

Avkollegialiseringen av svenska lärosäten

En analys av statliga universitet och högskolor

Shirin Ahlbäck Öberg & Johan Boberg

The Decollegialization of Higher Education Institutions – an Examination of Public Sector Higher Education Institutions in Sweden

This article surveys current management ideals of higher education institutions (HEIs), and our analytical focus is on the balance between line management and faculty self-governance. We present an empirical study of evolving governance structures including all 31 public sector HEIs in Sweden. The point of departure is the Autonomy Reform of 2011, which resulted in a deregulation of the Higher Education Act and a loss of constitutional support for collegial bodies. To assess the consequences of the reform, we have examined collegial bodies and academic leadership posts before and after the reform. Our findings show escalating line management in the appointment of academic leaders, a diluted role for collegial expertise, and a loss of decision-making authority for collegial bodies. Hence, the decollegialization of HEIs in Sweden. Our study contributes to the existing literature with an unusually comprehensive analysis of the consequences of new managerial ideals at the local institutional level.

Inledning

Vad händer när tidigare lagstadgade styrelseformer inom svenska universitet och högskolor avregleras? Det är frågan som kommer att behandlas i denna artikel.¹ Vi kommer att visa att stora förändringar skett inom det svenska

1 Artikeln har delvis skrivits inom ramen för forskningsprojektet *Svensk högre utbildning – Finansiering, organisering, rekrytering, utfall, 1950–2020*, som finansieras av Vetenskapsrådet (2016-04746). Vi vill särskilt tacka Mikael Börjesson, Lars Engwall, Johan Heilbron, Sharon Rider och Kerstin Sahlin för värdefulla synpunkter samt deltagarna vid Högre seminariet i statskunskap och SEC-seminariet (båda vid Uppsala universitet).

Shirin Ahlbäck Öberg är verksam vid Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet; Johan Boberg är verksam vid Institutionen för pedagogik, didaktik och utbildningsstudier, Uppsala universitet.
E-post: shirin.ahlback@statsvet.uu.se; johan.boberg@edu.uu.se

högskolelandskapet det senaste årtiondet. Vår utgångspunkt är att universitet och högskolor inte är vilka organisationer som helst, och att detta har haft omedelbara konsekvenser för hur de traditionellt har styrts. Att i styrningsdiskussionerna enbart dra paralleller till hur vanliga myndigheter eller privata företag styrs leder alltså tanken fel. De svenska universitet och högskolor som idag har statlig huvudman (hädanefter statliga lärosäten) är formellt sett förvaltningsmyndigheter. Innebörden av denna dubbla roll som både institutioner för högre utbildning och forskning och förvaltningsmyndigheter har länge varit att två varandra motstående styrningsprinciper ska verka samtidigt inom lärosätena – *kollegial styrning* och *linjestyrning*. Det har alltid funnits en spänning mellan dessa två ledningsprinciper, och i realiteten kan vi tala om ett slags maktindelning vid lärosätena (Engwall 2017). Över tid kan vi emellertid konstatera att denna maktindelning rubbats till linjestyrets fördel – det kollegiala styret är alltmer ifrågasatt. Tron på att starka ledningar, med generiska ledaregenskaper, ska ge såväl ökad effektivitet som kvalitet har sakta men säkert vunnit mark även inom högskoleväsendet, och bland dessa managementidéer lämnas inget utrymme för styrning underifrån.

Sammantaget menar vi att det vi bevittnar är en fortgående avkollegialisering av den svenska högskolan, som pågått under en längre tid. Ursprungligen var de kollegialt valda ledamöterna i majoritet i högskolestyrelserna; idag är de i minoritet (Ahlbäck Öberg & Sundberg 2016; Frängsmyr 2017). Inslagen av kollegiala val har även minskat vid tillsättandet av rektorer vid svenska lärosäten (Engwall 2014; 2016). Den utveckling som studeras i denna artikel är således inte ny utan del av ett större förändringsmönster. Vi menar dock att den borgerliga regeringens s.k. autonomireform 2011 i akt och mening befäste och legitimerade denna avkollegialiseringstrend genom att den avreglerade det kollegiala styret. Den enskilt största förändringen som denna reform medförde var nämligen att den kollegiala styrformens lagstöd avskaffades genom att bestämmelser rörande fakultetsnämnder ströks ur högskolelagen och högskoleförordningen (prop. 2009/10:149, 2009/10: UbU23, rskr. 2009/10:337). Tidigare fanns krav på att det vid varje lärosäte med rätt att utfärda examina på forskarnivå skulle finnas fakultetsnämnder, ett kollegialt beslutsorgan vars ledamöter valdes av de vetenskapligt kompetenta lärarna och som ansvarade för forskning, konstnärligt utvecklingsarbete och utbildning på forskarnivå. Nämnderna ansvarade även för utbildning på grund- och avancerad nivå om inte lärosätet valde att istället inrätta särskilda organ för utbildning på dessa nivåer. Med avregleringen fick lärosätena ökade möjligheter att bestämma över den inre organisationen. Vidare utökades möjligheterna för lärosätena att besluta om egna typer av läraranställningar, befodringsmöjligheter och anställningsförfaranden. Även i dessa fall försvann lagstödet för att kollegiala beslutsorgan skulle bereda anställningsärenden.

Samtidigt som lagstödet för den kollegiala styrformen avskaffades fick rektor och högskolestyrelse en fortsatt stark ställning i och med att de behöll – och i flera fall utökade – sina befogenheter. Balansen mellan linjestyret och det kollegiala styret har således författningsmässigt rubbats till det förras fördel. Riskerna med dessa förändringar var visserligen uppe till diskussion i riksdagsdebatten inför riksdagsbeslutet, men det föredragande statsrådet, högskole- och forskningsminister Tobias Krantz (FP), anförde i propositionen att "[e]nligt regeringens bedömning är det troligt att lärosätena även fortsättningsvis i stor utsträckning kommer att använda sig av någon form av kollegialt sammansatta organ för att tillgodose behovet av akademisk kompetens i beslutsfattandet" (prop. 2009/10:149: 32, vår emfas). Hur blev det då med den saken? Det vill säga, hur har de statliga lärosätena i Sverige hanterat avregleringen av fakultetsnämnderna? I hur stor utsträckning har det kollegiala beslutsfattandet rörande innehållet och kvaliteten i forskning och utbildning överlevt avregleringen?

I föreliggande studie undersöker vi hur balansen mellan de två styrformerna, kollegial styrning och linjestyrning, förändrats efter autonomireformen med avseende på hur akademiska ledare tillsätts, om kollegiala organ finns kvar och i så fall vilken beslutsmyndighet dessa har i frågor som rör innehåll och kvalitet i utbildning och forskning samt rekrytering av lärare. Den verksamhetsform som dagens svenska lärosäten har – myndighetsformen – förutsätter nämligen en rimlig balans mellan kollegial styrning och linjestyrning för att vi alls ska kunna betrakta lärosätena som något annat än vanliga statliga förvaltningsmyndigheter. En ensidig betoning av linjestyrningen – från departement till lärosäte och vidare från högskoleledning neråt i organisationen – utmanar de mest grundläggande akademiska principerna, och riskerar att ominstegöra universitetets och högskolans särart. För att kunna besvara ovanstående frågor har vi därför genomfört en analys av hur beslutsmandat fördelar sig mellan olika typer av organ vid samtliga 31 statliga lärosäten i Sverige före och efter autonomireformen (2010 respektive 2020). Denna totalstudie är inspirerad av de empiriska studier som tidigare genomförts på temat av Sundberg (2013; 2014; se även Ahlbäck Öberg & Sundberg 2016; 2017).

Nedan utvecklar vi först de teoretiska skiljelinjerna mellan det kollegiala styret och linjestyret. Denna genomgång förser oss med verktyg för att analysera det kollegiala styret vid de undersökta lärosätena. Därefter redogör vi för undersökningen och våra empiriska resultat. På grundval av dessa presenterar vi slutligen våra slutsatser rörande hur balansen mellan det kollegiala styret och linjestyret förändrats vid de statliga lärosätena efter autonomireformen samt diskuterar hur omfattningen av och karaktären hos dessa förändringar varierar mellan olika typer av lärosäten.

Styrningen av universitet och högskolor – två modeller

Styrningen av universitet och högskolor har intresserat forskare och politiskt ansvariga i flera decennier, särskilt vad gäller balansen mellan linjestyret och det akademiska självstyret. I litteraturen kallas den senare typen av styrning ofta kollegialt styre. Kollegialitet som styrform baseras på en fortlöpande diskussion om vad som utgör god vetenskaplig praktik och hur denna praktik ska forma forskning, utbildning och samverkan (Sahlin & Eriksson-Zetterquist 2016). Enligt Bennett (1998) är grunden för kollegialitet en professionell gemenskap som upprätthålls av arbetssätt präglade av sakkunnig kollegial granskning ("peer review") och seminarier. Innebörden av detta är att beslut rörande innehåll och kvalitet i forskning och utbildning ska baseras på argument grundade i vetenskaplig expertis. I förhållande till linjestyret – som för de statliga lärosätena följer av myndighetsformen – kan den kollegiala styrningsstrukturen ses som en form av maktindelning. Linjestyrets uppgift är att tillse att lärosätena följer de lagar och regler som fastställts av regering och riksdag för hantering av offentliga medel, anställningsfrågor och andra centralt beslutade mål. Det kollegiala beslutssystemet kan, i kontrast mot det tidigare, ses som ett försök att strukturellt upprätthålla den akademiska friheten genom att förhindra att såväl politiska och andra ideologiska organisationer som marknaden dikterar beslut angående lärosätenas kärnverksamhet. Historiskt och internationellt sett har denna maktindelning tagits för given och ibland även lagstadgats (Deem 1998; Birnbaum 2004; de Boer m.fl. 2007; Tapper & Palfreyman 2010; Ahlbäck Öberg & Sundberg 2016).

En studie av det kollegiala styrets förutsättningar inom universitet och högskolor motiveras av det faktum att det är här det, enligt de flesta bedömare, anses ha nått sin mest utvecklade form. Denna styrmodell uppfattas av vissa rent av vara intimt förknippat med universitetet som idé (Tapper & Palfreyman 2010; Rider m.fl. 2014; Frängsmyr 2017). Det bör dock noteras att den kollegiala styrmodellen inte är begränsad till universitet och högskolor utan återfinns även i andra typer av yrkesprofessionella miljöer. I sin bok *The Collegial Phenomenon* (2001) beskriver Lazega en advokatbyrås styrningsstruktur, belönings- och kontrollsystem, arbetsflöden, roller och statushierarkier. Advokatbyråer – som bygger på partnerskap – omfattar således ideal om kollegialitet och jämlikhet som uppnås i strukturer med kollektivt ansvar. Lazegas analys är i grunden strukturell och utgångspunkten är att organisationer som utför icke-rutinmässiga, innovativa och ofta kunskapsintensiva uppgifter behöver en tämligen platt, kollegial och icke-byråkratisk struktur. Komplexa uppgifter som inte kan rutiniseras definieras som professionellt och kunskapsintensivt arbete är, och när sådana uppgifter utförs av kollektiva aktörer (såsom professionella kommittéer eller arbetsgrupper) möjliggörs samarbete och ömsesidig anpassning på ett sätt som inte fångas av exempelvis Webers byråkratimodell. Att det finns ett maktindelningstema i Lazegas teori råder det inget tvivel om:

”Collegiality serves both to deny an authority system and to limit its strength” (Lazega 2001: 269). Här ska noteras att Lazega inte enbart intresserar sig för organisationer som fullt ut präglas av kollegialitet, utan han pekar även ut förekomsten av ”fickor av kollegialitet” som kan finnas i byråkratiska organisationer. Sahlin och Eriksson-Zetterquist menar på liknande sätt att kollegiala styrformer kan utvecklas i toppstyrda, professionellt heterogena och i övrigt byråkratiska organisationer, och de benämner detta fenomen ”öar av kollegialitet”. Exempel på sådana öar av en i delar institutionaliserad kollegial praktik skulle i detta sammanhang vara möjligheten att välja ledare, organiserade kollegiala granskningsprocesser vid tjänstetillsättningar, utvärdering av forskning och utbildning samt bedömningsprocessen vid akademiska disputationer (Sahlin & Eriksson-Zetterquist 2016).

En tangerande diskussion återfinns hos Evetts (2006) som skiljer mellan två olika, och kontrasterande, former av professionalism i kunskapsbaserat arbete: yrkesmässig professionalism och organisatorisk professionalism. Yrkesmässig professionalism som tillvägagångssätt styrs av yrkesutövarna själva, vilket innebär att de är självreglerande och huvudsakligen föremål för informell kollegial kontroll. Denna självreglering baseras på en gemensam utbildning och praktik, en stark socialiseringsprocess, en gemensam arbetskultur och yrkesidentitet samt gemensamma etiska koder som utformas och övervakas av professionella institut och föreningar. I det Evetts kallar organisatorisk professionalism styrs professionellt yrkesutövande däremot på avstånd och av organisatoriska värden, vilket innebär att byråkrati, hierarki och ledningskontroll ersätter professionella värden. Med organisatorisk professionalism är yrkesutövandet underordnat externt fastställda prestationsmål och ökad politisk eller administrativ kontroll (Deem 1998, Reed 2002 och Ahlbäck Öberg & Bringselius 2015 benämner detta *new managerialism*). Den traditionella förståelsen av professionalism förutsätter en delegering av beslutsmakt till professionen för att kunna utnyttja dess professionella expertis. I det typiska organisatoriska professionalism-perspektivet ersätts sådant handlingsutrymme med standardiserade och detaljerade instruktioner från överordnade, som därigenom minimerar utrymmet för utövandet av professionellt omdöme.

Ovanstående diskussion är inte bara av teoretiskt intresse, eftersom nya ledningsideal har vunnit intåg i högskolesektorn precis som i den offentliga sektorn i stort (Reed 2002; de Boer m.fl. 2007; Tapper & Palfreyman 2010; Locke m.fl. 2011; Musselin 2013; Ahola m.fl. 2014; Ekman m.fl. 2018; Waring 2017; Agevall & Olofsson 2019; Wright m.fl. 2019). Historiskt har universitet och högskolor setts som gemenskaper av akademiska lärare som forskar och undervisar tillsammans på ett kollegialt sätt, och de som var satta att leda lärosätena betraktades som akademiska ledare snarare än som chefer eller VD:ar (Deem 1998; Reed 2002; de Boer m.fl. 2007). Men expansionen av den högre utbildningssektorn har i de flesta västländer lett till ökade krav på universitet

och högskolor att redogöra för hur man använt offentliga medel och ett ökat tryck på att redovisa det sätt på vilket samhället får "valuta för pengarna". I den här diskussionen har ofta även en kritik av det kollegiala systemet som sådant framförts, som anklagats både för att bromsa beslutsprocesser och för att vara oförmöget att fatta svåra beslut när resurserna krymper (se t.ex. Burnes m.fl. 2014; Ekman m.fl. 2018: 306f). Gonch (2013) beskriver till exempel det kollegiala styret som "a recipe for paralysis" (jfr Pearce m.fl. 2018 och Shattock 2010). Det kollegiala styrets försvarare medger i sin tur att kollegiala processer visserligen kan fördröja beslutsfattande, men framhåller samtidigt att det också borgar för en mer grundlig diskussion och skänker den akademiska organisationen ordning och stabilitet (Kerr 1963). Försvararna av det kollegiala styret hävdar vidare att styrkan hos normativa institutioner inte mäts i effektivitet och hastighet utan i tillförlitlighet och förtroende, och att varje process som gör det möjligt att fatta bra beslut snabbare också gör det möjligt att fatta dåliga beslut snabbare (Birnbaum 2004).

För att analysera balansen mellan dessa två motstående ledningsmodeller – den kollegiala och den linjestyrda ledningsmodellen – bland svenska högskolor kommer vi att utgå från ett ramverk byggt på Lazegas och Evetts idéer om kontrasterande strukturella arrangemang för att förstå kunskapsintensiva organisationer (sammanfattas i tabell 1). Den linjestyrda ledningsmodellen utmärks av den förvaltningsstyrning som följer av att lärosätena är statliga myndigheter som lyder under regeringen, och här är den byråkratiska organiseringen framträdande. Men som tidigare poängterats har även högskolesektorn influerats av de management-idéer som omstöpt den offentliga sektorn i stort. Detta har i huvudsak inte inneburit att den byråkratiska förvaltningsmodellen ersatts, utan snarare att dessa idéer har bäddats in i en redan existerande byråkratisk struktur och banat väg för dess expansion på bekostnad av lärosätenas traditionella styrsystem. Rent konkret har detta inneburit att den traditionella byråkratimodellen har kommit att präglas av en expansion av chefer på mellannivå, ett ökat fokus på strategisk planering och formulerandet av verksamhetsmål samt utvecklandet av resultatstyrning med prestationsmätt (se Björck 2013; Sahlin & Eriksson-Zetterquist 2016). Denna senare utveckling har mycket gemensamt med det Evetts (2006) karaktäriserar som organisatorisk professionalism, och som andra betecknat "managerialism" (se t.ex. Ahlbäck Öberg & Bringselius 2015). Det kollegiala styret, å andra sidan, karaktäriseras snarare av det Evetts benämner yrkesmässig professionalism.

Som det teoretiska ramverket tydliggör begränsar den organisatoriska hierarkin i den linjestyrda ledningsmodellen kollegialiteten, och detta är begränsningar som de akademiska lärarna inte lätt kan kringgå. I den kollegiala modellen är det kollektivets vetenskapliga expertkunskap och sakkunniga granskning ("peer review") som präglar organiseringen, och som vanligtvis kommer till uttryck i en förhållandevis platt (decentraliserad) organisation. Den

linjestyrda ledningsmodellen innebär en mer hierarkisk befogenhetsstruktur, som under senare decennier starkt präglats av en tilltro till ett generiskt ledarskap där chefer vanligtvis rekryteras som "experter på ledning". Målet har varit att effektivisera verksamheter och öka kvaliteten. Detta kan kontrasteras mot idén om verksamhetsbaserat ledarskap som är ett centralt inslag i det kollegiala idealet (Sahlin & Eriksson-Zetterquist 2016). En ledare i den kollegiala modellen utgörs således av en kollega med vetenskaplig kompetens och erfarenhet av det professionella arbetet som får kollegernas förtroende att företräda dem (*primus/prima inter pares*) (Sahlin & Eriksson-Zetterquist 2016). I den kollegiala modellen kommer den professionella praktiken att organiseras genom en hög grad av självstyre i frågor som rör yrkets kärnverksamhet (här: undervisning och forskning). I den linjestyrda ledningsmodellen kommer, å andra sidan, standardisering av arbetsmetoder att eftersträvas och baseras på legal-rationella former av beslutsfattande (regeltolkning).

