

REMISSVAR

KF2023 /VO1/27

Till Universitets- och högskoleämbetet

2023-11-13

Konstfacks svar på enkät: Nationell sammanställning av lärosätenas arbete med att främja och värna den akademiska friheten (111-0127-23)

(1 bilaga)

Konstfack redogör nedan för hur uppdraget att främja och värna den akademiska friheten prioriteras av lärosätesledningen, hur det omsätts i praktiken och om det kollegiala ansvaret.

1. Konstfacks arbete med att främja och värna en kultur som tillåter fritt kunskapssökande och fri kunskapsspridning

Redogör för lärosätets eget arbete med att främja och värna en kultur som tillåter fritt kunskapssökande och fri kunskapsspridning, i enlighet med bestämmelsen i högskolelagen (ca 3-4 sidor).

Konstfacks vision och värdegrund återspeglar vikten av att främja och värna en kultur som tillåter fritt kunskapssökande och fri kunskapsspridning.

Vision

2030 är Konstfack en ledande aktör på bild- och formkonstens globala fält. Utifrån skolans historia betonar vi utforskande, risk- och ansvarstagande. Praktikbaserad utbildning, forskning och professionsutveckling sätter konstens och tankens frihet i centrum. Genom detta etableras gränsöverskridande förhållningssätt som förändrar individer, institutioner och samhällen i demokratisk och ekologisk riktning. (Högskolestyrelsen 2020-12-09)

Värdegrund

Vår verksamhet präglas av humanism, kritisk och kreativ förmåga samt engagemang för en miljömässig och socialt hållbar utveckling. Våra arbetsformer är inkluderande och ger utrymme för oliktankande. Vi värdesätter lekfullhet, mod och konstnärlig integritet. Vi visar varandra tillit och ömsesidig respekt. (Rektorsbeslut 2012)

Konstfacks frihet att besluta om hur verksamheten ska organiseras och ledas, bidrar även till att värna och främja den akademiska friheten. Genom kollegialt inflytande och beslutsfattande kan medarbetarnas kunskap och erfarenhet tillgodogöras i ledningen av verksamheten. Detta bidrar till att främja och värna en ett fritt kunskapssökande och fri kunskapsspridning inom det egna ansvarsområdet.

Liksom vid andra lärosäten eftersträvas ”en funktionell balans mellan individers, grupper och ledningsstrukturers rättigheter och befogenheter. Lärosätena måste ha strukturer som klarar av att både stödja lärare och forskares frihet och samtidigt kunna fatta strategiska beslut. Alla inom akademien har ett ansvar för att bidra till en fungerande balans mellan olika önsknings, viljor och behov.”¹

¹ <https://suhf.se/app/uploads/2023/10/SUHF-Inspel-till-forskningspropositionen-2024-1.pdf>

I en arbetsordning och delegering av beslutanderätt beskrivs sammansättning, uppgifter och beslutsbefogenheter för de organ och funktioner som styrelsen beslutat om. Syftet är att tydliggöra ansvarsområden och deras förhållande till varandra. I ett separat styrdokument redovisas rektors delegeringar av beslut samt möjlighet till vidaredelegationer.

Utbildnings- och forskningsnämnden (UFN)² har ett övergripande ansvar för utbildningens och forskningens kvalitet, planering av utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå samt ämnesutveckling och organisation av forskning. Beslut om utbildningsplaner bereds av lärare, studenter och externa yrkesföreträdare i institutionernas ämnes- eller programråd. UFN har även tillsatt ett forsknings- och forskarutbildningsutskott (FFU) där forskningsledarna, vicerektor för forskning, studierektor för forskarutbildning och en doktorandrepresentant bereder ärenden till UFN.

I betänkandet ”Utvecklad ledning av universitet och högskolor” (2015) lyftes svårigheten att i kollegiala beslutsorgan ”fatta riktiga beslut om det kritiska och kunskapsbaserade samtalet inför beslut får ge vika för en intressebaserad argumentation från ledamöterna” samt att ”svårigheten ökar om det dessutom anses att viktiga beslut ska fattas i enighet”.

