, om än inte mest ekonomiska, sättet att beskriva Stockholms universitets kärnvärden, om dessa definieras som de värden som driver medarbetarna och genomsyrar verksamheten, vore förstås att inkludera alla föreslagna begrepp och kombinationer av värdeord. De specifika värdeord som nu kom fram, och som i sig är väl sammanhängande, måste kompletteras av den mångfald av övriga värden som strategierna och andra styrdokument lyfter fram som centrala för universitetet. Som så många har påpekat – kärnvärden får aldrig reduceras till slogans utan måste fungera i det breda sammanhang som universitetets allmänna vision och strävan utgör.

Avslutande reflektioner – vägen framåt

”[Vi] välkomnar initiativet att tala om akademiska och institutionella kärnvärden. I dessa tider av hybridisering av organisationer är det särskilt angeläget att lyfta frågor som har att göra med universitetets särskilda karaktär som någonting annat än företag, men också delvis någonting annat än andra offentliga myndigheter. Detta betyder inte att vi pläderar för en allmän slutenhet eller, än mindre att vi en gång för alla vill sätta punkt för definitionsprocesser. Istället handlar det om att vi välkomnar initiativet att hålla diskussioner levande.”

Living Valuesprojektet är formellt avslutat men diskussionen om universitetets kärnvärden och strategier behöver föras vidare. Vad, om något, kan vi lära oss av det som kommit fram under processen?

Först och främst kan noteras att ett antal konkreta förslag av skilda slag har förts fram. Någon föreslår till exempel en obligatorisk dag om värdefrågor för alla studenter, en annan framför idén om regelbundna studentenkäter gällande hur kärnvärdena uppfattas och efterlevs. En institution förordar örönmärkta ekonomiska resurser till utåtriktad verksamhet för att främja rationalitet och akademiskt engagemang i samhället, till exempel genom ”engagemangs-fellowships”. Någon konstaterar att det är en svaghet i organisationen att den främst uppmärksammar individuella eldsjälur bland lärarna, snarare än samarbeten och laganda, och föreslår att man istället bör uppmärksamma *”särskilt framgångsrika kurser och program där forskare, lärare och TA-personal har samverkat för att skapa ett bra resultat”*. Åter en annan institution, som uppmärksammat problemet med en alltmer utbredd expertmisstro, föreslår en fördjupad diskussion inom universitetet om denna specifika utmaning.

En mer övergripande insikt som framkommer i flera svar är samtidigt att värdena alltid är större än verksamhetsplanerna. Universitetet behöver då och då, i det dagliga arbetets ständiga flöde, med

externa och interna krav som ska uppfyllas, dra sig till minnes sin funktion i samhället och de värden som ligger till grund för dess uppdrag.

Tydligt är också, för den som tar del av samtliga svar, att det finns en rad värden som genomgående delas och lyfts fram av medarbetarna vid universitetet, på samma sätt som begreppet öppenhet. I själva verket är den samsyn som träder fram mellan många svar påtaglig. En del beskriver värden som de uppfattar som särskilt kännetecknande just för Stockholms universitet. En institution framhåller att *”det är viktigt att bevara traditionen att lärare på Stockholms universitet förväntas vara framstående både inom forskning, undervisning och administration snarare än att de allt mer ses som olika karriärspår.”* Det framhålls också som ett riktvärde att Stockholms universitet *”ska vara det mest attraktiva svenska lärosätet för de bästa forskarna. Stor akademisk mobilitet är centralt för utbyte av idéer istället för att konservera forskningsmiljöer, och vi ska ha rörlighet i paritet med ledande internationella miljöer. Vi arbetar aktivt för att bekämpa nepotism...”*. Samma institution betonar värdet i att universitetet ska *”bryta mönster och utmana idéer, inte kopiera vad andra gör”*. Just rekryteringsfrågor står i fokus i flera svar; en annan institution betonar att *”ett viktigt kännetecken för Stockholms universitet är att man inte vill vara ett forskarhotell på det sätt som vissa andra lärosäten är.”*

Andra är mer allmänna värden, giltiga för många lärosäten, där somliga särskilt attribueras till Stockholms universitet. Dit hör bildningsbegreppet. Institutioner från båda områdena betonar universitetets roll i att *”medverka till bildning i samhället, något som når utöver vad utbildning av antagna studenter skapar. Det handlar om kunskap, kritiskt tänkande och ett vetenskapligt förhållningssätt”*. I ett svar betonas att *”Begreppet visar på Stockholms universitets ställning som huvudstadsummersitet, med dess tradition som bildningsuniversitet och den stabilitet i en*

föränderlig – och stundom faktaresistent – värld som universitetets vetenskapsfokus ger.”