Tabell 1. Olika ledningsmodeller inom universitet och högskolor

	Den kollegiala modellen	Linjestyrd ledningsmodell (förvaltningsstyrning med management-influenser)
Vilken typ av ledning?	<i>Primus/prima inter pares</i>	Starkt (strategiskt) ledarskap ("manager")
Vem är behörig att välja representanter till kollegiala organ?	Kräver inträde i professionen, dvs. en doktorexamen	<i>Inte tillämplig</i>
Vilken typ av beslutsstruktur?	Professionell bedömning (decentraliserat)	Regeltolkning (centraliserat)
Grundläggande särdrag	Expertkunskap	Ledningsautonomi
Vilken typ av granskning/kontroll?	Professionens granskning av arbetets kärnverksamhet	Ansvarsutkrävande, mål- och resultatstyrning och prestationsgranskning

Källa: Författarnas bearbetning av Evetts 2006, Lazega 2001, Sahlin & Eriksson-Zetterquist 2016.

Hur ska man då utvärdera förekomsten av dessa två ledningsmodeller empiriskt? Vårt analytiska fokus ligger på sådana beslut som i dagsläget saknar författningsstöd, och där det således finns utrymme för variation mellan lärosätena – det vill säga vi kommer att undersöka förekomsten av kollegialt styre vid varje undersökt lärosäte. För det första, när det gäller lärosätenas ledning är vår förväntan vad gäller den kollegiala modellen att utseendet av de högsta ledarpositionerna innehåller processer som säkerställer förtroende och legitimitet för kandidaterna hos (i synnerhet) de akademiska lärarna och forskarna. I den linjestyrda ledningsmodellen anses sådana förankringsprocesser inte nödvändiga, utan utnämningen görs ovanifrån. För det andra, när det gäller kollegial kontra hierarkisk beslutsstruktur kan detta bäst studeras genom att analysera varje lärosätes organisation och ordning för beslutsfattande. En tendens att

centralisera beslutsfattandet kan ses som en indikation på en hierarkisk organisationsstruktur medan en tendens till en mer decentraliserad organisation av beslutsfattande indikerar större utrymme för kollegialt beslutsfattande. Ett sätt att med noggrannhet undersöka detta empiriskt är att analysera lärosätenas arbetsordningar, delegationsordningar m.m. för att klarlägga vem som har kompetensen att fatta beslut i frågor där akademisk expertis tydligt krävs. Exempel på sådana frågor är vem som fattar beslut om lärosätets kurs- och utbildningsplaner samt rekrytering till akademiska tjänster. För det tredje är det också av intresse att analysera vad som utgör en kollega i varje miljö, och detta studeras i termer av rösträtt vid val av ledamöter i kollegiala organ. Traditionellt gav innehavandet av en professur behörighet att rösta i kollegiala val, men i de modernare versionerna ("representativ kollegialitet" i kollegiala organ) har inträdet till yrket – det vill säga en doktorsexamen – varit tillräckligt. Sådana valförfaranden är emellertid inte tillämpliga i den linjestyrda ledningsmodellen. I denna fråga har vi snarare att göra med en motsättning mellan kollegiala, meritokratiska sätt att styra och mer demokratiskt inriktade modeller. I de senare bestäms inte behörighet av nivån av vetenskaplig expertis, utan den avgörande faktorn är den organisatoriska tillhörigheten, som antingen kan innefatta flera lärarkategorier eller ytterst samtliga anställda. Kollegialitet och demokrati likställs ibland när man talar om en styrning av organisationer underifrån, men måste i detta sammanhang hållas analytiskt åtskilda eftersom de två modellerna bygger på diametralt olika representationsprinciper (jfr Sahlin & Eriksson-Zetterquist 2016; de Boer & Stensaker 2007; jfr även Bobergs bidrag i detta specialnummer).²

Sammanfattningsvis, det kollegiala styret inom svenska lärosäten har typiskt utformats genom: (a) en egen beslutsstruktur, skild från den toppstyrning som följer av att vara en statlig myndighet; (b) att akademiska ledare utnämns underifrån (vanligtvis genom val) för att säkerställa en maktindelning mellan universitetsledning och verksamheten; och (c) användandet av kollegial granskning för anställningar, befordran, forskningsfinansiering och beslut om läroplaner för att säkerställa beslut baserade på meritokratiska principer och professionell expertis. Genom att organisera analysen kring dessa dimensioner försöker vi identifiera den organisatoriska ledningslogik som dominerar inom de statliga lärosätena i Sverige idag, och hur denna har förändrats under det senaste decenniet. Genom att systematiskt analysera samtliga statliga lärosäten i Sverige kommer vi kunna presentera en ovanligt rik mängd data som underlag för våra slutsatser.

2 Demokratiseringen av beslutsfattande organ vid svenska lärosäten uppstod i samband med universitetsreformen 1977. Denna demokratisering kom i två former som fortfarande finns kvar idag: (a) studenter och teknisk och administrativ personal fick representation i fakultetsnämnder och institutionsstyrelser, och (b) högskolestyrelser och andra styrande organ fick externa ledamöter vilka skulle representera bredare samhällsintressen (se Ruin 1982; Kyvik och Ødegård 1990).

Metod och data

Vi har granskat kollegiala organ och (akademiska) ledningspositioner före och efter autonomireformen (31 december 2010 respektive 2020 används som referenspunkter). För dessa två tidpunkter har vi genomfört en ingående analys av:

- (a) proceduren vid tillsättande av akademiska ledare,
- (b) den kollegiala sakkunskapens roll vid utseende av ledamöter i fakultetsnämnd eller motsvarande, och
- (c) de kollegiala organens beslutsmandat, vilket i sin tur vidare indelas i:
 - (i) beslut rörande utbildning och
 - (ii) beslut rörande tjänstetillsättning.

För analysen av beslutsmandat har vi således valt att fokusera på frågor som kräver vetenskaplig expertis inom specialiserade områden, det vill säga den typ av expertis och kompetens som kännetecknar kollegiala organ. Vårt analysobjekt är statliga lärosäten i Sverige, och vi har analyserat samtliga 31 universitet och högskolor med statlig huvudman.³ I presentationen av våra resultat delar vi in lärosätena i fem olika kategorier:

Gamla universitet: Uppsala universitet (UU), Lunds universitet (LU), Göteborgs universitet (GU), Stockholms universitet (SU), Umeå universitet (UmU), och Linköpings universitet (LiU).

Fackhögskolor: Karolinska Institutet (KI), Kungliga Tekniska högskolan (KTH), Luleå tekniska universitet (LTU), och Sveriges lantbruksuniversitet (SLU).⁴

Nya universitet: Karlstads universitet (KaU), Linnéuniversitetet (LnU), Örebro universitet (OrU), Mittuniversitetet (MiU), och Malmö universitet/högskola (MaH och sedan MaU).⁵

Högskolor: Blekinge tekniska högskola (BTH), Försvarshögskolan (FHS), Gymnastik- och idrottshögskolan (GIH), Högskolan i Borås (HB), Högskolan Dalarna (HDA), Högskolan i Gävle (HiG), Högskolan i Halmstad (HH), Högskolan Kristianstad (HKr), Högskolan i Skövde (HS), Högskolan Väst (HV), Mälardalens högskola (MDH), och Södertörns högskola (SH).

Konstnärliga högskolor: Konstfack (KF), Kungliga Konsthögskolan (KKH), Kungliga Musikhögskolan i Stockholm (KMH), och Stockholms konstnärliga högskola (SKH).

3 De statliga lärosäten som har upphört sedan 2010 ingår inte i analysen. I vår kategorisering har vi utgått från UKÄ:s klassificering, men indelat kategorin universitet i tre undergrupper: gamla universitet (som inrättades före högskolereformen 1977), fackhögskolor (till vilken vi enbart räknar lärosäten med universitetsstatus) och nya universitet (som tillkommit efter högskolereformen 1977).

4 På grund av dess akademiska profil räknar vi LTU som en fackhögskola trots att den är ett ungt universitet.

5 Malmö högskola erhöll full universitetsstatus 2018 och bytte då namn till Malmö universitet.

Eftersom studien omfattar den totala populationen av statliga lärosäten utgörs våra analysobjekt av en blandning av stora, medelstora och mindre lärosäten samt en blandning av universitet, regionala högskolor och fackhögskolor med teknisk, medicinsk och konstnärlig profil.

För att nå hög reliabilitet i vår analys har vi vänt oss till formella – och offentligt tillgängliga – dokument som reglerar eller beskriver hur lärosätenas beslutsprocesser är utformade. Det empiriska material som inhämtats för analysen är lärosätenas arbetsordningar, anställningsordningar och andra dokument som beskriver beslutsfattande och delegering av befogenheter (delegationsordningar) för åren 2010 och 2020. Därutöver har vi inhämtat instruktioner för valförfarande, allmänna instruktioner för kollegiala organ samt instruktioner om procedurer för rekrytering av akademiska ledare. Sammanlagt har vi samlat in cirka 2 000 dokument, varav de närmare 250 dokument som utgör källor för tabellerna 2–6 redovisas i bilaga 1. Vid behov har vi även konsulterat administratörer eller akademiska lärare vid lärosätena för att fylla i luckor där information saknades eller för att reda ut tvetydigheter, men i huvudsak bygger våra slutsatser på ovannämnda offentliga dokument.

Den högre utbildningen och forskningen i Sverige finansieras huvudsakligen med offentliga medel, och de statliga lärosätena utgör huvudparten av sektorn. Detta genererar, som vi tidigare påpekat, en intressant blandning av olika typer av lärosäten i studien. Denna situation innebär också att alla typer av reformaktiviteter från svenska regeringar inom sektorn inte bara träffar alla inkluderade lärosäten, utan vårt urval täcker dessutom merparten av sektorn. Vad resultaten av sådana reformer blir på lokal nivå är dock en empirisk fråga, och något som vi nu riktar vår uppmärksamhet mot.

Empirisk analys

BAKGRUND

Lärosätena med statlig huvudman i Sverige omfattas av samma offentlighetsliga regelverk som övriga statliga myndigheter.⁶ De statliga lärosätena omfattas emellertid också av högskolelagen och högskoleförordningen (SFS 1992:1434 och 1993:100). Dessa författningar har genomgått ett antal reformer under de senaste årtiondena, som bland annat inneburit att kollegiala strukturer öppnats för större inflytande från studenter och företrädare för samhället i stort (Sahlin & Eriksson-Zetterquist 2016; Engwall 2017; Frångsmyr 2017; Ahlbäck Öberg & Sundberg 2017). Effekterna av dessa reformer presenteras nedan där vi främst kommer att fokusera på omvandlingen av högskolans ledningsstrukturer och

6 Det finns totalt 48 lärosäten i Sverige och år 2020 utgjorde de statligt finansierade universiteten och högskolornas andel av personal, studenter och forskningsanslag mer än 92 % av totalen (UKÄ 2020).

styrssystem i Sverige med hjälp av de analytiska kategorier som presenterades i föregående avsnitt.

Det måste dock här påpekas att även om majoriteten av de svenska lärosätena till sin verksamhetsform är statliga myndigheter så avviker deras ledningsstruktur tydligt från vanliga myndigheters. Det faktum att universitet och högskolor inte kan ses som regelrätta myndigheter har historiskt medfört att en dualistisk intern styrningsstruktur har tillämpats, vilket innebär ett erkännande av att lärosätenas kärnverksamhet (undervisning och forskning) inte bör direkt styras ovanifrån. Akademin självstyre har betraktats som så centralt att principen om akademisk frihet explicit har kopplats till det kollegiala styret för att verksamheten skulle kunna upprätthålla oberoende gentemot den politiska makten, marknaden och andra ideologiska intressen. Kollegialt styre som ett skydd mot otillbörlig styrning har fastställts i UNESCO:s (1997) rekommendationer för högre utbildning där det finns en särskild rubrik om "Självstyre och kollegialitet" (artikel 32 och 33). Skrivningar om behovet av institutionell och individuell frihet framgår också explicit av de europeiska universitetens rättighetsförklaring Magna Charta Universitatum 1988 som i dagsläget har undertecknats av 20 svenska lärosäten (European Universities Association 1988). Det kollegiala självstyret kan således sägas utgöra det organisatoriska uttrycket för akademisk frihet. Det är talande att när den akademiska friheten angrips i vår samtid sker detta inte minst genom att underminera, kringgå eller helt åsidosätta det kollegiala självstyret, vilket visar på den nära kopplingen mellan de två (se t.ex. Gall 2021).

I det svenska högskolesystemet har, traditionellt sett, organen för kollegialt beslutsfattande framförallt varit fakultetsnämnder och i viss mån institutionsstyrelser (se Bobergs bidrag i detta specialnummer). Dessa kollegiala organ kan således ses som det organisatoriska uttrycket för akademisk frihet. I meritokratisk anda har de, i kraft av sin expertis, erhållit rätten och skyldigheten att utöva sitt kollektiva professionella omdöme, vilket är innebörden av självstyret i detta sammanhang. Dessa valda organ har haft en oberoende ställning i förhållandet till högskoleledningen och i förlängningen till regeringen. Det faktum att beslut tas gemensamt av de akademiska företrädarna i kollegiala organ är en avgörande skillnad. I linjestyrningsmodellen kan beslut fattas av den enskilda person som råkar ha ansvaret, oavsett skäl, medan beslut i den kollegiala modellen ska fattas på grundval av styrkan i de anförda skälen. Vidare, medan ledningen i en linjeorganisation inte behöver ha egen expertis i den verksamhet som han eller hon leder, väljs ordförandena för kollegiala organ traditionellt bland kolleger med högt anseende och hög legitimitet hos den fakultet eller institution som man är vald att leda: de är "främst bland jämlikar" (*primus/prima inter pares*), valda underifrån av sina kolleger även om de sedermera formellt sett utses ovanifrån.

Autonomireformen gav lärosätena befogenheter att själva fatta beslut om sin interna organisation, anställningsregler, karriärutveckling och så vidare.

Dessutom avreglerades föreskrifterna för val av akademiska ledare. Eftersom det konstitutionella stödet för kollegiala organ avskaffades förstärktes befogenheterna för högskoleledningarna (rektor och högskolestyrelser). Det bör emellertid noteras att även om reformen inte föreskriver att det måste finnas kollegiala organ på lärosätena så förbjuder den inte heller sådana arrangemang. Det är upp till varje lärosätesledning att besluta om kollegiala organ ska inrättas. Frågan är då, vad bestämde de olika högskoleledningarna sig för? Vad har det organisatoriska svaret på autonomireformen varit på lärosätetsnivå? Har det funnits en benägenhet att röra sig mot mer eller mindre kollegialitet? Kort sagt, har det kollegiala styret överlevt autonomireformens avreglering?

RESULTAT

I detta avsnitt presenterar vi våra empiriska resultat. Med utgångspunkt i det teoretiska ramverket indelas resultatredovisningen i tre underavdelningar: (a) proceduren vid tillsättande av akademiska ledare, (b) den kollegiala sakkunskapens roll vid utseende av ledamöter i fakultetsnämnd eller motsvarande, och (c) de kollegiala organens beslutsmandat, vilken i sin tur vidare indelas i (i) beslut rörande utbildning och (ii) beslut rörande tjänstetillsättning.

Tillsättande av akademiska ledare: starkare linjestyrning

Att akademiska ledare tillsätts genom val bland kolleger (applicerandet av principen *primus/prima inter pares*) har utgjort en hörnsten i det kollegiala systemet (se UNESCO 1997). Denna tillsättningsprocess anses ha som fördel att sådana ledare utses som både har god förståelse för det akademiska arbetet och delar de akademiska normerna, vilket ger dem legitimitet inom *kollegiet* (Goodall 2009). Som en följd av autonomireformen har det skett olika grader av förskjutningar i relation till det tidigare systemet, när val till kollegiala organ hålls. Före reformen tillsattes dekaner formellt sett av rektor, men valdes av fakulteten (SFS 1993:100: 3 kap. 4 § [lydelse före autonomireformen]). Idag har rektors och andra linjechefers inblandning blivit normen (se tabell 2). Nedan presenterar vi en utförlig analys.

Vad gäller den process som leder fram till tillsättandet, finns det idag en stor spridning bland de svenska statliga lärosätena. Trots att valproceduren inte längre är reglerad i lag, praktiseras val fortfarande vid ungefär hälften av lärosätena.⁷ Det finns dock tydliga skillnader mellan olika kategorier av lärosäten. Vid de gamla universiteten är val fortfarande normaltillståndet. Vid yngre lärosäten – nya universitet och högskolor – är val fortfarande vanligt, men hålls idag endast vid en minoritet av lärosätena. Slutligen ser vi att bland fackhögskolorna och de konstnärliga högskolorna förekommer direkta val endast i ett fåtal fall.