Som exempel på metoder för att stärka fria och svåra diskussioner och motverka att konsensuskultur uppstår kan nämnas: Lärarutbildningens arbete med att skapa medvetna demokratiska processer i studentgrupperna (formuleringsföreträde, samtalsutrymme etc), vilka även används i andra sammanhang. På motsvarande sätt används begrepp och samtalsmodeller i utbildningen, som hämtats från arbetsmiljöinsatser³. Chefsutbildning i konflikthantering samt föreläsningar om konflikters eskalation även för annan personal, ges för att öka kunskapen och förbättra möjligheten att identifiera och agera innan konflikter eskalerar.

En mer strategisk kompetensförsörjning, olika anställningsformer och breddad rekrytering av anställda, internationellt och internationellt, kan på sikt främja kritiska diskussioner och i förlängningen den akademiska friheten.

Utbildningens och lärarens frihet

Konstfack strävar efter att utbildningarna bör vara breda och samtidigt profilerade. De kollegiala berednings- och beslutsorganen bidrar till att strömningar och trender fångas upp, vilket ger aktualitet i utbildningens innehåll. Detta ska balanseras mot att dessa strömningar kan ha ett smalt fokus, exempelvis mot normkritik, hållbarhet etc.

På kursnivå, menar UFN, finns det en stor öppenhet och olika möjligheter för enskilda lärare på Konstfack. I valet av texter och referenser till konstnärliga och kritiska förhållningssätt blir lärarens frihet konkret.

Konstfacks präglas av ett historisk starkt fokus på individens utveckling, studentens fria studieval och ett brett samhällsengagemang. I utbildningen ska studenter kunna utmana normer, våga pröva nya idéer och utveckla sin mening. Vad händer när exempelvis normkritik blir normen? Läraren bör vara öppen för aktuella diskurser i samhällsdebatten och inom utbildningsämnet och samtidigt förmedla insikter i ett bredare kunskapsfält som även är historiskt förankrat. Här finns en risk att vissa aktuella frågeställningar tar över och blir dominerande under vissa perioder. En agenda över vilka teman som tas upp när, medan andra får stå tillbaka, är ett sätt att omhänderta samtida samhällstrender i undervisningen.

För att erbjuda läraren ett stöd vid dessa överväganden och andra pedagogiska frågor erbjuds

² Lärarledamöter nomineras av lärarkåren och utses av rektor på förslag av en valberedning. Institutionerna har kollegialt sammansatta ämnes- och programråd som bereder ärenden och lämnar förslag till beslutande nämnder, prefektbeslut samt rektorsbeslut. I avtal med studentkåren anges de organ där studenter ingår.

³ Baserad på forskning och litteratur om konflikthantering av Thomas Jordans, lektor och docent vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet.

workshops under olika teman inom Konstfacks högskolepedagogiska arbete, se exempelvis ”Handledning – makt, relation och intention”⁴.

Forskningens och forskarens frihet

Vid Konstfack har UFN ett övergripande ansvar för analys, prioritering och fördelning av ramanslaget för forskning. Utgångspunkten är att Konstfacks forskare fritt ska kunna välja problemområde, forskningsmetod och hur publicering ska ske.

Konstfack har ett litet basanslag för forskning, där endast professorer kan erbjudas forskningstid i tjänst. Övriga lärare ges dock möjlighet att ansöka om forskningsmedel motsvarande 20 procent för en period om 12 månader.

Det låga basanslaget gör att forskarna på Konstfack i hög grad är hänvisade till externfinansierad forskning. Då utlysningarna från forskningsfinansiärerna kan vara politiskt styrda uppstår en begränsning i den fria forskningen. De flesta finansiärer kräver också medfinansiering från lärosätet. Externfinansiering skapar även viss otrygghet i anställningen. När pengarna tar slut kan även anställningen ta slut, vilket begränsar den enskilde forskarens möjlighet till fritt kunskapssökande och fri kunskapsspridning.