Till de mer allmänna värdena hör också kvalitetsbegreppet. Någon skriver att *”Jag kan inte tänka mig några viktigare kärnvärden att trycka på än just autonomi och akademisk frihet. Dessutom skulle jag gärna ha något som indikerar en kvalitetsambition, t ex forskning och undervisning i världsklass.”* Ett annat svar uttrycker förvåning *”över att ’akademiskt förhållningssätt’ och ’hög kvalitet’ inte tas upp som kärnvärden i universitetets strategi. Antagligen tar vi detta så för givet att vi inte ens tänker på att problematisera dessa frågor, som är centrala för universitetets framgång. [...] Beträffande hög kvalitet framhåller man allt oftare vikten av att utveckla en kvalitetskultur inom ett universitet. Strävan mot en hög kvalitet i verksamheten måste genomsyra alla led och alla delar i organisationen från undervisning, till forskning och administration. Alla måste vara med och bidra gemensamt. Det är därför också viktigt att man bryter ner barriärerna mellan organisationens olika delar och främjar samverkan mellan forskare, lärare och AT-personal.”*

I ett svar betonas att *”Det bör räknas som ett såväl akademiskt som institutionellt kärnvärde att den centrala verksamhet som består av att vinna ny systematisk kunskap håller hög klass. Denna verksamhet bör uppvisa stringens, vara väl underbyggd och metodologiskt genomtänkt, samt resultera i originell kunskap. Till kvalitet kan med fördel också kompetens kopplas.”*

Ett annat sådant värde är kollegialitet. Ett svar betonar att *”ett kärnvärde som vi var överens om kännetecknar SU, också i jämförelse med andra lärosäten, är kollegialiteten. SU:s beslutsstruktur ger personalen stort utrymme att utöva medbestämmande; SU är ett universitet och en arbetsplats som till sin struktur är på djupet demokratiskt. Det är inte bara positivt i sig, utan främjar dessutom kärnvärdena autonomi och akademisk frihet”. En institution talar om ”en kollegial gemenskap mellan lärare och stödverksamhet med gemensamt ansvar för lärosätets internationella genomslag inom forskning och undervisning.” ”Internationalitet” betonas också överlag genomgående i svaren som ett befintligt och viktigt värde. I kombination med detta betonas också betydelsen av ett tydligt akademiskt ledarskap*

på alla nivåer. Alla dessa begrepp är också centrala i universitetets strategier.

Lika viktigt är emellertid att i processen urskilja de värden som universitetets medarbetare uppfattat som mer i skymundan eller försummade, och som kan behöva betonas och ytterligare tydliggöras framgent. Hit hör att flera svar lyfter fram att universitetet bättre borde uttrycka att man är *”en del av samtiden. Att universitetet bidrar till kunskap inom t ex teknik/innovation, miljö och hållbarhet”*. Stockholms universitet bör framhålla *”sin viktiga roll som katalysator för lösningar av samtidens och framtidens stora utmaningar (dvs en koppling till Agenda 2030), både genom forskning och utbildning, och som en fundamental byggsten för ett öppet och demokratiskt samhälle”*.

Hit hör också utbildningsfrågorna och studentperspektivet, som genomgående påtalas som förhållandevis försummade i värdediskussioner: *”Studentperspektivet behöver lyftas.”* En institution skriver att *”Vi ser inte att utbildning nämns specifikt”,* en annan lyfter fram att *”Vi uppmuntrar våra studenter att våga tänka för sig själva” [...]. Vi förespråkar och tror att framgångsrikt samarbete mellan studenter och lärare är viktigt för att alla ska kunna uppnå sin fulla potential, och både studenterna men även lärarna samt institutionen ska växa och förbättras.”* En annan betonar att kärnvärdena *”tydligare bör lyfta fram och inkludera studenter och vilken betydelse [det har att] de kärnvärden Stockholms universitet står för [...] blir en del av studenters identitet när de går vidare till en annan karriär efter examen vid just Stockholms universitet.”*

En annan institution konstaterar att utbildningarna i många stycken har svårigheter att uppfylla det ideal som kärnvärdena speglar; *”Det finns mycket liten öppenhet/nyfiken[het] för nya former av undervisning.”* *”Den bristande öppenheten och nyfikenheten återspeglas även i väldigt få sant tvärvetenskapliga kurser [i ämnet]”*. Ett annat svar som i hög grad betonar studentperspektivet föreslår nyfikenhet som ett kärnvärde: *”Nyfikenhet är ett ord som i alla fall jag kände genomsyrade min utbildning, som student och doktorand. En stark drivkraft att lära mig mer om världen”*.

Ett yttrande kopplar utbildningsfrågorna till det kritiska tänkandet, och menar att Stockholms universitet här brister i internationell jämförelse; diskussionen är alltför åsiktsbaserad och irrationell. Universitetet behöver istället, som akademiskt ledande lärosäte, utveckla en bättre forskningsbaserad undervisning som bättre kan främja utbildningarna i stort och studenternas lärande.