7 Med dekan avser vi här ordförande i fakultetsnämnd eller motsvarande organ.

Tabell 2. Utseende av ordförande (dekan) i fakultetsnämnd/motsv., 2020

Lärosäte	Tillsätts av	Procedur	Rösträtt
Gamla universitet			
UU	Vice-/rektor	Val (samråd med rektor) ⁸	Disputerade lärare och forskare
LU	Rektor	Val (samråd med rektor)	Alla anställda
GU	Rektor	Val (samråd med rektor)	Alla anställda
SU	Rektor	Val (samråd med rektor)	Alla lärare och forskare
UmU	Rektor	Valberedning (samråd med rektor)	Ledamöter utses av prefekterna
LiU	Rektor	Val (samråd med rektor)	Alla lärare
Fackhögskolor			
KI	–	Rektor är ordförande i nämnd ⁹	
KTH	Rektor	Valberedning (samråd med rektor) ¹⁰	Ledamöter utses av fakultetsrådet
LTU	Rektor	Valberedning (samråd med rektor) ¹¹	Ledamöter utses av alla lärare
SLU	Rektor	Val (samråd med rektor)	Disputerade befattningshavare
Nya universitet			
KaU	Rektor	Val (samråd med rektor [†])	Alla anställda
LnU	Rektor	Rekryteringsgrupp ledd av rektor	Samråd med anställda
OrU	Rektor	Valberedning (samråd med rektor [†])	Ledamöter utses av rektor
MiU	Rektor	Valberedning (samråd med rektor)	Ledamöter utses av alla lärare
MaU	Rektor	Rådgivande rekryteringsprocess ¹²	Ska ha kollegiets förtroende
Högskolor			
BTH	Rektor	Val (samråd med rektor [†]) ¹³	Alla lärare
FHS	Styrelse	Föreslås av rektor och valberedning	Ledamöter utses av rektor
GIH	Rektor	Nomineringsgrupp	Ledamöter utses av disp. lärare ¹⁴
HB	Rektor	Val (samråd med rektor)	Alla lärare
HDa	Rektor	Utses bland ledamöter	Nämnden hörs
HiG	Rektor	Val (samråd med rektor [†])	Alla lärare
HH	Rektor	Val (samråd med rektor)	Alla anställda
HKr	Rektor	Hörande av anställda	
HS	Rektor	Utses bland professorer	
HV	Rektor	Föreslås av nämnd bland ledamöter	
MDH	Rektor	Val (samråd med rektor [†])	Alla lärare och forskare
SH	Rektor	Val (hörande av rektor)	Alla lärare och forskare
Konstnärliga högskolor			
KF	–	Prorektor är ordförande i nämnd	
KKH	–	Pro-/rektor är ordförande i nämnd	
KMH	Rektor	Val (samråd med rektor)	Alla lärare
SKH	Rektor	Utses bland ledamöter	Förslag från valberedning (samråd med rektor)

Kommentar: Den röstberättigade ska i regel ha en anställning på minst 40–50% som sträcker sig över en längre tidsperiod. Vid lärosäten markerade med '†' anges inte kravet på samråd i styrdokumentet, men att valberedningen samråder med rektor har uppgivits till Ledningsutredningen (SOU 2015:92: 275f).

- 8 Samråd sker i de fall där områdesnämnd även utgör fakultetsnämnd. I Fakultetsnämnden, tillika områdesnämnden, för medicin och farmaci är dekan inte ordförande i nämnden.
- 9 Vid KI leder dekanerna institutionsgrupper.
- 10 Vid KTH saknas fakultetsnämnd. Här anges ordförande i fakultetsrådet, som kallas dekan.
- 11 Vid LTU är dekan ordförande i fakultetskollegiet. Här anges ordförande i fakultetsnämnd.
- 12 Vid MaU har fakultetsnämnden en extern ordförande som utses av rektor efter val (samråd med rektor) bland alla anställda. Här anges val av dekan.
- 13 Vid BTH saknas fakultetsnämnd. Här anges val av dekan.
- 14 Olika anställningskategorier utser egna representanter i nomineringsgrupp. Vid utseende av ledamöter till Forsknings- och forskarutbildningsnämnden deltar endast de ledamöter i nomineringsgruppen som utses av disputerade lärare.

Men även vid de lärosäten som fortfarande håller val har en direkt inblandning från rektor i rekryteringsprocessen blivit norm. Över hela fältet ser vi idag att valberedningar ska samråda med rektor innan kandidater föreslås. Detta torde vara ett uttryck för managementidén att underordnade chefer i linjestrukturen ska dela samma vision som deras överordnade – rektor – och samarbeta för att realisera ledningens vision.

En annan viktig trend som genomsyrar hela högskolesystemet är en demokratisering av valprocessen. Tidigare hade enbart disputerade lärare rösträtt. Idag är detta endast fallet vid UU och SLU. Vid övriga lärosäten som på ett eller annat sätt anordnar val ser vi att en kollegial princip har ersatts av en demokratisk princip – expertis har ersatts med demokratiskt inflytande. Vanligast är att rösträtten utvidgats till odisputerade lärare (adjunkter), som utgör en betydande del av lärarkåren vid de yngre lärosätena (Agevall & Olofsson 2019; se även Agevall & Olofssons bidrag i detta specialnummer). I några fall har rösträtten till och med utvidgats till att omfatta samtliga anställda vid fakulteten, vilket innebär att principen om intern representativ demokrati fullständigt ersatt principen om kollegial meritokrati (vi återkommer till detta i nästa avsnitt).

Vid ungefär hälften av lärosätena har valprocesser ersatts av andra tillsättningsprocedurer. Vid UmU, KTH, LTU, LnU, OrU, MiU, MaU, FHS och GIH har valberedningar eller rekryteringsgrupper givits en mer framträdande roll vid tillsättningen av dekaner (eller motsvarande): vid dessa lärosäten tillsätts dekaner, föreslagna av valberedningar eller rekryteringsgrupper, utan någon mellanliggande kollegial valprocess. Vid HDa och SKH utser rektor nämndens ordförande bland dess ledamöter efter att ha hört nämnden, vid HS utser rektor dekan bland fakultetens professorer och vid HKr utser rektor dekan efter att ha hört de anställda vid fakulteten.

LnU utgör ett särskilt intressant fall, och är troligtvis det lärosäte som tagit managementmodellen för rekrytering längst. Vid LnU behöver rektor enbart "samråda" med fakultetens anställda innan dekaner tillsätts. Vidare beslutar rektor om kravprofilen för dekan samt tillsätter fakultetsrepresentanterna i nomineringsgruppen, efter förslag från kanslichefen. Nomineringsgruppens uppgift är att kontakta potentiella kandidater och be dem att inkomma med "intresseanmälningar". Kandidaterna behöver inte vara anställda vid fakulteten, vilket traditionellt varit ett krav, utan kan även rekryteras externt. Vidare kan intresseanmälningar skickas in via en extern rekryteringsfirma, och sådana kandidater offentliggörs inte i den inledande fasen. Användning av rekryteringsfirmor har blivit vanlig vid rektorsrekrytering, men är väldigt sällsynt vid tillsättning av dekaner.¹⁵ Nomineringsgruppen genomför intervjuer

15 Argumentet för detta tillvägagångssätt är vanligtvis att högkvalificerade kandidater kommer att dra sig för att anmäla intresse om de offentligt måste konkurrera om positionen, och rekryteringsfirmor används som ett sätt att kringgå offentlighetsprincipen (se SOU 2015:92).

och föreslår kandidater till rekryteringsgruppen. Rekryteringsgruppen, som bereder det slutgiltiga beslutet, leds av rektor och saknar fakultetsrepresentanter. Istället ingår prorektor, universitetsdirektören samt en studentrepresentant (LnU 2020). Vi har här rört oss långt från principen om *primus/prima inter pares*.

Inom en tredje grupp lärosäten uttrycks universitetsledningens roll på ytterligare ett annat sätt. Vid KI, KF och KKH är rektor eller prorektor *själv* fakultetsnämndens ordförande. Tidigare hade KI två separata fakultetsnämnder, Styrelsen för forskning och Styrelsen för forskarutbildning, med varsin vald dekan (KI 2013a; 2013b). 2019 omorganiserades KI och de två nämnderna slogs samman till en gemensam fakultetsnämnd, ledd av rektor (KI 2019). Detta saknar motsvarighet i Sverige, och dess närmaste parallell är den situation som råder vid de två nämnda konstnärliga högskolorna där nämnderna leds av antingen rektor eller prorektor. Men eftersom de konstnärliga högskolorna är så små, är situationen likväl inte motsvarande den vid KI.

Sammantaget påvisar vår analys en förstärkning av linjestyrningens kontroll ovanifrån vid tillsättningen av akademiska ledare vid de flesta lärosäten. Kollegiets val av akademiska ledare har i vissa fall helt upphävts, medan det i andra fall ersatts av betydligt svagare former för kollegialt inflytande, såsom "samråd" och "intresseanmälningar". I praktiken utgör detta en förskjutning av beslutsmandatet från kollegiet till linjechefer, ofta rektor, som övertar uppgiften.

Den kollegiala sakkunskapens roll: från disputerade lärare till anställda

En annan betydande förändring som skett under den undersökta perioden avser reglerna för val till fakultetsnämnder eller motsvarande organ (hädanefter fakultetsnämnder). Begreppet *kollega* är här centralt. I kontexten av kollegialt beslutsfattande utgör en kollega någon som tillhör fakultetens lärarkår, inte en medarbetare vid en institution. Principen om kollegialt självstyre och akademisk frihet bygger på idén att den akademiska professionen har vissa specifika professionella kvalifikationer: den sakkunskap som krävs för att fatta beslut rörande innehåll och kvalitet i högre utbildning och forskning. Före autonomireformen hade enbart lärare med vetenskaplig eller konstnärlig kompetens rösträtt vid val av ledamöter i fakultetsnämnder. Samtidigt garanterades studenter och övriga anställda inflytande genom att studentorganisationer och fackföreningar utsåg representanter. På detta vis införlivades de senare gruppernas perspektiv och erfarenheter i beslutsfattandet. Tabell 3 visar förändringarna i reglerna för rösträtt vid val till fakultetsnämnder eller motsvarande organ.

Tabell 3. Rösträtt vid val till fakultetsnämnd/motsu., 2020

Lärosäte	Rösträtt
Gamla universitet	
UU	Disputerade lärare och forskare
LU	Alla anställda
GU	Alla anställda
SU	Alla lärare och forskare
UmU	Disputerade lärare
LiU	Alla lärare
Fackhögskolor	
KI	Disputerade lärare och forskare
KTH	<i>Ingen fakultetsnämnd</i> ¹⁶
LTU	Alla lärare
SLU	Disputerade befattningshavare
Nya universitet	
KaU	Alla anställda
LnU	Alla anställda
OrU	Disputerade lärare. Finns särskild post för adjunkter som väljs av adjunkter.
MiU	Alla lärare
MaU	Alla anställda
Högskolor	
BTH	<i>Ingen fakultetsnämnd</i>
FHS	Alla lärare
GIH	<i>Utses av rektor efter beredning i nomineringsgrupp. Ledamöter utses av disputerade lärare.</i> ¹⁷
HB	Alla lärare
HDa	Alla lärare och forskare
HiG	Alla lärare
HH	Alla anställda
HKr	Alla lärare
HS	Alla lärare
HV	<i>Tillsätts av kollegialt organ på institutionsnivå. På denna nivå har alla lärare rösträtt.</i>
MDH	Alla lärare och forskare
SH	Alla lärare och forskare
Konstnärliga högskolor	
KF	Alla lärare
KKH	<i>Utses av rektor efter förslag från valberedning</i>
KMH	Alla lärare
SKH	Alla lärare

Kommentar: Den röstberättigade ska i regel ha en anställning på minst 40–50% som sträcker sig över en längre tidsperiod.

2010 hade alltså enbart lärare med relevant kompetens rösträtt till dessa kollegiala organ. Den vägledande principen var att de valda representanternas beslut skänks legitimitet genom att ledamöternas professionella omdöme erkänts av deras likar, vilket manifesterats i valet av dem som ledamöter (Rider m.fl. 2004: 11). Tabell 3 visar att denna ordning har genomgått genomgripande förändringar sedan autonomireformen. I mer än en femtedel av fallen har en

16 KTH har ett fakultetsråd som är ett rådgivande organ till rektor. Ledamöter utses genom val bland alla lärare och forskare.

17 Olika anställningskategorier utser egna representanter i nomineringsgruppen. Vid utseende av ledamöter till Forsknings- och forskarutbildningsnämnden deltar endast de ledamöter i nomineringsgruppen som utsetts av disputerade lärare.

demokratisk princip om medarbetarinflytande fullständigt ersatt principen om kollegialt beslutsfattande baserad på sakkunskap, vilken var grundläggande före reformen. Vid sex av de studerade lärosätena har samtliga anställda givits rösträtt: LU, GU, KaU, LnU, MaU och HH. Vid ytterligare 15 lärosäten har rösträtten utvidgats, inte till samtliga anställda, utan till odisputerade lärare (SU, LiU, LTU, MiU, FHS, HB, HDa, HiG, HKr, HS, MDH, SH, KF, KMH och SKH). I båda fallen uttrycker denna omfattande förändring ett minskat inflytande för högskolelärarprofessionen över kärnverksamheten. I det senare fallet beror omfattningen av denna minskning på hur stor gruppen odisputerade lärare (adjunkter) är vid respektive lärosäte. Vid de gamla universiteten (t.ex. SU och LiU) är andelen adjunkter ungefär 14% av det totala antalet lärare, medan andelen vid nya universitet och högskolor är 33% respektive 41% (Agevall & Olofsson 2019; se även Agevall & Olofssons bidrag i detta specialnummer). Merparten av de lärosäten som utvidgat rösträtten till adjunkter är högskolor.

Vidare bör tilläggas att vid fyra av de studerade lärosätena (UU, UmU, KI och SLU) har rösträtten utvidgats till disputerade forskare, det vill säga, rösträtten är inte längre knuten till innehavet av fast anställning. Den senare utvecklingen utgör inte ett urvattnande av kollegialiteten, utan snarare dess motsats. I KI:s fall är dock rektor numera både ordförande i fakultetsnämnden och den som tillsätter vice ordförande, vilket är en utveckling som verkar i motsatt riktning. Tabell 3 visar även att två lärosäten (KTH och BTH) helt saknar fakultetsnämnder, och vid ytterligare två lärosäten (GIH och KKH) sker tillsättningen av det kollegiala organet genom att en valberedning tar fram förslag på ledamöter som sedan utses av rektor. Det är värt att notera att bland de lärosäten där utvecklingen varit mest dramatisk är två fackhögskolor för medicin och teknik (KI och KTH) och den tredje visserligen en högskola (BTH), men med en tydlig teknisk profil, en iakttagelse vi återkommer till i den kommande analysen.

De kollegiala organens beslutsmandat: minskat inflytande

Sedan autonomireformen har beslutsmandat i akademiska frågor – som tidigare genom lag tillföll kollegiala organ – i högre grad delegerats direkt till enskilda linjechefer. Nedan presenteras förändringar i beslutsbefogenheter rörande utbildning och tillsättning av lärare.

Beslut rörande utbildning

Välgrundade beslut rörande vilka kurser och utbildningsprogram som ska ges på grund- och avancerad nivå är av avgörande betydelse för utbildningens kvalitet. Fördelningen av beslutsmandat i de frågor som anges i tabell 4 har aldrig reglerats i lag, varken före eller efter autonomireformen. Men eftersom fakultetsnämnden till och med 2010 hade ansvar för såväl grundutbildning som forskarutbildning var det naturligt att beslut rörande exempelvis inrättande av kurser och kursplaner fattades av detta organ.

Tabell 4. Beslutsbefogenheter utbildning grund- och avancerad nivå före och efter autonomireformen, 2010 och 2020

2010	Fastställa/revidera kursplan		Inrätta/avveckla kurs		Fastställa/revidera utbildningsplan		Inrätta/avveckla utbildningsprogram	
Gamla universitet								
UU	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _F	K _F	Rektor	Rektor
LU	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _F	K _F	Rektor	K _F
GU	K _F	K _F	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _F	K _F	K _F	K _F
SU	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _F	K _F	K _F	K _F
UmU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	Rektor	Rektor
LiU	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _F	K _F	Styrelse	Styrelse
Fackhögskolor								
KI	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
KTH	L _I	L _I	L _I	L _I	K _I	K _I	Styrelse	Styrelse
LTU	L _I	L _I	Rektor	Rektor	K _F	K _F	Rektor	Rektor
SLU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	Rektor ¹⁸	Rektor ¹⁸
Nya universitet								
KaU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
LnU	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _I	K _I	K _F	K _F	Styrelse	Styrelse
OrU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
MiU	K _I	K _I	K _F	K _F	K _F	K _F	Styrelse	Styrelse
MaH	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	Styrelse	Styrelse
Högskolor								
BTH	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C
FHS	K _C	K _C	L _I	L _I	K _C	K _C	Rektor	Rektor
GIH	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	Styrelse	Styrelse
HB	K _C	K _C	Rektor	Rektor	K _C	K _C	Styrelse	Styrelse
HDa	K _I	K _I	K _I	L _I	K _C	K _C	Rektor	Rektor
HiG	K _I	K _I	K _I	K _I	K _F	K _F	Styrelse	Styrelse
HH	K _I	K _I	Styrelse	Styrelse	K _C	K _C	Styrelse	Styrelse
HKr	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	Styrelse	Styrelse
HS	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	Styrelse	Styrelse
HV	K _C	K _C	L _I	L _I	K _C	K _C	Rektor	Rektor
MDH	L _I	L _I	L _I	L _I	K _F	K _F	K _F	K _F
SH	K _C	K _{C(0)}	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C
Konstnärliga högskolor								
KF	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	Rektor	Rektor
KKH	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	Styrelse	Styrelse
KMH	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C

Kommentar: Gula rutor med ett K: Beslutsmyndighet tillfaller kollegialt organ. Vita rutor: Beslutsmyndighet tillfaller en enskild chef i linjeorganisationen eller högskoleledningen. Tabellen specificerar endast huruvida beslutsmyndighet är centralt delegerad (från styrelse eller rektor) till antingen ett kollegialt organ eller till en chef i linjen, och inte om denna är delegerad vidare i organisationen, undantaget om ett kollegialt organ har delegerat beslutandemyndighet till ett annat kollegialt organ på lägre nivå. Områdesnämnder (vid UU och SU) har likställts med fakultetsnämnder, då de antingen själva utgör fakultetsnämnder eller i nästintill samtliga fall delegerar besluten vidare till fakultetsnämnder. Med institutionsnivå avses här den organisatoriska nivån under fakultetsnämnden (dvs. institution, akademi, avdelning, sektion eller skola). Med kollegialt organ på central nivå avses en nämnd som är gemensam för lärosätet som helhet och spänner över flera vetenskapsområden.