Ett exempel på hur en kultur av fritt kunskapssökande och fri kunskapsspridning kan främjas är det årliga Research Week som ger en bredd på exempel i ett blandat program med både forskare och praktiker inom forskning på vetenskaplig och konstnärlig grund. De regelbundna forskningsseminarierna är ett annat gott exempel.

One Day About (En dag om) är en seminarieform som ska fungera som inkubationsmiljö för forskningsidéer och framtida forskningsprojekt. Anställda lärare genomför endagsseminarier om en frågeställning/ett ämne. Interna kanaler skapas för spridning och förutsättningar ges för att idéer kan gro vidare hos forskare/lärare. Seminarierna är öppna för alla lärare och doktorander på Konstfack. Det kan handla om att:

- ta första steget till vad som kan utvecklas till ett forskningsprojekt och i förlängningen till en ansökan om externa forskningsmedel eller forskningstid i tjänst,
- genomlysna frågor som är viktiga i forskningsmiljön på Konstfack, exempelvis etik, forskningsmetodik, praktisk kunskap eller forskarens roll,
- bidra till fördjupad kunskap i ämnen som är relevanta i forskningsmiljön.

Statens värdegrund och demokratifrågor

Förmågan att värna och främja en akademisk frihet är nära länkad till den statliga värdegrundens principer: demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning och offentlighetsprincipen, respekt för allas lika värde, frihet och värdighet, effektivitet och service. För Konstfack är statens värdegrund ett stöd i verksamheten och första mötet sker vid introduktionen för nyanställda.

Akademisk frihet är nödvändig för demokratin eftersom den möjliggör en öppen och kritisk diskussion. Forskare ska kunna bidra med kunskap och olika perspektiv i samhällsdebatten. På lärosätet ska de samtidigt ta ansvar för saklighet, opartiskhet och ge utrymme för olika åsikter i rollen som lärare. Här kan dilemman uppstå. Konstfack interna webb har en FAQ under rubriken ”Förtroende- och åsiktsfrågor”, se utdrag i bilaga 1.

⁴ Hur kan jag genom handledning stötta studenten till utveckling? Var går gränserna mellan professionell, personlig och en mer privat handledningsrelation? Denna workshop har fokus på handledningens möjligheter, utmaningar och dilemman. Syftet är att skapa utrymme för reflektion och utveckling. Utifrån gemensamt valda texter, diskuteras olika roller och former för handledning och relationen mellan handledaren och studenten.

2. Hur vanligt är det att den akademiska friheten utmanas

Hur vanligt är det att den akademiska friheten på lärosätet utmanas (ca 1-2 sidor)

1) internt, dvs. i situationer som uppstår inom lärosätet?

2) externt, dvs. genom påverkan av aktörer utanför lärosätet?

Samhällsdebatten idag är ofta starkt polariserad i både sociala medier och nyhetsmedier, vilket även kan avspeglas i situationer som uppstår inom Konstfack. Kravet på att myndigheten eller enskilda anställda ska ta tydlig ställning i olika samhällsfrågor hamnar lätt i konflikt med statens värdegrund och kan även utmana både den konstnärliga och akademiska friheten. Samtidigt har forskaren en expertroll och i den ingår att delta i debatter och lyfta fram även obekväma teser och rön. Detta skiljer sig från lärarens/handledarens roll i undervisningssituationen, se vidare om roller i bilaga 1.

På en högskola ska det finnas plats för olika åsikter och den som vill förhålla sig neutral ska kunna göra det. Som anställd vid en högskola ställs man inför etiska dilemman som är specifika för högskolevärlden. Läraren ska kunna behålla sin integritet och hantera känslighet och ifrågasättande av undervisningen som bottnar i exempelvis religion eller politiska värderingar. När krav ställs på att befria undervisningen från vissa ordval, innehåll m.m. behöver läraren kunna problematisera och presentera även begrepp och ord som kan ha en historisk belastning. Lärarens uppgift är att leda sådant lärande på ett balanserat och mångsidigt sätt, med en insikt om språkets performativa aspekter. På en konsthögskola bör också känsliga bilder och deras användning kunna analyseras och diskuteras på liknande sätt.