I ett svar påpekas också spänningsförhållandet mellan å ena sidan det kunskapsbegrepp som präglar universitetets utbildning, med närheten till forskning och sökandet efter ny kunskap, och å den andra *”ungdomsskolans uppdrag [...] att undervisa om etablerade sanningar.”* Idag gör sig det senare kunskapsbegreppet alltmer gällande vid universitetet, med *”en instrumentell syn på ett pensum som ska överföras effektivt och bedömas i en sjugradig betygsskala med tydliga kriterier”*, i motsats till ett mer prövande tänkesätt som ifrågasätter det givna. *”Att värna universitetets idé om utbildning som konsten att söka kunskap handlar i det sammanhanget om ett kritiskt förhållningssätt till skilda diskurser om såväl undervisning som utbildning, och att behandla utbildningsuppdraget med samma rigorösa och självständiga förhållningssätt som det vetenskapliga uppdraget.”*

Några efterlyser ett kärnvärde som *”är mer riktat mot SU som arbetsplats”*, det skulle kunna vara *”en inspirerande arbetsplats”* eller *”en attraktiv arbetsplats”* som föreslås i ett annat svar. En institution skriver: *”Alla medarbetare vid universitetet ska känna professionalism, yrkes stolthet och delaktighet i våra framgångar, liksom vi alla har del i ansvaret när vi misslyckas.”* En annan betonar att man *”strävar efter att vara en så inkluderande miljö som möjligt”*. Flera påtalar medarbetarnas eget ansvar i att bidra till att värdena hålls levande inom verksamheten, och *”vårt gemensamma ansvar för att skapa en god miljö (i vid bemärkelse, t ex tillgänglighet och sammanhang i fysisk, pedagogisk, social och digital bemärkelse) på universitetet för studenter och medarbetare. Vi är alla på olika sätt medskapande i arbetet med forskning och/eller utbildning”*. Betoningen av just det gemensamma ansvaret för universitetet som helhet, och för hur det formuleras och gestaltas via såväl kärnvärden som strategier på alla nivåer, är kanske den viktigaste insikten av alla att ta med från arbetet med Living

Values. Det är, per definition, också en process som behöver föras vidare inom Stockholms universitet för framtiden.

Bidragsgivare i projektet

Hans Aili
Claes Andreasson
Avdelningen för planering och ledningsstöd gm Ulf Nyman
Östen Axelsson
Christoph Bargholtz
Barn- och ungdomsvetenskapliga institutionen gm Mats Börjesson
Leonard Barrie
Viktor Bengtsson
Stefano Bonetti
Åsa Borin – sammanställning av anteckningar från prefektmötena våren 2018
Henrik Cederquist
Tina Elfving
Filosofiska institutionen gm Björn Eriksson
Birgitta Fröjdendahl
Fysikum
Rolf Hallberg
Historiska institutionen gm Jens Ljunggren
Christer Hedin
Humanistiska fakulteten gm Elisabeth Wåghäll Nivre
IT-avdelningen
Institutionen för arkeologi och antikens kultur gm Kerstin Lidén
Institutionen för biokemi och biofysik
Institutionen för ekologi, miljö och botanik gm Ove Eriksson
Institutionen för geologiska vetenskaper gm Magnus Mörth
Institutionen för kultur och estetik gm Inga Sanner
Institutionen för matematikämnet och naturvetenskapsämnenas didaktik gm B-O Molander
Institutionen för material- och miljö kemi gm Gunnar Svensson
Institutionen för mediastudier gm John Sundholm
Institutionen för miljövetenskap och analytisk kemi gm Magnus Breitholtz
Institutionen för molekylär biovetenskap, Wennergrens institut gm Per Ljungdahl
Institutionen för organisk kemi
Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska gm Charlotta Seiler Brylla
Institutionen för svenska och flerspråkighet gm Jan Pedersen
Björn Johansson
Anders Karlhede
Kansliet för kemiska övningslaboratoriet gm Sue-Li Dahlroth
Johan Kuylenstierna
Matematiska institutionen gm Joanna Tyrcha
Meteorologiska institutionen gm Rodrigo Caballero
Mikael Oliveberg
Stefan Nordlund
Jonas Nycander
Områdeskansliet för humanvetenskap
Områdeskansliet för naturvetenskap gm Katariina Kiviniemi Birgersson

Romanska och klassiska institutionen gm Fanny Forsberg Lundell
Hans Ingvar Roth
Samhällsvetenskapliga fakulteten gm Astri Muren
Samverkansavdelningen
Johan Sejsing
Jessika Slove Davidson
Stockholms universitetsbibliotek
Stockholms universitets studentkår gm Henric Södergren och Stefanie Tagesson
Studie- och språkverkstaden gm Josefin Hellman
Studentavdelningen gm Jerker Dahne
TA-personalen vid Företagsekonomiska institutionen
Mauritz Torstenson
Fredrik Ugglå
Tore West
Zoologiska institutionen gm Bengt Karlsson
Robert Östling