2020	Fastställa/revidera kursplan		Inrätta/avveckla kurs		Fastställa/revidera utbildningsplan		Inrätta/avveckla utbildningsprogram	
Gamla universitet								
UU	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _F	K _F	Rektor	Rektor
LU	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _F	K _F	K _C	K _C
GU	L _I	L _I	L _I	L _I	K _F	L _F	K _F	K _F
SU	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _F	K _F	K _F	K _F
UmU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	Rektor	Rektor
LiU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	Rektor	Rektor
Fackhögskolor								
KI	L _I	L _I	L _I	L _I	K _F	K _F	K _F	K _F
KTH	L _C	L _C	L _C	L _C	L _C	L _C	Rektor	Rektor
LTU	L _I	L _I	L _I	L _I	K _F	L _F	Rektor	Rektor
SLU	K _F	L _F	K _F	K _F	K _F	K _F	Styrelse	Styrelse
Nya universitet								
KaU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	Rektor	Rektor
LnU	L _F	L _F	L _F	L _F	K _F	K _F	K _F ¹⁹	K _F
OrU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
MiU	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _F	K _F	Rektor	Rektor
MaU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	Rektor	Rektor
Högskolor								
BTH	L _F	L _F	L _F	L _F	L _{C+F}	L _{C+F}	L _{C+F}	L _{C+F}
FHS	K _C	K _C	L _I	L _I	K _C	K _C	Styrelse	Styrelse
GIH	L _I	L _I	L _I	L _I	K _C	K _C	Styrelse	Styrelse
HB	K _C	K _C	Rektor	Rektor	K _C	K _C	Rektor	Rektor
HDa	L _I	L _I	L _I	L _I	K _I	K _I	Rektor	Rektor
HiG	K _C	K _C	L _I	L _I	K _C	K _C	Styrelse	Styrelse
HH	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	Rektor	Rektor
HKr	K _F	K _F	L _F	K _F	K _F	K _F	Styrelse	Styrelse
HS ²⁰	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	Rektor	Rektor
HV	K _I	K _I	L _I	L _I	K _I	K _I	Rektor	Rektor
MDH	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
SH	K _I	K _I	L _I	L _I	K _C	K _C	K _C	K _C
Konstnärliga högskolor								
KF	K _C	K _C	Rektor	Rektor	K _C	K _C	Rektor	Rektor
KKH	K _C	K _C	Rektor	Rektor	K _C	K _C	Rektor	Rektor
KMH	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C
SKH (2014–)	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	Rektor	Rektor

Förkortningar: Kollegialt organ på institutionsnivå (K_I), fakultetsnivå (K_F), central nivå (K_C); linjechef på institutionsnivå (L_I), fakultetsnivå (L_F), central nivå (L_C); beslut fattas gemensamt av linjechefer på central- och fakultetsnivå (L_{C+F}); delegation från fakultetsnivå till institutionsnivå inom vissa delar av lärosätet (K_{F(0)}).

19 Beslut av strategisk betydelse fattas av styrelsen.

20 HS, MDH och SH har alla en central fakultetsnämnd som spänner över flera vetenskapsområden. Vid de två första har dock nämnderna flera ämnesinriktade kommittéer under sig, och klassificeras därför som K_F. En sådan indelning saknas vid SH, vars nämnd därför klassificeras som K_C.

Tabellerna 4 och 5 anger delegering av beslutsmandat före respektive efter autonomireformen. Vi har valt ut centrala beslut där sakkunskap är avgörande för det akademiska utfallet. Det bör påpekas att vi inte anger vidaredelegationer annat än när ett kollegialt organ delegerar beslutsrätt till ett annat kollegialt organ på lägre nivå i organisationen. Anledningen till detta är att vi är intresserade av den *principiella* frågan om maktindelningen inom lärosätena, och då är den viktiga frågan huruvida kollegiala organ eller linjechefer äger en fråga; om beslutet sedan vidaredelegeras är av underordnad betydelse (detta gäller samtliga tabeller som följer).

Som tabell 4 visar har, under det gångna decenniet, beslutsmandat som tidigare tillföll kollegiala organ överförts till linjechefer eller lärosätenas övre ledningsskikt. Generellt sett har dessa förändringar gått snabbare och varit mer omfattande vid fackhögskolorna, där managementidéernas långtgående inflytande är särskilt iögonfallande. Vid KI, KTH och LTU – samt BTH som tydligt orienterar sig mot de tekniska fackhögskolorna – har det kollegiala beslutsfattandet rörande frågor om utbildning nästintill försvunnit. Som nämnades tidigare har KTH och BTH helt avskaffat sina fakultetsnämnder. Hos den förra har fakultetsnämnden ersatts av ett fakultetsråd som är ett rådgivande organ till rektor. Som påtalades i föregående avsnitt ser vi att särskilt gruppen lärosäten med teknisk profil, det vill säga KTH, LTU och BTH, har genomgått en radikal förändring, där beslut rörande kurs- och utbildningsplaner har centraliserats och överförts till antingen en enskild linjechef eller den högsta ledningen (i detta följer de samma utvecklingslinje som CTH anträdde långt tidigare; se Bobergs bidrag i detta specialnummer). På liknande vis har KI följt denna väg mot avkollegialisering, trots att vissa beslut fortfarande ligger kvar hos kollegiala organ på fakultetsnivå. Sammantaget reser detta frågan om vilka ledningsideal som dominerar inom olika vetenskapsområden, särskilt eftersom vi inte ser samma tydliga utveckling vid de små specialiserade högskolorna med konstnärliga utbildningar.

Tabell 4 visar även att det finns en lägre grad av kollegialt beslutsfattande framförallt vid de yngre lärosätena, även om förändringarna inte är lika omfattande här som vid fackhögskolorna. Bland de nya universiteten sticker särskilt LnU ut som ett lärosäte som rört sig från kollegialt beslutsfattande till en ordning där beslut fattas av en enskild chef i linjeorganisationen. Denna förändring genomfördes under stark protest från lärarkåren vid LnU, vilket manifesterades i ett upprop, undertecknat av 41 av lärosätets professorer, som riktades till universitetsstyrelsen. I uppropet protesterade de undertecknande professorerna mot den planerade omorganisationen av universitet som innebar införandet av en strikt linjeorganisation: "Vi vill betona att kollegialitet och delaktighet är grundläggande principer för att ett lärosäte ska kunna kalla sig universitet, och vi räknar med att Universitetsstyrelsen stöder dessa grundläggande principer" (LnU 2012: 2). Protesten fick dock inget gehör, vilket vår studie tydligt visar.

Ytterligare ett ungt lärosäte som snabbt införde en strikt linjeorganisation är MaH, år 2012 (MaH 2012). Under de tio år som vår studie spänner över erhöll MaH dock universitetsstatus, och i och med denna övergång identifierade en ny rektor problemen med ett fullt ut avkollegialiserat lärosäte (Hall m.fl. 2016; se även MaH 2017). När MaH blev MaU genomfördes därför en omfattande återkollegialisering på fakultetsnivå (dock ej ned till institutionsnivå) (MaU 2019). Det bör noteras att både LnU:s och MaH:s övergång till strikta linjeorganisationer leddes av rektorer med vetenskaplig bakgrund i teknik och naturvetenskap, vilket möjligtvis skulle kunna kopplas till det faktum att de mest radikala exemplen på avkollegialisering, framlagda ovan, återfanns vid lärosäten med teknisk profil.

I tabell 4 kan man också se att det inom kategorin högskolor återfinns exempel där beslutsfattande överförts till linjechefer. Vi ser denna utveckling vid GIH, HDa, HiG och SH (medan HH och MDH har gått i motsatt riktning). Det är här tydligt att de kollegiala organens beslutsmandat minskat efter autonomireformen, vilket gör dessa lärosäten till exempel på mer toppstyrda organisationer. Vidare har det kollegiala beslutsfattandet i flera fall blivit mer centraliserat vid de yngre lärosätena (LnU, HiG och HH), genom att beslutsorganen på motsvarande institutionsnivå avvecklats. Centraliserade kollegiala organ är ett mönster som återfinns bland högskolorna såväl före som efter autonomireformen. Här ska tilläggas att även MDH och HS endast har en fakultetsnämnd som täcker in flera vetenskapsområden, men vid dessa lärosäten är nämnderna uppdelade i flera underställda kommittéer som skulle kunna ge förutsättningar för den ämnesexpertis som kollegiala organ kräver. Den specialisering som kollegialt beslutsfattande kräver utmanas nämligen om ett centraliserat kollegialt organ ska ha ansvar för en bred uppsättning av discipliner. Den professionella sakkunskapen innefattar en idé om specialisering, att en kollega kan genomföra kvalitativa bedömningar av närliggande discipliner. Den professionella sakkunskapen rörande undervisning och forskning inom ett område kan inte på något enkelt vis utsträckas till alla andra vetenskapsområden inom ett lärosäte. När HiG 2009, i samband med att verksamheten omorganiserades i akademier, avskaffade institutionsstyrelserna och istället inrättade en central kollegial nämnd för hela lärosätet, invände en av lärarrepresentanterna i högskolestyrelsen mot beslutet just med hänvisning till denna problematik, nämligen "att en sådan struktur, med endast en nämnd för hela högskolan, avviker från principen om närliggande ämnesexpertis i verksamheten och istället skapar en obalans i beslutsfattande processer som ger övervikt till förvaltningschefer" (HiG 2009). Farhågan är här att ett kollegialt beslutssystem i praktiken blir svårt att upprätthålla om ämnesexpertisen går förlorad. En liknande centralisering kan skönjas vid de konstnärliga högskolorna, men utgör där en mindre utmaning eftersom deras vetenskapliga bredd är avsevärt mindre.

Slutligen kan vi konstatera att de stora och breda forskningsuniversiteten har bevarat det kollegiala beslutsfattandet även efter autonomireformen, även om det också här finns vissa tendenser till centralisering. Ett avvikande fall inom denna grupp är GU, som överfört beslutsfattande från kollegiala organ till en enskild chef i linjeorganisationen. Tabell 4 visar även att beslutsfattande rörande inrättande och avvecklande av utbildningsprogram i stor utsträckning har varit, och fortfarande är, i händerna på rektor eller styrelse, oberoende av kategori av lärosäte.

Vi ser samma utveckling för utbildning på forskarnivå som för utbildning på grund- och avancerad nivå. Tabell 5 illustrerar effekterna av avregleringen av beslutsmandat rörande utbildning på forskarnivå efter autonomireformen. Före reformen, 2010, tillföll samtliga här undersökta beslut fakultetsnämnden och var reglerade i högskoleförordningen, det vill säga samtliga celler skulle ha varit gulmarkerade (dock kunde fakultetsnämnden delegera vidare, vilket också ofta skedde). Ett decennium senare är bilden en helt annan.

I tabell 5 ser vi att fakultetsnämnderna vid de gamla universiteten har behållit nästan alla sina tidigare beslutsbefogenheter rörande utbildning på forskarnivå (UU, LU, SU och LiU). Dessa lärosäten uppvisar det mönster som var obligatoriskt före autonomireformen. Bland de gamla universiteten utgör dock GU och UmU undantag från denna ordning. Dessa två har övergivit det kollegiala beslutsfattandet till en grad som saknar motsvarighet bland tidigare nämnda lärosäten. GU och UmU har delegerat merparten av besluten för utbildning på forskarnivå till dekaner eller prefekter. Bland de nya universiteten finner vi den tydligaste tendensen till avkollegialisering vid KaU, LnU och MaU. För dessa lärosäten har beslutsbefogenheter överförts från kollegiala organ till – i de flesta fall – dekaner (tillsatta, som visats ovan, inom ett system där linjens kontroll ovanifrån förstärkts och där betydelsen av vetenskaplig kompetens försvagats). Den kategori lärosäten som tydligast står ut även i detta avseende är fackhögskolorna. Vid de tekniska högskolorna återstår inga kollegiala beslutsbefogenheter (KTH och LTU); dessa har istället överförts till en enskild chef i linjeorganisationen eller till lärosätets ledning. Som påtalats ovan är det tydligt hur BTH orienterar sig mot de tekniska fackhögskolorna, och uppvisar en likartad utveckling (och vi noterar även att de övriga två högskolor som uppvisar liknande mönster, FHS och GIH, också har en fackhögskolekaraktär). I kontrast till denna utveckling har dock SLU låtit de kollegiala organen behålla samtliga beslutsbefogenheter rörande utbildning på forskarnivå (medan KI delegerat ett fåtal beslut). Vid merparten av de konstnärliga högskolorna saknas egen examensrätt och beslut av detta slag fattas därför av fakultetsnämnder vid andra lärosäten.

På det hela taget urskiljer vi liknande mönster som tidigare identifierades för utbildningen på grundläggande och avancerad nivå: majoriteten av de stora forskningsuniversiteten har behållit den kollegiala beslutsmodellen intakt, medan några av de yngre lärosätena har övergått till en starkare linjestyrningsmodell. Det mest radikala skiftet kan, återigen, skönjas vid de tekniska lärosätena.

Tabell 5. Beslutsbefogenheter utbildning på forskarnivå efter autonomireformen, 2020

2020	Fastställa FU-ämnen	Fastställa allmän studieplan	Anta sökande	Utse handledare	Utse fakultets- opponent	Utse betygsnämnd
Gamla universitet						
UU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
LU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
GU	K _F	K _F	L _I	L _I	L _F	L _F
SU	K _F	K _F	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _F	K _F
UmU	Rektor	K _F	L _F	L _F	L _F	L _F
LiU	K _F	K _F	K _{F(0)}	K _{F(0)}	K _F	K _F
Fackhögskolor						
KI	K _F	K _F	L _I	L _I	K _F	K _F
KTH	Rektor	Rektor	L _I	L _I	L _I	L _I
LTU	Rektor	L _F	L _I	L _I	L _F	L _F
SLU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
Nya universitet						
KaU	K _F	K _F	K _F	L _F	L _F	L _F
LnU	K _F	K _F	L _F	L _F	L _F	L _F
OrU	L _C	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
MiU	K _F	K _F	K _F	K _F	L _F	L _F
MaU	Rektor	K _F	L _F	L _F	L _F	L _F
Högskolor						
BTH	L _F	L _F	L _F	L _F	L _F	L _F
FHS	Styrelse	K _C	L _C	L _C	<i>Ej fastställt</i>	K _C
GIH	K _C	K _C	L _I	L _I	L _I	L _I
HB	Rektor	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C
HDa	K _C	K _C	K _C	K _C	L _C	L _C
HiG	Styrelse	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C
HH	Rektor	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C
HKr	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
HS	Rektor	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
HV	Rektor	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C
MDH	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
SH	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C	K _C
Konstnärliga högskolor						
KF	<i>Annat lärosäte</i>					
KKH						
KMH						
SKH						

Kommentar: Gula rutor med ett K: Beslutsmyndighet tillfaller kollegialt organ. Vita rutor: Beslutsmyndighet tillfaller en enskild chef i linjeorganisationen eller högskoleledningen. Tabellen specificerar endast huruvida beslutsmyndighet är centralt delegerad (från styrelse eller rektor) till antingen ett kollegialt organ eller till en chef i linjen, och inte om denna är delegerad vidare i organisationen, undantaget om ett kollegialt organ har delegerat beslutandemakt till ett annat kollegialt organ på lägre nivå. Områdesnämnder (vid UU och SU) har likställts med fakultetsnämnder, då de antingen själva utgör fakultetsnämnder eller i nästintill samtliga fall delegerar besluten vidare till fakultetsnämnder. Med institutionsnivå avses här den organisatoriska nivån under fakultetsnämnden (dvs. institution, akademi, avdelning, sektion eller skola). Med kollegialt organ på central nivå avses en nämnd som är gemensam för lärosätet som helhet och spänner över flera vetenskapsområden.

Förkortningar: Kollegialt organ på institutionsnivå (K_I), fakultetsnivå (K_F), central nivå (K_C); linjechef på institutionsnivå (L_I), fakultetsnivå (L_F), central nivå (L_C); delegation från fakultetsnivå till institutionsnivå inom vissa delar av lärosätet (K_{F(0)}).

Beslut rörande tjänstetillsättning

Rekryteringsprocessen vid tillsättning av lärartjänster är av yttersta vikt för den akademiska kvaliteten. Enligt den kollegiala principen ska tillsättning av lärartjänster föregås av en rigorös process av sakkunniggranskning för att säkerställa att den mest kvalificerade sökande anställs. Före autonomireformen var fakultetsnämnden eller särskilt organ ansvarig för att bereda rekryteringsärenden vid anställning av professorer, lektorer och forskarassistenter samt lämnande förslag om vem som skulle bli föremål för anställning. När rekryteringsprocessen inleddes beslutade fakultetsnämnden eller särskilt organ om ämnesområde för anställningen samt särskild behörighet och bedömningsgrunder (SFS 2009:933: 4 kap.).

Tabell 6 visar hur situationen ser ut 2020. Vi har valt tillsättning av lektorat som exempel, eftersom denna tjänstekategori är mindre reglerad än professuren och därmed ger större möjlighet till lokal variation. Generellt sett är rekryteringsprocessen vid lektorat och professorer dock likartad, men med en aning starkare inflytande från rektor i det senare fallet.

Tabell 6 uppvisar ett liknande mönster som det som identifierats i föregående avsnitt. De gamla universiteten har i högre grad behållit den kollegiala beslutsprocessen intakt, det vill säga de har inte överfört beslutsmyndighet från kollegiala organ till linjechefer i någon betydande utsträckning. Detta är särskilt fallet för UU, LU och SU. Tre gamla universitet avviker något från denna ordning, och har delegerat delar av beslutsbefogenheterna till linjechefer: Vid GU har beslut om att inleda rekryteringsprocessen samt beslut rörande anställningsprofilen delegerats till prefekten, och ordförande i lärarförslagsnämnden utser sakkunniga efter förslag från prefekten vid berörd institution. Vid UmU fattas dessa tre beslut istället av dekanen, medan beslut om att inleda rekryteringsprocessen och beslut om anställningsprofil delas mellan prefekten och dekanen vid LiU. Ovan identifierades GU och UmU som lärosäten där avkollegialiseringen gått långt, och liknande mönster upprepar sig delvis här.