Det är relativt vanligt att aktörer utanför Konstfack fångar upp det starka engagemang som finns i samhällsfrågor och som ofta är publik till sin natur (studentarbeten exempelvis). Till det kommer att diskussioner och händelser som uppstår inom Konstfack förstärks i sociala media och nyhetsmedia eller används som arena för politiska ställningstaganden i offentligheten.

Det är av största vikt att studenter inser att deras examensarbeten och utställningar är offentliga utsagor. Även provocativa utsagor har sin plats inom den akademiska och konstnärliga friheten. Offentlighetens reaktioner, även om de är negativa, har givetvis sitt berättigande. Men att hatiska kommentarer och hot i vissa fall riktas mot både studenter och personal, kan potentiellt skapa en rädsla som får dem att undvika kontroversiella ämnen och uttryck. Detsamma gäller de examinerade konstnärliga utövarna. Myndigheten för kulturanalys i samarbete med Konstnärernas Riksorganisation och Sveriges Författarförbund genomförde två större studier på området som presenterades 2016. I undersökningen "Hotad kultur?" fastslogs att mer än var tredje författare och konstnär har utsatts för hot, våld eller trakasserier på grund av sitt konstnärskap.

3. VITA HAVET – ett exempel

Ge exempel på när den akademiska friheten på lärosätet har utmanats internt respektive externt. Beskriv konkret hur lärosätet agerade för att värna den akademiska friheten i de situationerna och vilka lärdomar som dragits (ca 3-4 sidor).

Under åren 2021 och 2022 figurerade Konstfack och utställningslokalen Vita Havet flitigt i medierna. Interna meningsskiljaktigheter som bland annat rörde bemötande, kommunikation och breddat deltagande eskalerade från dialog och diskussion till debatt i media. Frågor kring akademisk och konstnärlig frihet, rasism, yttrandefrihet, etik och arbetsmiljö, ställdes på sin spets.

Internt på Konstfack hade lärosätet att hantera det arbetsmiljöproblem som uppstod genom en namninsamling och en replik i DN från lärare vid Konstfack gentemot en artikel skriven av en kollega. Förutom att debattera sakfrågan i sig framstod repliken som riktad mot kollegan personligen. I kölvattnet följde även intern mailväxling där såväl yttrandefrihet som andra ställningstaganden markerades.

En intern arbetsmiljöutredning om kränkande särbehandling inleddes. Då alla anställda agerat som privatpersoner via media aktualiserades även frågor om yttrandefrihet och offentlig-anställdas meddelarfrihet. Utredningsunderlaget överlämnades därför i slutfasen till Konstfacks jurist/Advokatbyrå för att klargöra hur detta påverkade ärendet.

Interna arbetsmiljöåtgärder vidtogs med syftet att 1) ta hand om den/de som drabbats (företagshälsovård, stöd av närmaste chef), 2) stoppa det som pågick (via chefer samtala med berörda anställda och via lärare samtala med studenter) samt 3) med förebyggande insatser förhindra att något liknande uppstår igen.

Bland insatser på grupp- och organisationsnivå kan nämnas:

- Mail riktades tidigt till all personal under rubriker som ”Debatt och ansvar”, med förtydligande gällande yttrandefrihet, respekt, frihet och ansvar samt länkar till statens värdegrund, SULFs etiska riktlinjer och interna styrdokument. Att använda namninsamlingar för att väcka opinion mot en enskild person avråddes ifrån.
- Ca 70 institutionsanställda deltog i sk Öppna dialogsamtal (3 timmars workshop) på plats under juni, augusti och september 2021 under ledning av en organisationspsykolog. Syftet var att undersöka och skapa förutsättningar för en förbättrad professionell dialog och reflektion på Konstfack.
- Utifrån studenternas frågor togs en FAQ fram våren 2021, se utdrag i bilaga 1.
- Presentationer av statens värdegrund och etiska dilemmaövningar genomfördes för all personal hösten 2021 (ingår idag i introduktion av ny personal)
- Vidareutbildning för chefer i systematisk arbetsmiljö gavs med fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö, kränkande särbehandling samt konflikter/konflikters eskalation
- Stärkta delar i högskolepedagogisk utbildning om likabehandling/lika villkorsfrågor.
- Sammanfattande svar från Ledningsrådet gällande Our spaces/Våra rums⁵ förslag:

”När studenter från grupper i samhället som tidigare har varit underrepresenterade på Konstfack nu gör sina röster hörda är det välkommet. De diskussioner som uppstår har många nivåer och dimensioner. De handlar om politiska och sociala frågor i stort likväl som

⁵ 2016 resulterade ett studentinitiativ i skriften ”Brown Island in the White Sea, a Handbook for a Collective Practice” med syftet att synliggöra och dela de erfarenheter som POC (people of color) har av konstvärlden och Konstfack för att stödja både nuvarande och presumtiva studenter. Gruppens fortsatta arbete och utställningar ledde till att rektor tillsatte en arbetsgrupp för Konstfacks gemensamma rum 2019. Studenter, lärare och doktorander lämnade hösten 2020 förslag om bland annat bemötande, kommunikation och hur lokalerna bättre kan användas med syftet att skapa ett bättre breddat deltagande.

deras giltighet lokalt, på Konstfack: om rasism, social klass och strukturell diskriminering, om dominerande perspektiv och vithetsnormer, om representation och grupptillhörighet och rätten till egna definitioner. För Konstfack intensifieras exempelvis frågor om antagning, smak och kulturella referenser, stereotypa bilder, eurocentrism inom konst- och designhistoria, rumsliga frågor och frågor om bemötande och respekt. Inte minst är en demokratisk och kvalitativ fråga inom konstnärlig utbildning i central: vilka erfarenheter, vilka gestaltningar och vilka berättelser om vår tid och vårt samhälle skapar vi förutsättningar för som utbildningsinstitution?” Dessutom betonades att Konstfack:

- fortsätter förändringsarbetet med vår fysiska miljö: rumsavdelare, soffor, skyltprogram, nytt galleri m m.
- fortsätter det arbete som initierats under det senaste året gällande kompetensutveckling inom jämställdhet, anti-rasism, lika villkor och diskriminering.
- i nuläget inte ser att det finns tillräckliga argument för ett namnbyte på utställningsytan Vita havet.
- ställer sig positivt till att arbeta med en mångfaldsstrateg eller liknande kompetens i organisationen framöver.

Hösten 2021 genomförde Arbetsmiljöverket en inspektion vid Konstfack med flera lärosäten med fokus på hur arbetsgivaren arbetar förebyggande mot risker för kränkande särbehandling. Inspektionen avslutades i december 2021, efter att resultat från vårens medarbetarundersökning kompletterats med riskbedömning (kopplat till handlingsplan).

I maj 2022 gavs en bok ut som var mycket kritisk till hur Konstfack agerat under ”Vita havet-debatten”, vilket ledde till en förnyad och landsomfattande mediedebatt. Boken har delats ut bland annat till Konstfacks högskolestyrelse, ledningsråd och har använts som diskussionsunderlag i lärargrupper.

Lärdomar

Hösten 2022 uppdrogs till en oberoende part att se över vidtagna arbetsmiljörelaterade åtgärder under 2021 och 2022, vad som eventuellt missats samt vad som kan göras framöver. Granskningen avrapporterades för styrelsen 2023-02-15. Ambitionen är att fortsatt stärka en god arbetsmiljö och ett tryggt öppet samtalsklimat inom organisationen samt dra lärdom av erfarenheterna för att bättre kunna navigera i framtida komplexa ärenden:

- När arbetsmiljöproblem hotar den akademiska friheten, skapas problem på flera nivåer – individnivå, gruppnivå och organisationsnivå. Åtgärder behöver då snabbt vidtas på alla nivåer. En systematisk uppföljning av pågående åtgärder behöver säkerställas: vem ansvarar för vad när ärenden växer från individ via gruppnivå till organisationsnivå.
- Information om statens värdegrund och dilemmaövningar för anställda behöver ges återkommande. Upprätthållande av förtroende å ena sidan och åsiktsfriheten å andra sidan kan innebära en konflikt för den anställde att hantera.
- Utbildning i hur god arbetsmiljö säkerställs, i konflikthantering och om likabehandling av studenter och anställda (diskriminering, kränkande särbehandling, sexuella trakasserier mobbing etc) behöver återkommande aktualiseras. Metoder för att stärka ett fritt menings- och kunskapsutbyte behövs i både formella och informella forum. Den akademiska friheten påverkas negativt om viljan sjunker bland lärare och forskare att fortsatt bidra med kunskaper och perspektiv i den interna diskussionen.
- Yttrandefriheten ska säkra ett fritt meningsutbyte, en fri och allsidig upplysning och ett fritt konstnärligt skapande. Meddelarskyddet innebär att offentliganställda kan lämna uppgifter om arbetsplatsen till journalist för publicering, varför den skyddar alla parter om en intern konflikt utspelas i media. Arbetsmiljöåtgärder ska balanseras mot att arbetsgivaren måste iaktta försiktighet med att rikta kritik mot anställda som agerat via media.

- Aktuella sakfrågor vid lärosätet, kan lätt kidnappas och användas i delvis andra syften. Det skapas snabbt en polariserad mediearena för politiska och andra motsättningar. När anställda och studenter inte längre känner igen sig i de frågor som drivs i medierna riskeras förtroendet för både myndigheten och media. Till det kommer en svans av aggressiva uttalanden och fyllda kommentarsfält av ett obehagligt slag som riktas till anställda och studenter. När lärare och forskare räds att fortsatt delta i den offentliga debatten, hotas den akademiska friheten.
- I det aktuella exemplet borde arbetsmiljöåtgärderna vidtagits snabbare, med större tydlighet och med externt stöd initialt från företagshälsovården/annan oberoende aktör (Advokatbyrån hade ej i uppdrag att genomföra arbetsmiljöutredning). Inledande samtal med berörda borde ha skett tidigt och fysiskt på plats, trots pandemin. Ett gott samtalsklimat hade behövt vara på plats innan meningsskiljaktigheterna eskalerade. Att Konstfack inte gjorde tillräckligt för att säkerställa allas rätt att känna sig trygg och välkommen på sin arbetsplats är ett misslyckande för organisationen.

Konstfack tar med sig dessa lärdomar som - tillsammans med kompetensutveckling och nya rutiner - skapar en bättre grund i en verklighet där sociala medier, interna och externa kommunikationsytor i kombination med konstnärliga uttryck och offentlig debatt även i framtiden kommer att vara en del av vardagen för studenter och anställda. Vi kommer därmed att fortsätta med kompetensutvecklingsinsatser kring etik, yttrandefrihet och ansvarsfrågor.

Remissvaret har handlagts av förvaltningschef Elisabet Nordwall och föredragits för rektor innan beslut. Inspel har lämnats av ledamöterna i Utbildnings- och forskningsnämnden, prorektor Jenny Althoff, vicerektor för forskning Magnus Bärtås, HR-chef Anna Collin och utbildnings- och forskningsadministrativ chef Elin Norberg.

Bilaga 1. Utdrag ”Förtroende- och åsiktsfrågor”, publicerad våren 2021

Riskerar jag att få sämre betyg av en lärare som inte delar mina åsikter?

Läraren representerar myndigheten Konstfack. Läraren är därmed skyldig att handla med saklighet och opartiskhet. Myndighetsutövning, som att sätta betyg, får aldrig påverkas av personliga åsikter, vilket framgår av lag, se 1 kap. 9 § regeringsformen (1974:152) samt 5 § förvaltningslagen (2017:900). Se även gemensam värdegrund för statsanställda.⁶

Kan anställda kritisera studentverksamhet offentligt? Förfarandet kan aktualisera interna etiska frågor och arbetsmiljöfrågor, varför en sådan kritik istället bör hanteras internt på Konstfack. En statsanställd har dock rätt att yttra sig i enlighet med sin yttrandefrihet, men ska aldrig i sitt arbete agera på ett sådant sätt att förtroendet för den enskilde anställdes eller myndigheternas saklighet och opartiskhet kan rubbas.