Likaså uppvisar fackhögskolorna, som ovan utpekats som platser för omfattande avkollegialisering, försvagade kollegiala strukturer med avseende på tjänstetillsättning. Vid KI, KTH och LTU – samt BTH, som orienterar sig mot de tekniska högskolorna – har centraliserade anställningsnämnder, som antingen är direkt tillsatta av rektor (KTH och LTU) eller där valda representanter är i minoritet (KI och BTH), ansvar för anställningsprocessen. Linjechefer har också fått ett starkare grepp om inledningsförfarandet och fastställandet av anställningsprofil för lektorat. I denna grupp lärosäten är SLU det tydliga undantaget. Som tidigare noterats liknar de kollegiala strukturerna vid SLU de som återfinns vid de gamla universiteten, och vi ser även här att SLU har behållit det system som tidigare reglerades i lag.

Tabell 6. Beslutsbefogenheter rörande tillsättning av lektorat, 2020

Lärosäte	Beredande organ	Tillsätts av	Inleder rekrytering/ fastställer anst.profil	Utser sakkunniga	Rangordnar sökande
Gamla universitet					
UU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
LU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
GU	K _F	K _F	L _I	Ordf. K _F	K _F
SU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
UmU	K _F	K _F	L _F	L _F	K _F
LiU	K _F	K _F	L _I L _F	K _F	K _F
Fackhögskolor					
KI	K _F	K _F (minoritet)	Varierar	K _F	K _F
KTH	K _F RG ²¹	Rektor	Rektor	K _F	RG
LTU	K _C RG	Rektor	L _I	Ordf. K _C	K _C
SLU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
Nya universitet					
KaU	K _F RG	K _F L _I	L _F	L _F	K _F
LnU	K _F	Ej reglerat	L _F	L _F	K _F
OrU	K _F	K _F	L _F	K _F	K _F
MiU	K _F	K _F	K _F	K _F	K _F
MaU	K _F	Rektor	L _F	L _F	K _F
Högskolor					
BTH	K _C	Val (minoritet)	Rektor	K _C	K _C
FHS	K _C	K _C	Rektor	K _C	K _C
GIH	RG	Rektor/L _I	Rektor/L _I	RG	RG
HB	K _C	K _C	L _I	Ordf. K _C	Ordf. K _C
HDa	K _C	K _C	Rektor	K _C	K _C
HiG	K _C	K _C	L _I	K _C	K _C
HH	K _C	K _C (minoritet)	L _I	K _C	K _C
HKr	RG	L _I	L _F	K _F	K _F
HS	RG	L _I	L _I	L _I	RG
HV	K _C	Rektor	L _I	K _C	K _C
MDH	K _C	K _F (minoritet) ²²	L _I	Ordf. K _C	Ordf. K _C
SH	K _C	K _C	L _I	K _C	K _C
Konstnärliga högskolor					
KF	K _C	Rektor	Rektor	K _C	K _C
KKH	K _C ²³	K _C	Rektor	K _C	K _C
KMH	K _C	Rektor	Rektor	K _C	K _C
SKH	RG	Rektor	Rektor	Rektor	RG

Kommentar: Gula rutor med ett K: Beslutsmyndighet tillfaller kollegialt organ. Vita rutor: Beslutsmyndighet tillfaller en enskild chef i linjeorganisationen eller högskoleledningen. Gråa rutor: Beslut tillfaller en nämnd som antingen tillsätts av linjechef eller där en minoritet av ledamöterna är kollegialt tillsatta. Det specificeras inte om det beredande organet sammanfaller med det kollegiala organet på samma nivå eller är underordnat det senare, då detta inte alltid är reglerat. Där '(minoritet)' anges tillsätter det angivna organet (eller valförandet) endast en minoritet av ledamöterna i det beredande organet. I de fall där det finns två olika beredande organ och dessa tillsätts på olika sätt specificeras detta i nästföljande kolumn. Områdesnämnder (vid UU och SU) har likställts med fakultetsnämnder, då de antingen själva utgör fakultetsnämnder eller i nästintill samtliga fall delegerar besluten vidare till fakultetsnämnder. Med institutionsnivå avses här den organisatoriska nivån under fakultetsnämnden (dvs. institution, akademi, avdelning, sektion eller skola). Med kollegialt organ på central nivå avses en nämnd som är gemensam för lärosätet som helhet och spänner över flera vetenskapsområden.

Förkortningar: Kollegialt organ på institutionsnivå (K_I), fakultetsnivå (K_F), central nivå (K_C); rekryteringsgrupp (RG); linjechef på institutionsnivå (L_I), fakultetsnivå (L_F); ordförande i beslutande organ (Ordf.).

21 K_F tillsätter ledamöter i lokala lärarförslagsnämnder. Ordförandena i lokala nämnder tillsätter RG vid varje ärende.

22 Tillsätter ordförande i K_C.

23 Prorektor är ordförande.

Enskilda akademiska ledare har fått något utökade beslutsbefogenheter vid de yngre universiteterna och högskolorna. Vid en tredjedel av lärosätena tillsätter linjechefer på olika nivåer anställningsnämnderna eller rekryteringsgrupper – i två fall (MaU och HV) görs detta direkt av rektor – och i andra fall (HH och MDH) utses endast en minoritet av ledamöterna av lärarna. Linjechefer har ett starkare grepp om rekryteringsprocessen i denna grupp lärosäten: i regel initierar linjechefer rekryteringsprocessen och beslutar om anställningsprofil för lektorat. I flera fall utser de även sakkunniga. Kollegiala organ är emellertid vanligtvis ansvariga för processen som helhet och rangordnar kandidater baserat på sakkunnigutlåtandena. Vid högskolorna är dessa kollegiala organ dock vanligtvis centraliserade och spänner över flera vetenskapsområden, vilket – som framhållits tidigare – utarmar den ursprungliga idén om den kollegiala sakkunskapens räckvidd.

De konstnärliga högskolorna utgör ett särfall och skiljer sig ganska markant från övriga lärosäten i undersökningen. Rektor innehar en mer betydande roll vid dessa lärosäten än på något annat håll i systemet. Rektor inleder rekryteringsprocessen och beslutar om anställningsprofil för lektorat. Vidare tillsätter rektor anställningsnämnder eller rekryteringsgrupper vid en majoritet av de konstnärliga högskolorna. De organ som ansvarar för processen är centraliserade på liknande sätt som vid högskolorna, men eftersom de konstnärliga högskolorna är så kraftigt specialiserade utgör detta i sig inte ett hot mot den kollegiala modellen. Det står tämligen klart att karaktären hos rekryterings-systemet vid dessa lärosäten avspeglar deras storlek – sett till antalet anställda är de konstnärliga högskolorna jämförbara med många institutioner vid andra lärosäten.

På det hela taget visar materialet ett tydligt skifte till en mer toppstyrd ledningsmodell. Med avseende på rekryteringsprocessen ser vi en tendens till centralisering samt en överföring av beslut till linjechefer (rektorer, dekaner, prefekter eller motsv.), det vill säga en avkollegialisering.

Slutsatser

Ovan har vi sett en betydande överföring av beslutsmandat från kollegiala organ till enskilda chefer i linjen under den studerade perioden, en process som vi kallar ”avkollegialisering”. De mest iögonfallande exemplen på denna process återfinns inom kategorin fackhögskolor, där lärosäten med teknisk profil särskilt står ut (samma utveckling återfinns även vid BTH, en högskola med teknisk profil). Vi förmodar att beredvilligheten att anamma företagsliknande styrningsmodeller vid dessa lärosäten kan kopplas till det nära förhållande som de dominerande disciplinerna har till industrin.

Vidare uppvisar kategorin högskolor tydliga tecken på avkollegialisering, där styrningen ovanifrån stärkts och där de kollegiala organen ofta saknar

specialisering i form av sakkunskap, eftersom de tenderar att vara centraliserade med ett ansvarsområde som spänner över många – om inte alla – vetenskapsområden vid lärosätet. När kollegiala organ centraliseras på detta vis sätts specialisering i beslutsfattandet – som är grundläggande för den vetenskapliga expertisen – ur spel: kontrollspannet för den vetenskapliga ämneskunskapen blir för omfattande för att möjliggöra reella kvalitativa bedömningar. Som grupp har de nya universiteten behållit den kollegiala beslutsprocessen intakt i en aning högre grad än högskolorna, med ett tydligt undantag – LnU. I denna grupp skulle även MaH/MaU tidigare ha utgjort ett exempel på ett lärosäte med långtgående avkollegialisering, men efter att lärosätet erhöll universitetsstatus 2018 har en återkollegialiseringprocess inletts. I kontrast till de yngre lärosätena har de äldre universiteten i högre grad bevarat det kollegiala beslutsfattandet, med undantag för GU (och till viss del UmU).

Hur faller då denna avkollegialiseringprocess ut i de dimensioner som studerats i denna undersökning? Först och främst indikerar det sätt på vilket akademiska ledare tillsätts en rörelse bort från val bland likar till en tillsättning av chefer som inte valts, vilket innebär att en kandidat till ledningsuppdraget inte underkastas en utvärdering av de grundläggande krav som den kollegiala modellen vilar på, nämligen vikten av att kunna deliberera, rättfärdiga sina beslut och att hänvisa till gemensamma normer. Vår undersökning visar också att det är tydligt att högskoleledningar har tillskansat sig ökat inflytande över utnämningen av akademiska ledare. I linjestyrningsmodellen förväntas man som underordnad chef i första hand vara lojal med överordnad chef, medan lojaliteten i det kollegiala styret istället riktas mot delade normer och principer samt det kollegium som utsett vederbörande som sin företrädare. För det andra är en tydlig förändring vid de lärosäten vi har studerat att det kollegiala systemets meritokratiska särprägel suddats ut och i flera fall ersatts av ett system för intern representativ demokrati (jfr Maassen & Olsen 2007). Här identifierar vi således en tydlig sammanblandning av det kollegiala styret och idén om medarbetardemokrati (jfr Bobergs bidrag i detta specialnummer). Det förra bygger på en idé om expertstyre (exklusivitet) medan det senare bygger på en jämlikhetstanke (inkludivitet). Detta innebär att det kollegiala idealet om sakkunskap och utövandet av ett professionellt omdöme ersätts av korporativism och en betoning av gruppintressen. Vi vill här tillägga att det naturligtvis finns goda skäl för att ett lärosäte tillgodoser strukturer för såväl kollegialt styre som för medarbetarinflytande, men dessa två typer av inflytande ”underifrån” bör inte förväxlas eller likställas eftersom de vilar på olika logiker. Till detta kommer att det expertstyre som den kollegiala modellen föreskriver ändå gör det möjligt att låta andra delar av högskolans anställda komma till tals genom t.ex. inrättandet av särskilda valkorporationer för studenter, TA-personal och adjunkter till beslutande organ. För det tredje visar våra resultat att beslut rörande utbildning och rekrytering av lärare idag i lägre grad ligger i händerna

på kollegiala organ, utan ofta istället har tilldelats linjechefer (rektorer, dekaner, prefekter eller motsv.).

På det hela taget visar denna analys av de statliga lärosätena att det organisatoriska uttrycket för akademisk frihet och ett beslutsfattande baserat på specifik kompetens, genom kollegiala beslutsorgan, avsevärt har reducerats. Det saknas således stöd för det föredragande statsrådets troskyldiga förhoppning att lärosätena även fortsättningsvis i stor utsträckning skulle komma att använda sig av någon form av kollegialt sammansatta organ för att tillgodose behovet av akademisk kompetens i beslutsfattandet (prop. 2009/10:149: 32). Den autonomi som autonomireformen erbjöd var en autonomi för *lärosätenas ledningar*, det vill säga den bestod i en förstärkning av lärosätenas institutionella autonomi. Däremot har den akademiska friheten för de akademiska lärarna kraftigt försvagats i och med nedmonteringen av författningsstödet för det kollegiala beslutsfattandet. Annorlunda uttryckt visar vår undersökning att de akademiska lärarnas möjligheter att tillsammans fatta beslut på basis av sakkunskap och professionellt omdöme har försvagats vid majoriteten av de statliga lärosätena i Sverige, sett till de beslutsbefogenheter som studerats här. Rent konkret innebär detta att de akademiska lärarna förlorat inflytande över den verksamhet som de förväntas bedriva på vetenskaplig grund. Det är slående att flera av lärosätena knappast ens lever upp till den mindre krävande idén om ”öar av kollegialitet”, eftersom den tänkta maktodelningsprincipen såväl som idén om en kollektiv ämnesexpertis fått en svagare – och i vissa fall obefintlig – organisation. Sammantaget kan konstateras att en reform som byggde på en uttalad idé om decentralisering i själva verket ledde till centralisering på lokal nivå.

Vi måste här understryka att detta inte var en svårförutsedd utveckling. Eftersom reformen gav högskoleledningarna möjligheten att besluta om lärosätets interna organisation bör vi erinra oss om att de akademiska lärarna i högskolestyrelserna reducerades från en majoritets- till en minoritetsposition 1988, och att ordförandeposten övergick från rektor till extern ordförande 1998 (Ahlbäck Öberg & Sundberg 2017; Engwall 2016). Högskolestyrelserna ledes således inte längre av huvudsakligen verksamhetsföreträdare, utan av externa ledamöter som inte nödvändigtvis besitter ingående kunskap om verksamhetens och det kollegiala styrets förutsättningar. För dem med näringslivsbakgrund, exempelvis, kan mer företagsliknande styrmodeller ligga närmare till hands. Till detta kommer att inslagen av kollegiala val även har minskat vad gäller tillsättandet av rektorer vid svenska lärosäten (Engwall 2014; 2016). Autonomireformen landade således hos ledningar vilka uppenbarligen föredrog en mer linjestyrd organisation. Vår studie visar att maktodelningen mellan olika styrsystem tydligt har förskjutits till linjestyrets fördel, och detta har möjliggjorts tack vare att de akademiska lärarna sedan tidigare frångått avgörande

inflytande i högskolornas högsta beslutande organ som nu äger frågan om lärosätets interna organisation.

Vad är det då som står på spel? Vår undersökning visar att den maktodelningsprincip som tidigare var reglerad i högskolelagen (i och med stödet för fakultetsnämnder) på flera håll helt eller delvis har frångåtts. Det öppnar vägen för att andra principer än de rent vetenskapliga får vägleda beslut som rör innehållet och kvaliteten i undervisning och forskning, samt rekryteringen av akademiska lärare. Vår utgångspunkt är att kunskapsproduktion och kunskapsförmedling förutsätter helt öppen prövning, intellektuell självständighet och neutralitet, inte minst i förhållande till olika intressenters krav och önskemål. Ytterst handlar det således om möjligheterna att utöva ett kollektivt vetenskapligt omdöme utan att ta hänsyn till politiska eller ekonomiska intressen, ett förhållningssätt som brukar sammanfattas med begreppet akademisk frihet (jfr UN Global Colloquium of University Presidents 2005). Vidare kan konstateras att ett förlorat inflytande över dessa, för verksamheten centrala, frågor också riskerar att ha en kostnad i termer av lärarnas engagemang och motivation att ta ett självständigt verksamhetsansvar, vilket bland annat ansträngningarna att återkollegialisera MaU vittnar om (se Hall m.fl. 2014).

Vad är då de tänkta vinsterna med ökad linjestyrning? För oss är det tydligt att ledningsreformerna inom den högre utbildningssektorn har genomförts i avsikt att åstadkomma ökad effektivitet, och i policydokument framhålls ledningsfunktionernas centrala roll för att öka kvaliteten och effektiviteten inom sektorn (se t.ex. SOU 2015:92; Amaral & Magalhães 2002). Det är dock inte självklart att särskilt stora effektivitetsvinster i längden står att finna genom ökad linjestyrning på bekostnad av kollegialt beslutsfattande. Det finns vidare skäl att väga tänkta vinster mot de kostnader som följer då man fråntar verksamhetsföreträdarna möjligheten till reellt inflytande över kvaliteten och innehållet i undervisning, forskning och rekryteringsfrågor – det vill säga förlusten av sakkunskap i beslut som bör vara förankrade i vetenskapliga normer samt den legitimitet som skapas för beslut som behandlats i kollegial ordning.

Många har tidigare beskrivit och diskuterat nya styrformers (framförallt managementidealens) påverkan på lärosätenas interna styrning, både med avseende på enskilda länder och i ett komparativt perspektiv. Få studier har dock genomfört en heltäckande analys av de konsekvenser som implementerandet av dessa ideal ger upphov till för den akademiska kärnverksamheten (ett undantag är Kwiek 2015). Vår studie av samtliga statliga lärosätena i Sverige visar att själva idén om beslut baserade på vetenskaplig ämnesexpertis rörande frågor om utbildning och rekrytering försvagats vid flertalet lärosäten så fort rätten att besluta om den egna inre organisationen decentraliserades till det enskilda lärosätet. Det kan framstå som en paradox, men våra resultat visar att för att tillförsäkra de verksamma lärarna och forskarna inflytande över lärosätets kärnuppgifter måste denna rättighet regleras i lag, det vill säga en

viktig del av den akademiska friheten kan inte förutsättas utan måste ges lagstöd. Avregleringen i denna del byggde på den felaktiga uppfattningen att det organisatoriska uttrycket för akademisk frihet skulle fortsätta existera på basis av högskoleledningars goda vilja. Lagstiftaren underlät att avläsa den intressekonflikt som man bäddade för i denna del.

Vi konstaterar också att den svenska högskolepolitiken hanterar högskolelandskapet som vore det homogent. Vår studie visar dock tydligt att en och samma reform får mycket skilda effekter på olika platser i högskolesektorn – huruvida det kollegiala styret överlevt eller inte beror på vilken kategori av lärosäten som studeras. Ytterligare studier krävs för att närmare granska vilka faktorer som *de facto* förklarar skillnaderna i högskolornas interna organisering, men tänkbara faktorer är skillnader i undervisningsuppdrag (mellan olika högskolor), andelen disputerade lärare, närheten till industrin m.m. Föreliggande studie har inriktats på de formella strukturerna, och en invändning skulle kunna vara att det finns stora variationer i hur den informella beslutsprocessen fungerar (och vi har inte heller i analysen inkluderat det samrådsförfarande som ibland föreskrivs i styrdokumentet). Så kan visserligen vara fallet, men poängen är att ett sådant system är sårbart och beroende av den ledning som för tillfället finns på plats. Vi menar vidare att föreliggande studie ger ett ordentligt empiriskt underlag som tidigare saknats i den högskolepolitiska debatten rörande dessa frågor.

Slutligen menar vi att det inte nödvändigtvis finns någon inneboende konflikt mellan lärosätenas dubbla roll som myndigheter och självstyrande sammanslutningar av lärare och studenter. Syftet med det dubbla styrsystemet är att de två delarna ska ansvara för olika typer av frågor. Rider m.fl. (2014) understryker att linjeorganisationen krävs för att säkerställa att offentliga medel och myndighetsutövning hanteras ansvarsfullt, och att lärosätena följer centralt beslutade politiska målsättningar (t.ex. arbetsrättsligt eller miljömål), vilket kräver särskild kompetens. Men frågor rörande innehållet och kvaliteten i utbildning och forskning kräver en annan typ av kompetens. Detta innebär att beslut rörande rekrytering och befordran av lärare, liksom beslut rörande forskning och undervisning, bör falla inom det akademiska samfundets ansvarsområde, även om det formella beslutet i slutändan i vissa fall fattas av lärosätets högsta ledning, nämligen rektor. Lärosätets administration, å andra sidan, bör ansvara för frågor tillhörande dess kompetensområde: implementerandet av redovisningsprinciper, arbetsrätt, studenthälsa och andra frågor som följer av lärosätenas myndighetsroll (Sundqvist 2010; Rider m.fl. 2014). Givet att lärosätenas huvudsakliga uppgift och kärnuppdrag är att tillhandahålla högre utbildning och att bedriva forskning, är de i grund och botten kollegiala organisationer – med inslag av linjestyrning. En helt linjestyrd organisation utan kollegialt beslutsfattande utmanar idén om vad ett universitet eller en

högskola är så till den grad att vi frågar oss om en sådan organisation kan göra anspråk på att vara något annat än ännu en statlig myndighet.

Referenser

- Agevall, Ola & Olofsson, Gunnar, 2019. "Universitetslärarna och den högre utbildningen" s. 91–126 i Brante, Thomas, Svensson, Kerstin & Svensson, Lennart G. (red.), *Ett professionellt landskap i förvandling*. Lund: Studentlitteratur.
- Ahlbäck Öberg, Shirin & Bringselius, Louise, 2015. "Professionalism and Organizational Performance in the Wake of New Managerialism", *European Political Science Review* 7(4), s. 499–523.
- Ahlbäck Öberg, Shirin & Sundberg, Elin, 2016. "Avkollegialiseringen av den svenska högskolan", s. 45–69 i Ahlbäck Öberg, Shirin, Bennich-Björkman, Li, Hermansson, Jörgen, Jarstad, Anna, Karlsson, Christer & Widmalm, Sten (red.), *Det hotade universitetet*. Stockholm: Dialogos.
- Ahlbäck Öberg, Shirin & Sundberg, Elin, 2017. "Vad har hänt med det kollegiala styret?", s. 91–119 i Wedlin, Linda & Pallas, Josef (red.), *Det ostyrda universitetet? Perspektiv på styrning, autonomi och reform av svenska lärosäten*. Stockholm: Makadam.
- Ahlbäck Öberg, Shirin & Widmalm, Sten, 2016. "Att göra rätt – även när ingen ser på", *Statsvetenskaplig tidskrift* 118(1), s. 9–19.
- Ahola, Sakari, Hedmo, Tina, Thomsen, Jens-Peter & Vabø, Agnete, 2014. "Organisational features of higher education; Denmark, Finland, Norway & Sweden", Working Paper 14/2014. Oslo: Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education.
- Amaral Alberto & Magalhães, António, 2002. "The emergent role of external stakeholders in European higher education governance", s. 1–22 i Amaral, Alberto, Jones, Glen A. & Karseth, Berit (red.), *Governing higher education: National perspectives on institutional governance – Higher education dynamics*. Vol. 2. Dordrecht: Springer.
- Bennett, John B., 1998. *Collegial professionalism: The academy, individualism, and the common good*. Phoenix, AZ: Oryx Press.
- Birnbaum, Robert, 2004. "The end of shared governance: Looking ahead or looking back", *New Directions for Higher Education* 127, s. 5–22.
- Björck, Henrik, 2013. *Om kollegialitet*. Stockholm: Sveriges universitetslärarförbund.
- Burnes, Bernard, Wend, Petra & Todnem By, Rune, 2014. "The changing face of English universities: reinventing collegiality for the twenty-first century", *Studies in Higher Education* 39(6), s. 905–926.
- De Boer, Harry F., Enders, Jürgen & Leisyte, Liudvika, 2007. "Public sector reform in Dutch higher education: The organizational transformation of the university", *Public Administration* 85(1), s. 27–46.
- De Boer, Harry & Stensaker, Bjørn, 2007. "An internal representative system: The democratic vision", s. 99–117 i Maassen, Peter & Olsen, Johan P. (red.), *University dynamics and European integration: Higher education dynamics*. Vol. 19. Dordrecht: Springer.
- Deem, Rosemary, 1998. "'New managerialism' and higher education: The management of performances and cultures in universities in the United Kingdom", *International Studies in Sociology of Education* 8, s. 47–70.

- Ekman, Marianne, Lindgren, Monica & Packendorff, Johann, 2018. "Universities need leadership, academics need management: Discursive tensions and voids in the deregulation of Swedish higher education legislation", *Higher Education* 75, s. 299–321.
- Engwall, Lars, 2014. "The recruitment of university top leaders: Politics, communities and markets in interaction", *Scandinavian Journal of Management* 30, s. 332–343.
- Engwall, Lars, 2016. "Rektorers rekrytering", s. 70–84 i Ahlbäck Öberg, Shirin, Bennich-Björkman, Li, Hermansson, Jörgen, Jarstad, Anna, Karlsson, Christer & Widmalm, Sten (red.), *Det hotade universitetet*. Stockholm: Dialogos.
- Engwall, Lars, 2017. "Montesquieu på universitet: Styrelse, rektor och senat i samspel", s. 147–188 i Wedlin, Linda & Pallas, Josef (red.), *Det ostyrda universitetet?: perspektiv på styrning, autonomi och reform av svenska lärosäten*. Göteborg: Makadam.
- European Universities Association, 1988. "Magna Charta Universitatum". Bologna: EUA.
- Evetts, Julia, 2006. "Introduction: Trust and professionalism – Challenges and occupational changes", *Current Sociology* 54(4), s. 515–531.
- Frängsmyr, Carl, 2017. "Den svåra kollegialiteten: Några historiska perspektiv", s. 33–46 i Mähl, Stefan (red.) *Annales Academiae Regiae Scientiarum Upsaliensis: Kungl. Vetenskapssamhällets i Uppsala årsbok 2015–2016*. Uppsala: Kungl. Vetenskapssamhället i Uppsala.
- Gall, Carlotta, 2021. "Prestigious Istanbul University Fights Erdogan's Reach", *The New York Times*, 1 februari, tillgänglig på <https://www.nytimes.com>, hämtad 2021-02-10.
- Gonch, William, 2013. "Shared governance or paralysis?" ACTA. Blog. 4 oktober, tillgänglig på https://www.goacta.org/the_forum/shared_governance_or_paralysis, hämtad 2019-03-06.
- Goodall, Amanda, 2009. *Socrates in the boardroom: Why research universities should be led by top scholars*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Hall, Patrik m.fl., 2014. "Stärkt kollegialitet – för en bättre balans mellan linje och kollegium vid Malmö högskola", Malmö högskola. Mahr 19-2014/428.
- HiG, 2009. "Högskolestyrelsens protokoll 2009:3". 2009-06-12.
- Kerr, Clark, 1963. *The uses of the university*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- KI, 2013a. "Organisationsplan", fastställd av styrelsen 2013-12-02. 1-600/2013.
- KI, 2013b. "Regler för val av lärarrepresentanter i konsistoriet och i verksamhetsstyrelserna samt rådgivande val av dekanen och prodekaner", fastställd av styrelsen 2013-12-02 (reviderad 2014-02-19). 1-620/2013.
- KI, 2019a. "Organisationsplan för Karolinska institutet", fastställd av styrelsen 2018-12-03. 1-93/2019.
- Kwiek, Marek, 2015. "The unfading power of collegiality? University governance in Poland in a European comparative and quantitative perspective", *International Journal of Educational Development* 43, s. 77–89.
- Kyvik, Svein & Ødegård, Einar, 1990. *Universitetene foran 90-tallet. Endringer i styring og finansiering av forskning*. København: Nordisk Ministerråd.
- Lazega, Emmanuel, 2001. *The collegial phenomenon: The social mechanisms of cooperation among peers in a corporate law partnership*. Oxford: Oxford University Press.
- LnU, 2012. "Synpunkter på Linnéuniversitetets planerade omorganisation". 2012-03-23. LnU 2011/401.

- LnU, 2020. "Process för rekrytering av dekaner vid Linnéuniversitetet", fastställd av rektor 2020-04-06. 2019/3965-1.1.1.
- Locke, William, Cummings, William K. & Fisher, Donald (red.), 2011. *Changing governance and management in higher education: The changing academy – The changing academic profession in international comparative perspective*. Vol. 2. Dordrecht: Springer.
- Maassen, Peter & Olsen, Johan P. (red.), 2007. *University dynamics and European integration*. Vol. 4. Dordrecht: Springer.
- MaH, 2012. "Arbetsordning för Malmö högskola", fastställd av styrelsen 2012-09-28. Mahr 122012/530.
- MaH, 2017. "Paneldebatt: Malmö universitet – dags för kollegialt inflytande?" I panelen Kerstin Tham, rektor, Malmö högskola, Mats Ericson, förbundsordförande, SULF och Shirin Ahlbäck Öberg, docent i statsvetenskap, Uppsala universitet. Arrangörer är Professorskollegiet vid Malmö högskola och SULFs professorssektion vid Malmö högskola, 2017-05-03.
- MaU, 2019. "Arbetsordning för Malmö universitet", fastställd av styrelsen 2019-11-06. LED 1.32019/603.
- Musselin, Christine, 2013. "Redefinition of the relationships between academics and their university", *Higher Education* 65, s. 25–37.
- Pearce, Craig L., Wood, Bob G., & Wassenaar, Christina L., 2018. "The future of leadership in public universities: Is shared leadership the answer?", *Public Administration Review* 78, s. 640–644.
- Reed, Michael, 2002. "New managerialism, professional power and organizational governance in UK universities", s. 163–185 i Amaral, Alberto, Jones, Glen A. & Karseth, Berit (red.), *Governing higher education: National perspectives on institutional governance*. Dordrecht: Kluwer.
- Rider, Sharon, Sundberg, Elin & Ahlbäck Öberg, Shirin, 2014. "Kollegialitet i koncentrat, Rapport från Arbetsgruppen för utveckling av kollegiala styrformer", Vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap. Uppsala: Uppsala universitet.
- Ruin, Olof, 1982. "Sweden: External control and internal participation – Trends in Swedish higher education", s. 329–364 i Daalder, Hans & Shils, Edward (red.), *Universities, politicians and bureaucrats: Europe and the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sahlin, Kerstin & Eriksson-Zetterquist, Ulla, 2016. "Collegiality in modern universities: The composition of governance ideals and practices", *Nordic Journal of Studies in Educational Policy* 2–3.
- Shattock, Michael, 2010. *Managing successful universities*, 2 uppl. Berkshire: McGraw-Hill.
- Sundberg, Elin, 2013. "Automireformen – Vad hände med det kollegiala styret?", C-uppsats ventilerad vid Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet.
- Sundberg, Elin, 2014. "Automireformen – En kompletterande studie av förändringar i beslutsmakt vid fem lärosäten". Rapport framtagen för Samverkansgruppen för god forskningsmiljö (GFM), Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala universitet.
- Sundqvist, Bo, 2010. *Svenska universitet – lärdomsborgar eller politiska instrument?* Hedemora: Gidlunds.
- Tapper, Ted & Palfreyman, David, 2010. *The collegial tradition in the age of mass higher education*. Dordrecht: Springer Netherlands.

UN Global Colloquium of University Presidents, 2005. "Academic freedom statement of the first global colloquium of university presidents", Columbia University, January 18–19, 2005.

UNESCO, 1997. *The UNESCO recommendation concerning the status of higher education teaching personnel*. Paris: UNESCO.

Waring, Matt, 2017. "Management and leadership in UK universities: Exploring the possibilities of change", *Journal of Higher Education Policy and Management* 39(5), s. 540–558.

Wright, Susan, Carney, Stephen, Krejsler, John Benedicto, Nielsen, Gritt Bykærholm & Williams Orberg, Jakob, 2019. *Enacting the university: Danish university reform in an ethnographic perspective*. Dordrecht: Springer.

OFFENTLIGT TRYCK

Proposition 2009/10:149. *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor*.

SOU 2015:92. *Utvecklad ledning av universitet och högskolor*, betänkande av Ledningsutredningen. Stockholm: Wolters Kluwer.

Utbildningsutskottets betänkande 2009/10:23. *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor*.

UKÄ, 2020. "Statistikdatabas: Högskolan i siffror", tillgänglig på www.uka.se, hämtad 2021-01-31.

Bilaga 1: Källor för tabellerna 2–6

TABELL 2 OCH 3

Uppsala universitet

UU, 2019a. Arbetsordning för Uppsala universitet. Fastställd av konsistoriet 2019-12-12. UFV 2017/95.

UU, 2019b. Riktlinjer för val av ledamöter till områdes- och fakultetsnämnder 2020-20-23. Beslutad av rektor 2019-05-21. UFV 2019/203.

Lunds universitet

LU, 2020a. Arbetsordning för Lunds universitet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2018-12-14 (reviderad 2020-12-15). STYR 2020/2283.

Göteborgs universitet

GU, 2020a. Arbetsordning vid Göteborgs universitet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2020-12-07. GU 2020/3075.

Stockholms universitet

SU, 2019. Arbetsordning vid Stockholms universitet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2019-06-14. SU FV-1.2.1-1307-19.

SU, 2017. Föreskrifter för val till fakultetsnämnd och områdesnämnd m.m. Beslutad av rektor 2017-04-28. SU FV-1.2.2-1487-17.

SU, 2014. Föreskrifter för val av fakultetsnämnd och val av förslag till dekanus och prodekanus. Beslutad av rektor 2014-04-03. SU FV-1.2.2-1074-14.

Umeå universitet

UmU, 2018a. Arbetsordning för Umeå universitet. Beslutad av universitetsstyrelsen 2018-06-08. FS 1.1-195-18.

UmU, 2016a. Regler för val och utseende av ledamöter i fakultetsnämnderna (inkl. dekan och prodekan) vid Umeå universitet, för tiden 2017-07-01-2021-06-30. Fastställd av rektor 2016-11-01 med giltighetstid 2016-11-01-2021-06-30. FS FS 1.1-1939-16.

Linköpings universitet

LiU, 2020a. Beslut om Arbetsordning för Linköpings universitet fr.o.m. den 9 december 2020. Fastställd av universitetsstyrelsen 2020-12-09. LiU-2020-02716.

LiU, 2020b. Beslut om instruktion för tillsättning av vissa styrelser och uppdrag. Fastställd av rektor 2020-12-09. LiU-2020-03011.

LiU, 2017. Anvisningar för genomförande av val till fakultetsstyrelser respektive styrelsen för utbildningsvetenskap vid Linköpings universitet mandatperioden 2018-2020 - nu fråga om anvisningar för valens genomförande (Valanvisningar II). Beslutad av rektor 2017-05-22. LiU-2017-01010.

Karolinska Institutet

KI, 2020a. Organisationsplan för Karolinska institutet. Fastställd av konsistoriet 2020-04-21 och gäller fr.o.m. 2020-05-01. 1-343/2020.

KI, 2020b. Regler för val till akademiska uppdrag vid Karolinska Institutet. Fastställda av konsistoriet 2020-08-27. Gäller från och med 2020-08-27. 1-629/2020.

KI, 2018a. Anställningsordning för lärare vid Karolinska Institutet. Fastställd av konsistoriet 2018-10-15 och gäller fr.o.m. 2018-10-15. 1-877/2017.

KI, 2013a. Organisationsplan. Fastställd av konsistoriet 2013-12-02. 1-600/2013.

KI, 2013b. Regler för val av lärarrepresentanter i konsistoriet och i verksamhetsstyrelserna samt rådgivande val av dekanen och prodekaner. Fastställd av konsistoriet 2013-12-02 (reviderad 2014-02-19). 1-620/2013.

Kungliga Tekniska högskolan

KTH, 2020a. Arbetsordning vid KTH. Beslutad av universitetsstyrelsen 2019-06-11 och gäller fr.o.m. 2019-07-01, ändrad 2020-06-10. V-2020-0326.

KTH, 2019a. Riktlinje om val av ledamöter som representerar lärare och forskare i fakultetsrådet. Beslutad av rektor 2019-01-01 och gäller fr.o.m. 2019-07-01. V-2018-1015.

Luleå tekniska universitet

LTU, 2015. Föreskrifter för val till fakultetsnämnder vid Luleå tekniska universitet. Beslutad av rektor 2015-04-28. 1049-15.

Sveriges lantbruksuniversitet

SLU, 2019. Organisation och ansvarsfördelning avseende styrelsen för SLU och organ som är direkt underställda denna. Beslutad av styrelsen 2019-02-20 och gäller fr.o.m. 2019-03-01. SLU ID:ua.29019.1.1.1-681.

SLU, 2018a. Organisation och ansvarsfördelning avseende rektor vid SLU och organ som är direkt underställda rektor. Fastställd av rektor 2018-12-18. SLU ID:ua 2018.1.1.1-4710.

SLU, 2016. Organisation och ansvarsfördelning inom fakulteten för skogsvetenskap (S-faks delegationsordning). Fastställd av fakultetsnämnden 2016-02-16 (reviderad 2016-04-12). SLU.sfak.2016.1.1.1-72.

Karlstads universitet

KaU, 2020. Föreskrifter för val av dekan och prodekan vid fakulteter samt vid lärarutbildningsnämnden vid Karlstads universitet. Beslutad av rektor 2020-02-10 och giltig fr.o.m. 2020-02-10. C2020/171.

KaU, 2019a. Arbetsordning för fakultetsnämnder, lärarutbildningsnämnden samt fakulteternas organisation. Fastställd av rektor 2019-11-11 och giltig fr.o.m. 2019-11-11. C2015/345.