Kan vi studenter känna oss trygga med att inte bli uthängda i media när vi uttrycker åsikter? En grupp studenters slutrapport, upprop, klagomål eller förslag till exempelvis Konstfacks ledning är en allmän handling som är offentlig, se nedan om Allmän handling. Den inkomna handlingen kan begäras ut, offentliggöras och debatteras. Det är Konstfacks uppgift att uppmuntra studenter att våga delta och ta plats i dessa öppna rum på ett tryggt sätt utan att känna sig uthängda.

Kan jag ha förtroende för min handledare?

Handledaren är alltid skyldig att hålla sig objektiv i sin roll som lärare på Konstfack, se 1 kap. 9 § regeringsformen samt 5 § förvaltningslagen.Handledningssituationen på Konstfack bygger ytterst på förtroende mellan studenten/studenterna och läraren. Dessa samtal är inte allmänna (eller offentliga), se nedan om Allmän handling. Studenten har även möjlighet att begära byte av handledare.

Kan anställda kritisera enskilda anställda offentligt? Att kritisera enskilda anställda offentligt är något som Konstfack starkt avråder ifrån. Yttrandefrihet är en grundläggande rättighet som var och en har rätt till, men de anställda behöver alltid beakta den gemensamma värdegrunden för statsanställda samt andra frågor om exempelvis kränkande särbehandling, mobbing, förtal eller annan typ av kränkande beteenden i enlighet med Konstfacks policy mot diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.⁶

Kan anställda kritisera Konstfacks verksamhet offentligt? Var och en har rätt att offentligt uttrycka tankar, åsikter och känslor och i övrigt lämna uppgifter i vilket ämne som helst (med vissa undantag för s.k. kvalificerade tystnadsplikter). Att ifrågasätta bidrar till att utveckla myndighetens verksamhet. Att kritisera arbetsgivaren står inte i strid med den anställdes lojalitetsplikt.

Hur hanteras kritik mot enskilda anställda eller studenter internt?

Konstfack ska ha ett öppet och respektfullt samtalsklimat där olika röster kan och vågar komma till tals. Då krävs förmåga att ta tag i meningsskiljaktigheter och framföra kritik på sätt som inte blir kränkande för enskilda personer. Välj tillfälle och forum med omsorg. Namninsamlingar, massmail etc där enskilda studenter eller anställda öppet kritiserar kan istället försvåra och aktualisera frågor om mobbing, kränkande särbehandling etc. Läs mer om Likabehandling av studenter eller Policy mot diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.⁷

Skilj på forskares expertroll, lärarens/handledarens roll och yrkesroller utanför

Konstfack Forskaren har en expertroll och i den ingår att delta i debatter och lyfta fram även obekväma teser och rön. Detta skiljer sig från lärarens/handledarens roll i undervisningssituationen, vilket är viktigt att särskilja. Konstfacks lärare har ofta ytterligare en yrkesroll vid sidan av sin huvudanställning hos Konstfack, en s.k. bisyssla. Upprätthållande av förtroende å ena sidan och åsiktsfriheten å andra sidan kan innebära en konflikt för

⁶ Länk till Statskontorets ”Den statliga värdegrunden (forvaltningskultur.se)” har tagits bort i enkätsvaret.

⁷ Länkar till lokala styrdokument är borttagna i detta enkätsvar (finns publicerade på Konstfacks webb).

den anställde att hantera. Läraren/forskaren förväntas kunna skilja mellan dessa, och centrala nyckelord är oberoende, opartiskhet, integritet och likabehandling. Läs om de olika rollerna hos exempelvis Sveriges universitetslärarförbund ([länk till information hos SULF är borttagen i detta dokument](#)).