Linnéuniversitetet

LnU, 2020a. Process för rekrytering av dekaner vid Linnéuniversitetet. Beslutad av rektor 2020-04-06. 2019/3965-1.1.1.

LnU, 2018a. Arbetsordning vid Linnéuniversitetet. Beslutad av universitetsstyrelsen 2018-12-05. LNU 2018/1788-1.1.1.

LnU, 2018b. Beslut om lokala regler för val till fakultetsstyrelser. Beslutad av rektor 2018-02-19. 2017/5223-1.1.

Örebro universitet

OrU, 2018a. Arbetsordning för Örebro universitet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2019-11-08. ORU 1.2.1-05299/2019.

OrU, 2018b. Riktlinjer för val till fakultetsnämnd vid Örebro universitet. Fastställd av rektor 2018-06-12. ORU 1.2.1-02531/2018.

OrU, 2018c. Riktlinjer för att utse valberedning för val till fakultetsnämnderna vid Örebro universitet. Beslutad av rektor 2018-05-08. ORU 1.2.2-02531/2018.

Mittuniversitetet

MiU, 2019a. Arbetsordning för Mittuniversitetet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2019-02-20 och gäller fr.o.m. 2019-07-01. 2019/580.

MiU, 2017a. Föreskrifter för val av ledamöter i fakultetsnämnden med mandatperiod fr.o.m. 2018-07-01. Fastställd av chefsjuristen. MIUN 2017/2273.

MiU, 2017b. Föreskrifter för fyllnadsval till fakultetsnämnden för naturvetenskap, teknik och medier för perioden 2020-01-01-2021-06-30. MIUN 2017/2273.

Malmö universitet

MaU, 2019a. Arbetsordning för Malmö universitet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2019-11-06. LED 1.3-2019/603.

MaU, 2018a. Riktlinjer vid val till fakultetsstyrelse. Beslutad av administrativ handläggare. Led 1.5-2018/598.

Blekinge tekniska högskola

BTH, 2019a. Arbetsordning för Blekinge Tekniska Högskola. Fastställd av högskolestyrelsen 2019-12-17. BTH-1.1.3-0346-2019.

BTH, 2019b. Nomineringsförfarande till dekaner och prefekter vid Blekinge Tekniska Högskola, BTH. Beslutad av rektor 2019-05-13. BTH-1.4.3-0141-2019.

Försvarshögskolan

FHS, 2016a. Arbetsordning för FoUN. Fastställd av högskolestyrelsen 2016-12-13. FHS Ö 112/2017.

FHS, 2015. Valordning för val till Forsknings och utbildningsnämnden (FoUN) vid Försvarshögskolan. Beslutad av högskolestyrelsen 2013-12-13 (reviderad 2015-12-09). Ö 55/2016

Gymnastik- och idrottshögskolan

GIH, 2018a. Övergripande beskrivningar av akademiska funktioner i GIH:s organisation. Beslutad av rektor 2018-01-30. GIH 2018/45.

GIH, 2018b. Högskolestyrelsens arbets-, besluts- och delegationsordning. Beslutad av högskolestyrelsen 2018-09-27. GIH 2018/400.

GIH, 2015. Inrättande av nomineringsgrupp för ledamöter i kollegiala organ samt utnämning av prorektor. Beslutad av rektor 2015-09-15. Ö 2015/429.

GIH, 2014. Förslag till ny organisation. Fastställd av högskolestyrelsen 2014-02-14. Ö 2014/34.

GIH, 2010. Organisation, sammansättning av nämnder och kommittéer, process för utseende av ledamöter. Fastställd av högskolestyrelsen 2010-11-10. 01-701/10.

Högskolan i Borås

HB, 2019a. Styrelsens organisations- och beslutsordning (SOB). Fastställd av högskolestyrelsen 2019-12-12. 801-19.

HB, 2014. Regler för val till nämnder vid Högskolan i Borås. Beslutad av rektor 2014-08-25. 434-14.

Högskolan Dalarna

HDA, 2019a. Beskrivning av de kollegiala nämnderna vid Högskolan Dalarna. Beslutad av Utbildnings- och forskningsnämnden 2015-10-07 och gäller fr.o.m. 2015-10-07 samt reviderad 2019-05-15. DUC 2015/1894/10.

Högskolan i Gävle

HiG, 2019a. Anställningsordning för lärare vid Högskolan i Gävle. Fastställd av högskolestyrelsen 2019-12-12. HIG-STYR 2018/127.

HiG, 2017. Organisation. Ansvarsfördelning och beslutsordning. Fastställd av styrelsen 2011-12-02. HIG 2011/1738. Revidering fastställd av rektor 2017-03-27. HIG-STYR 2015/80.

HiG, 2016. Rutin för lokalt valförfarande. Beslutad av högskolestyrelsen 2016-10-14. Ärendenummer HIG-STYR 2016/126 och samlingsnummer HIG-STYR 2016/105.

Högskolan i Halmstad

HH, 2019. Föreskrift för val av ledamöter till forsknings- och utbildningsnämnden vid Högskolan i Halmstad. Fastställd av högskolestyrelsen 2015-10-23. L 2013/11. Reviderad av rektor 2019-01-21. L 2018/182.

Högskolan Kristianstad

HKr, 2020a. Arbetsordning. Fastställd av högskolestyrelsen 2017-09-20 och gäller fr.o.m. 2018-01-01, senast reviderad 2020-06-11. 2017-114-372.

HKr, 2018. Regler och anvisningar för valberedningens sammansättning och uppdrag samt för val av ledamöter i fakultetsnämnder. Gäller fr.o.m. 2018-10-01. 2018-112-469.

Högskolan i Skövde

HS, 2020a. Föreskrifter för utseende av ledamöter till fakultetsnämnden vid Högskolan i Skövde. Fastställda av styrelsen 2020-04-15 och träder ikraft samma datum. HS 2020/347.

HS, 2018. Revidering av arbetsordningen vid Högskolan i Skövde. Beslutad av högskolestyrelsen 2018-12-19. HS 2018/927.

Högskolan Väst

HV, 2019a. Regler för utseende av ledamöter i Forsknings- och utbildningsnämnden (FUN) samt institutionsnämnderna. Beslutad av rektor 2019-10-01. 2018/1338 A 21.

Mälardalens högskola

MDH, 2019a. Regler för val till fakultetsnämnden och dess utskott. Beslut av högskolestyrelsen 2019-05-13 och gäller fr.o.m. 2019-05-13. 2019/0065.

MDH, 2019b. Högskolestyrelsens arbetsordning för Mälardalens högskola. Beslutad av högskolestyrelsen 2019-05-13 och gäller fr.o.m. 2020-01-01. 2019/0649.

Södertörns högskola

SH, 2019a. Valordning för Fakultetsnämnden. Beslutad av rektor 2019-03-26. 1480-1.1.2-2019.

SH, 2017. Arbetsordning för Södertörns högskola. Beslutad av högskolestyrelsen 2017-01-13. 3399-1.1.2-2016.

Konstfack

KF, 2019. Arbetsordning och delegering av beslutanderätt vid Konstfack. Fastställd av högskolestyrelsen 2016-05-17 (senast reviderad 2019-02-13). HS 2019-02-13.

KF, 2018a. Föreskrifter för val av lärare till Högskolestyrelsen samt Utbildnings- och forskningsnämnden vid Konstfack. Fastställda av högskolestyrelsen 2013-01-04. Reviderade av högskolestyrelsen 2015-12-15, 2018-12-12.

Kungliga Konsthögskolan

KKH, 2018a. Arbetsordning vid Kungl. Konsthögskolan. Fastställd av högskolestyrelsen 2018-05-24. 1.1.3-53-2018.

Kungliga Musikhögskolan i Stockholm

KMH, 2017a. Arbetsordning vid Kungl. Musikhögskolan i Stockholm. Fastställd av högskolestyrelsen 2017-12-15. 17/724.

KMH, 2017b. Valordning för Kungl. Musikhögskolan i Stockholm. Beslutad av högskolestyrelsen 2017-12-15. 17/704.

Stockholms konstnärliga högskola

SKH, 2019a. Arbetsordning Stockholms konstnärliga högskola. Fastställd av högskolestyrelsen 2015-12-16 (reviderad 2016-06-13, 2016-10-27 och 2019-09-18). SKH 2017/986/1.2.4.

TABELL 4 OCH 5

Administratörer och akademiska lärare har konsulterats vid UU, LiU, LnU, KI, SLU, FHS, GIH, HDa, HKr, SH, KF och SKH.

Uppsala universitet

- UU, 2020a. Beslutsstrukturer och delegationsbeslut inom Samhällsvetenskapliga fakulteten. Fastställd av Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden 2020-01-30. SAMFAK 2020/3.
- UU, 2020b. Besluts- och delegationsordning. Fastställd av Historisk-filosofiska fakulteten 2020-09-22. HISTFILFAK 2020/59.
- UU, 2020c. Beslutsstrukturer och delegationsbeslut inom Fakulteten för utbildningsvetenskaper. Fastställd av Fakulteten för utbildningsvetenskaper 2020-08-31. UTBVET 2020/733.
- UU, 2020d. Delegationsordning. Fastställd av Språkvetenskapliga fakultetsnämnden 2020-08-25. SPRÅKFAK 2020/21.
- UU, 2019a. Arbetsordning för Uppsala universitet. Fastställd av konsistoriet 2019-12-12 och gäller från 2020-01-01. UFV 2017/95.
- UU, 2019b. Områdesnämndens/fakultetsnämndens delegationer. Fastställd av Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten 2019-04-09. TEKNAT 2014/213.
- UU, 2019c. Arbetsordning. Vetenskapsområdet för medicin och farmaci. Fastställd av områdesnämnden för medicin och farmaci 2012-09-13 och reviderad 2019-12-18. MEDFARM 2016/408.
- UU, 2014a. Arbetsordning för Juridiska fakulteten. Fastställd av Juridiska fakultetsnämnden 2014-11-17. JURFAK 2014/78.
- UU, 2014b. Utbildningsplan för Juristprogrammet. Fastställd av Juridiska fakultetsnämnden 2007-04-16 och reviderad 2014-12-11. JURFAK 2014/80
- UU, 2012a. Antagningsordning och föreskrifter för betyg inom utbildning på forskarnivå vid Uppsala universitet (AFUU). Fastställd av konsistoriet 2012-12-14. UFV 2012/2057.
- UU, 2010. Riktlinjer för utbildning på forskarnivå vid Uppsala universitet. Fastställd av rektor 2010-12-21. UFV 2009/1993
- Sundberg, Elin, 2014. Autonomireformen. En kompletterande studie av förändringar i beslutsmakt vid fem lärosäten. Statsvetenskapliga institutionen.

Lunds universitet

- LU, 2020b. Arbets- och delegationsordning för Humanistiska och teologiska fakulteterna. Fastställd av Humanistiska och teologiska fakultetsstyrelsen 2020-05-27. STYR 2020/929.
- LU, 2020c. Föreskrifter om fördelning av beslutsbefogenheter vid Ekonomihögskolan, Lunds universitet. Fastställda av Fakultetsstyrelsen för Ekonomihögskolan 2020-06-17. STYR 2020/747.
- LU, 2020d. Lunds universitets föreskrifter om fördelning av beslutsbefogenheter och rätt att teckna avtal vid Lunds universitet. Fastställd av rektor 2020-10-15. STYR 2019/2111.
- LU, 2020e. Delegationsordning och arbetsformer för Samhällsvetenskapliga fakulteten. Fastställd av samhällsvetenskapliga fakultetsstyrelsen 2020-11-26. STYR 2020/1927.

- LU, 2020f. Arbetsordning för Medicinska fakulteten inklusive fördelning av beslutsbefogenheter, samt bestämmelser för vidarefördelning av uppgifter inom arbetsmiljö och brandskydd. Fastställd av Medicinska fakultetsstyrelsen 2020-12-09. STYR 2020/1887.
- LU, 2019. Vidaredelegationer vid juridiska fakulteten vid Lunds universitet. Fastställda av juridiska fakultetsstyrelsen 2014-03-19 och reviderad 2019-02-13. STYR 2019/241.
- LU, 2018a. Rektor vid LTHs fördelning av ansvar och beslutsbefogenheter vid Lunds Tekniska Högskola. Fastställda av rektor vid LTH 2018-03-13. STYR 2018/393.
- LU, 2018b. Föreskrifter för utbildning på forskarnivå vid Lunds universitet. Fastställd av rektor 2018-03-15. STYR 2018/562.
- LU, 2018c. Arbetsordning för naturvetenskapliga fakulteten och fördelning av ansvar och beslutsbefogenheter. Fastställd av naturvetenskapliga fakultetsstyrelsen 2018-09-19. STYR 2018/1265.
- LU, 2018d. Föreskrifter för utbildning på forskarnivå vid Ekonomihögskolan. Fastställda av fakultetsstyrelsen vid Ekonomihögskolan 2018-10-19. STYR 2018/1589.
- LU, 2017. Delegationsordning för konstnärliga fakulteten vid Lunds universitet. Fastställd av konstnärliga fakultetsstyrelsen 2018-12-12. STYR 2017/25.
- Sundberg, Elin, 2014. Autonomireformen. En kompletterande studie av förändringar i beslutsmakt vid fem lärosäten. Statsvetenskapliga institutionen.

Göteborgs universitet

- GU, 2020a. Arbetsordning vid Göteborgs universitet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2020-12-07. GU 2020/3075.
- GU, 2020b. Delegationsordning vid Göteborgs universitet. Fastställd av rektor 2019-12-19, reviderad 2020-06-25. GU 2020/1809.
- Sundberg, Elin, 2014. Autonomireformen. En kompletterande studie av förändringar i beslutsmakt vid fem lärosäten. Statsvetenskapliga institutionen.

Stockholms universitet

- SU, 2020a. Besluts- och delegationsordning för Områdesnämnden för humanvetenskap. Fastställd av Områdesnämnden för humanvetenskap 2020-05-06. SU FV-1.2.3-1980-20.
- SU, 2020b. Besluts- och delegationsordning för Humanistiska fakultetsnämndens verksamhetsområde. Fastställd av Humanistiska fakultetsnämnden 2020-06-03. SU FV-1.2.3-2237-20.
- SU, 2020c. Besluts- och delegationsordning Stockholms universitet. Fastställd av rektor 2020-08-27. SU FV-1.1.2-2619-20.
- SU, 2020d. Besluts- och delegationsordning för Samhällsvetenskapliga fakulteten. Fastställd av Samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden 2020-09-02. SU FV-1.2.3-3110-20.
- SU, 2018a. Delegationsordning för det naturvetenskapliga området. Fastställd av naturvetenskapliga områdesnämnden 2018-01-31 (reviderad 2018-03-14).
- SU, 2018b. Besluts- och delegationsordning för Juridiska fakulteten. Fastställd av Juridiska fakultetsnämnden 2017-01-31 och reviderad 2018-10-24. SU FV-1.2.3-0538-17.
- Sundberg, Elin, 2014. Autonomireformen. En kompletterande studie av förändringar i beslutsmakt vid fem lärosäten. Statsvetenskapliga institutionen.

Umeå universitet

- UmU, 2020a. Humanistiska fakultetens besluts- och delegationsordning. Fastställd av Humanistiska fakultetsnämnden 2019-09-16, reviderad 2020-10-23. FS 1.1-1653-16.
- UmU, 2020b. Rektors besluts- och delegationsordning för Umeå universitet. Fastställd av rektor 2019-06-24, reviderad 2020-11-03. FS 1.1-1142-19.
- UmU, 2019. Medicinska fakultetens besluts- och delegationsordning. Fastställd av Medicinska fakultetsnämnden och dekan 2019-02-11. FS 1.1-50-19.
- UmU, 2018b. Delegationsordning för Lärarhögskolan vid Umeå universitet. Fastställd av rektor vid Lärarhögskolan 2018-03-06. FS 1.1-207-18.
- UmU, 2017a. Delegationsordning för Teknisk-naturvetenskaplig fakultet. Fastställd av Teknisk-naturvetenskapliga fakultetsnämnden 2017-02-02 och fastställd av dekan 2017-02-20 (reviderad av dekan 2017-04-24). FS 1.1-140-17.
- UmU, 2017b. Samhällsvetenskapliga fakultetens delegationsordning. Fastställd av samhällsvetenskapliga fakultetsnämnden 2017-04-25. FS 1.1-697-17.
- UmU, 2017c. Delegationsordning för Handelshögskolan vid Umeå universitet. Fastställd av rektor 2017-11-22. FS 1.1-1944-17.
- UmU, 2016b. Rektors delegationsordning samt humanistiska fakultetsnämndens och dekanens vidaredelegation. Fastställd av rektor 2016-12-20. FS 1.1-1570-16. Fastställd av humanistiska fakulteten 2018-03-13. FS 1.1-208-17. Fastställd av dekan 2018-06-19. FS 1.1-291-18.
- UmU, 2009. Rektors delegation för Umeå universitet. Fastställd av rektor 2008-09-30 och reviderad 2009-02-03. 103-4170-07.

Linköpings universitet

- LiU, 2020a. Beslut om Arbetsordning för Linköpings universitet fr.o.m. den 9 december 2020. Fastställd av universitetsstyrelsen 2020-12-09. LiU-2020-02716.
- LiU, 2020b. Beslut om FSMs delegation av beslutanderätten i ärenden om antagning och utbildning. Fastställd av Fakultetsstyrelsen vid medicinska fakulteten 2020-01-28. LiU-2020-00321.
- LiU, 2020c. Fakultetsstyrelsens vidaredelegation av beslutanderätten i ärenden om antagning och utbildning. Fastställd av Tekniska fakultetsstyrelsen 2020-01-30. LiU-2020-00291.
- LiU, 2020d. Delegering av beslutanderätt i ärenden avseende antagning och utbildning på grund- och avancerad nivå samt forskarutbildningsnivå vid Filosofiska fakulteten. Fastställd av Fakultetsstyrelsen för filosofiska fakulteten 2020-02-27. LiU-2020-01010.
- LiU, 2020e. Beslut om Styrelsen för utbildningsvetenskaps delegationsordning i ärenden om antagning och utbildning. Fastställd av Styrelsen för utbildningsvetenskap 2020-12-03. LiU-2020-04249.
- LiU, 2020f. Rektors delegation av beslutanderätten i ärenden om antagning och utbildning. Fastställd av rektor 2020-12-21. LiU-2020-04500.
- LiU, 2014. Utbildningsordning för utbildning på forskarnivå. Fastställd av universitetsstyrelsen 2014-03-24. LiU-2014.00530.
- LiU, 2009a. Delegation från fakultetsstyrelsen till programnämnd för grundutbildning under tidsperioden 2009-01-01-2012-06-30. Fastställd av Fakultetsstyrelsen för tekniska fakulteten 2009-01-28. LiU-2008/03940.

LiU, 2009b. Beslut om besluts- och granskningsordning för utbildningsplaner och kursplaner (program- och fristående kurser). Fastställd av Fakultetsstyrelsen för filosofiska fakulteten 2009-03-12. LiU-2009-00501.

LiU, 2007a. Utbildning på grund och avancerad nivå. Fastställd av universitetsstyrelsen 2007-06-12. LiU 780/07-10.

LiU, 2007b. Vidaredelegering av beslutanderätt avseende utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Fastställd av Hälsohögskolans utbildningsnämnd 2007-09-17. 1017/07-10.

Karolinska Institutet

KI, 2020c. Besluts- och delegationsordning för Karolinska Institutet. Fastställd av rektor 2020-06-02. 1-207/2020.

KI, 2019b. Kurs- och programansvar för utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Fastställd av Kommittén för utbildning på grundnivå och avancerad nivå 2019-05-02. 1-167/2019.

KI, 2010. Besluts- och delegationsordning för Karolinska Institutet. Fastställd av konsistoriet 2010-02-18. 456/09-010.

KI, 2008. Styrelsen för utbildning: Arbets- och delegationsordning. Rev. av Styrelsen för utbildning 2008-05-28. 2239/2008-010.

Kungliga Tekniska högskolan

KTH, 2020b. Riktlinje om utbildning på forskarnivå. Fastställd av rektor 2020-11-18. V-2020-0009 1.2.

KTH, 2019b. Delegationsordning vid KTH. Fastställd av rektor 2019-06-18. V-2019-0627.

KTH, 2008a. KTH Intranät. KTHs utbildningsprogram. Reviderad fr.o.m. 2008-09-04. Intern föreskrift nr 16/94.

KTH, 2008b. KTHs organisation och beslutsstruktur. Gäller fr.o.m. 2008-05-12. Intern föreskrift nr 9/08.

KTH, 2007. KTH Intranät. Inrättande av kurser på grundnivå och avancerad nivå. Gäller fr.o.m. 2007-07-01. Intern föreskrift nr 27/05.

Luleå tekniska universitet

LTU, 2019. Rektors besluts- och delegationsordning. Fastställd av rektor 2019-12-16. LTU-4565-2019.

LTU, 2018a. Arbetsordning för Luleå tekniska universitet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2018-11-12. LTU-3142-2018.

LTU, 2007. Arbets- och beslutsordning 2007. Fastställd av rektor 2007-09-11. RB 171-07.

Sundberg, Elin, 2014. Autonomireformen. En kompletterande studie av förändringar i beslutsmakt vid fem lärosäten. Statsvetenskapliga institutionen.

Sveriges lantbruksuniversitet

SLU, 2019. Organisation och ansvarsfördelning avseende styrelsen för SLU och organ som är direkt underställda denna. Fastställd av universitetsstyrelsen 2019-02-20. SLU ID:ua.29019.1.1.1-681.

SLU, 2018a. Organisation och ansvarsfördelning avseende rektor vid SLU och organ som är direkt underställda rektor. Fastställd av rektor 2018-12-18. SLU ID:ua 2018.1.1.1-4710.

SLU, 2018b. Riktlinjer för utbildningen på forskarnivå 2019. Fastställd av rektor 2018-12-18. SLU ua 2018.1.1.1-4677.

SLU, 2010. Organisation och ansvarsfördelning avseende styrelsen för SLU och organ som är direkt underställda denna. Fastställd av universitetsstyrelsen 2008-07-17/18 och reviderad 2009-04-28 och 2010-09-29. SLU ID:ua 11-2308/08, 11-1378/09 och Fe.2010.11-2955.

Karlstads universitet

KaU, 2019b. Rektors delegationsordning. Fastställd av rektor 2019-01-14. C201962.

KaU, 2019c. Fakultetsnämnd HNTs delegationsordning. Fastställd av Fakultetsnämnden för hälsa, natur och teknikvetenskap 2019-01-31. HNT 2019/36.

KaU, 2017a. Delegationsordning på Fakulteten för humaniora och samhällsvetenskap. Fastställd av dekanus 2017-03 -01. HS 2017/227.

KaU, 2009. Arbets- och beslutsordning för Karlstads universitet. Fastställd av rektor 2009-04-09. C 2009/120.

Linnéuniversitetet

LnU, 2020b. Dekanens besluts- och delegationsordning. Fastställd av dekanus för fakulteten för samhällsvetenskaper 2020-05-27. ST 2020/1960-1.1.1.

LnU, 2020c. Dekanens besluts- och delegationsordning. Fastställd av dekanus för teknik 2020-06-08. ST 2020/2177-1.1.1.

LnU, 2019. Rektors besluts- och delegationsordning. Fastställd av rektor 2013-04-22 (reviderad 2019-11-26). 2019/3680-1.1.1.

LnU, 2018a. Arbetsordning vid Linnéuniversitetet. Beslutad av universitetsstyrelsen 2018-12-05 och gäller fr.o.m. 2019-01-01. LNU 2018/1788-1.1.1.

LnU, 2018c. Lokala regler för utbildning på forskarnivå. Fastställd av rektor 2018-01-29. 2018/29-1.1.

LnU, 2013a. Rektors besluts- och delegationsordning. Fastställd av rektor 2013-04-22. ST 2013-165-1.1.

LnU, 2013b. Dekanens besluts- och delegationsordning. Fastställd av dekanus för fakulteten hälso- och livsvetenskap 2012-02-11. ST 2013/30-1.1.

LnU, 2013c. Dekanens delegationsordning. Fastställd av dekanen för Fakulteten för ekonomihögskolan 2013-02-12. ST 2013/49-1.1.

Sundberg, Elin, 2014. Autonomireformen. En kompletterande studie av förändringar i beslutsmakt vid fem lärosäten. Statsvetenskapliga institutionen.

Örebro universitet

OrU, 2019a. Rektors och prorektors delegationer. Fastställda av rektor 2019-05-17. ORU 2019/02932.

Sundberg, Elin, 2014. Autonomireformen. En kompletterande studie av förändringar i beslutsmakt vid fem lärosäten. Statsvetenskapliga institutionen.

Mittuniversitetet

- MiU, 2019b. Mittuniversitetets besluts- och delegationsordning. Fastställd av rektor 2019-05-14, reviderad 2019-09-24 och 2020-11-24. 2019/657.
- MiU, 2019c. Fakulteten för humanvetenskaps besluts- och delegationsordning. Fastställd av fakultetsnämnden för humanvetenskap 2019-06-04 och dekanus 2019-06-19. 2019/658.
- MiU, 2019d. Besluts- och delegationsordning för fakultetsnämnd respektive dekan vid fakulteten för naturvetenskap, teknik och medier. Fastställd av fakultetsnämnden för naturvetenskap, teknik och medier 2019-06-12 och dekan 2019-06-19. 2019/1140.
- MiU, 2004. Beslutsordning för Mittuniversitetet. Fastställd av högskolestyrelsen 2004-10-15 och rektor 2004-11-01. MH 2004/252.

Malmö universitet/högskola

- MaU, 2020a. Kvalitetsarbete vid Fakulteten för kultur och samhälle inom utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. Fastställd av ställföreträdande dekan 2020-03-03. LED 2019/650.
- MaU, 2019a. Arbetsordning för Malmö universitet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2019-11-06. LED 1.3-2019/603.
- MaU, 2018b. Antagningsordning för utbildning på forskarnivå. Fastställd av universitetsstyrelsen 2018-12-14. LED 1.3-2018/478.
- MaH, 2009. Besluts-, delegations- och beredningsordning för Hälsa och samhälle. Reviderad av fakultetsstyrelsen och dekanus 2009-12-09. HS12-09/1118.
- Sundberg, Elin, 2014. Autonomireformen. En kompletterande studie av förändringar i beslutsmakt vid fem lärosäten. Statsvetenskapliga institutionen.

Blekinge tekniska högskola

- BTH, 2018. Rektors delegationsordning Blekinge Tekniska Högskola. Fastställd av rektor 2018-06-28. BTH 1.2.1-0230-2018.
- BTH, 2009. Organisationsplan för Blekinge Tekniska Högskola, BTH, inkl. Beslutsordning för Blekinge Tekniska högskola. Fastställd av högskolestyrelsen 2009-06-15. 13-0542-2009.

Försvvarshögskolan

- FHS, 2020a. Delegeringsordning vid Försvvarshögskolan. Fastställd av rektor 2020-06-11. Bilaga 1 till Ö 137/2021.
- FHS, 2020b. Allmän studieplan för utbildning på forskarnivå i krigsvetenskap. Fastställd av Forsknings- och utbildningsnämnden 2020-12-08. Ö 509/2020.
- FHS, 2018a. Regler för antagning till utbildning på forskarnivå vid Försvvarshögskolan. Fastställd av rektor 2018-06-12. Ö 348/2018.
- FHS, 2017. Styrelsens arbetsordning och beslutsordning. Fastställd av styrelsen 2017-02-20. 59/2017.
- FHS, 2010. Delegationsordning. Troligtvis fastställd 2010-12-14. N/A.

Gymnastik- och idrottshögskolan

- GIH, 2020a. Högskolestyrelsens arbets-, besluts- och delegationsordning. Fastställd 2020-09-24. GIH 2020/289.

GIH, 2020b. Rektors besluts- och delegationsordning. Fastställd av rektor 2020-12-08. GIH 2020/298.

GIH, 2018c. Riktlinjer för kvalitetssäkring av kurser. Fastställd av GUN och FFN 2018-10-02. GIH 2017/528.

GIH, 2018d. Riktlinjer för program, fastställd av GUN och FFN 2018-10-17. GIH 2017/527.

GIH, 2009. Besluts- och delegationsordning Gymnastik- och idrottshögskolan. Fastställd av högskolestyrelsen 2009-06-03. 01-316/09.

Högskolan i Borås

HB, 2019a. Styrelsens organisations- och beslutsordning (SOB). Fastställd av högskolestyrelsen 2019-12-12. 801-19.

HB, 2010a. Styrelsens organisations- och beslutsordning. Fastställd av styrelsen 2007-06-15. 286-07-10.

HB, 2010b. Rektors organisations- och beslutsordning. Fastställd av rektor 2010-10-26. 287-07-10.

Högskolan Dalarna

HDA, 2017. Rektors delegation av beslutsrätt vid Högskolan Dalarna. Fastställd av rektor 2017-11-20 (reviderad 2017-12-04, 2018-02-26). HDA 1.2-2017/1195.

Högskolan i Gävle

HiG, 2020. Antagningsordning. Grund-, avancerad och forskarnivå. Fastställd av högskolestyrelsen 2020-06-11. HIG-STYR 2020/88.

HiG, 2019b. Missiv § 63 – Antagningsordning, delen gällande forskarnivå. Fastställd av högskolestyrelsen 2019-12-12. HIG-STYR 2019/125.

HiG, 2017. Organisation. Ansvarsfördelning och beslutsordning. Fastställd av högskolestyrelsen 2011-12-02. HIG 2011/1738. Revidering fastställd av rektor 2017-03-27. HIG-STYR 2015/80.

HiG, 2008. Organisation. Ansvarsfördelning och beslutsordning. Fastställd av högskolestyrelsen 2008-10-24. 10-1804/08.

Högskolan i Halmstad

HH, 2018. Rektors besluts- och delegationsordning. Fastställd av rektor 2018-06-25. L 2018/80.

HH, 2010. Arbetsordning vid inrättande och avveckling av utbildning vid Högskolan i Halmstad. Fastställd av Utbildningsnämnden 2007-08-28/31 (reviderad 2010-11-11). 500-2007-1628.

HH, 2008. Beslutsordning för Högskolan i Halmstad. Fastställd av rektor 2008-06-10. 19-2003-1087.

Högskolan Kristianstad

HKr, 2020a. Arbetsordning. Fastställd av högskolestyrelsen 2017-09-20 (reviderad 2019-06-13, 2019-09-13 och 2020-06-11). 2017-114-372.

HKr, 2020b. Rektors beslut och delegationer. Fastställd av rektor 2017-09-27 (reviderad 2018-03-29, 2019-04-01, 2019-10-28, 2020-02-11 och 2020-06-25). 2017-114-414.

HKr, 2007. Organisations- och beslutsordning. Fastställd av styrelsen 2007-12-17. 43/11-08.

Högskolan i Skövde

HS, 2020b. Rektors delegationsordning. Fastställd av rektor 2020-06-25. HS 2020/624.

HS, 2020c. Fakultetsnämndens delegationsordning. Fastställd av fakultetsnämnden 2020-12-02. HS 2020/1040.

HS, 2009. Beslutsordning för Högskolan i Skövde. Fastställd av högskolestyrelsen 2009-06-05. HS 2009/228-110.

Högskolan Väst

HV, 2019b. Arbetsbeskrivning för institutionsnämnder. Fastställd av rektor 2018-10-22 (redaktionell ändring 2019-09-23). 2018/1414 A 11.

HV, 2018a. Rektors delegationsordning. Fastställd av rektor 2018-10-22. 2018/1408 A 11.

HV, 2018b. Arbetsbeskrivning för FUN. Fastställd av rektor 2018-10-22 (redaktionell ändring 2019-09-23). 2018/1413 A 11.

HV, 2009. Beslutsordning för Högskolan Väst. Fastställd av rektor 2009-06-15. 2009/125 A 11.

Mälardalens högskola

MDH, 2019c. Rektors delegation av beslutanderätt. Beslutad av rektor 2019-10-15 och ikraftträdande 2019-10-30. 2019/2522.

MDH, 2014. Fakultetsnämndens delegationsordning. Fastställd 2014-09-11. MDH 1.1.2-28/11.

MDH, 2007. Rektors delegation av beslutanderätt inom Mälardalens högskola. Fastställd av rektor 2007-12-12. CF 10-627/07.

Södertörns högskola

SH, 2020a. Besluts- och delegationsordning för Södertörns Högskola. Fastställd av rektor 2020-02-12. 4444-1.1.2-2019.

SH, 2019b. Besluts- och delegationsordning för Södertörns Högskola. Fastställd av rektor 2019-07-05. 2500-1.1.2-2019.

SH, 2010. Fastställande av delegationsordning till fakultetsnämnden. Fastställd av rektor 2010-06-23. 846/11/2010.

Konstfack

KF, 2019. Arbetsordning och delegering av beslutanderätt vid Konstfack. Fastställd av högskolestyrelsen 2016-05-17 (reviderad 2019-02-13). HS 2019-02-13.

KF, 2017. Rektors delegation samt vidaredelegationer. Fastställd av rektor 2017-01-03.

KF, 2008. Arbetsordning. Fastställd av högskolestyrelsen 2008-10-02.

Kungliga Konsthögskolan

KKH, 2019. Besluts- och delegationsordning. Fastställd av prorektor 2019-02-06. 19/52.

KKH, 2018a. Arbetsordning vid Kungl. Konsthögskolan. Fastställd av högskolestyrelsen 2018-05-24. 1.1.3-53-2018.

KKH, 2009. Organisationsplan, beslutsordning, anställningsordning för Kungl. Konsthögskolan. Fastställd av styrelsen 2009-06-01.

Kungliga Musikhögskolan i Stockholm

KMH, 2019. Besluts- och delegationsordning. Fastställd av prorektor 2019-02-06. 19/52.

KMH, 2009. Arbetsordning. Fastställd av styrelsen 2009-04-03. 09/19.

Stockholms konstnärliga högskola

SKH, 2019a. Arbetsordning Stockholms konstnärliga högskola. Fastställd av högskolestyrelsen 2019-09-18. SKH 2017/986/1.2.4.

SKH, 2019b. Arbetsordning för nämnden och dess utskott. Fastställd av Nämnden för utbildning och forskning 2019-12-09 (reviderad 2020-06-15). SKH 2019/444/1.2.3.

SKH, 2017. Arbetsordning Stockholms konstnärliga högskola. Fastställd av högskolestyrelsen 2017-12-13. SKH 2017/986/1.2.4.

TABELL 6

Administratörer och akademiska lärare och ledare har konsulterats vid LiU, LnU, MaU och HKr.

Uppsala universitet

UU, 2019a. Arbetsordning för Uppsala universitet. Fastställd av konsistoriet 2019-12-12 och gäller från 2020-01-01. UFV 2017/95.

UU, 2012b. Anställningsordning för Uppsala universitet – Föreskrifter för läraranställningar, rekrytering och befordran av lärare. Fastställd av konsistoriet 2012-11-09. UFV 2010/1842.

Lunds universitet

LU, 2020d. Lunds universitets föreskrifter om fördelning av beslutsbefogenheter och rätt att teckna avtal vid Lunds universitet. Fastställd av rektor 2020-10-15. STYR 2019/2111..

LU, 2020g. Lunds universitets anställningsordning. Fastställd av universitetsstyrelsen 2020-12-15. STYR2020/2212.

Göteborgs universitet

GU, 2020a. Arbetsordning vid Göteborgs universitet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2020-12-07. GU 2020/3075.

GU, 2020b. Delegationsordning vid Göteborgs universitet. Fastställd av rektor 2019-12-19, reviderad 2020-06-25. GU 2020/1809.

GU, 2020c. Anställningsordning för lärare vid Göteborgs universitet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2020-02-20. GU 2020/415 (V 2018/1161).

Stockholms universitet

SU, 2020. Anställningsordning för anställning som och befordran till lärare vid Stockholms universitet (AOSU). Fastställd av universitetsstyrelsen 2020-02-18. SU FV-1.1.2-0354-20.

SU, 2016. Anställningsordning för anställning som och befordran till lärare vid Stockholms universitet (AOSU). Fastställd av universitetsstyrelsen 2016-12-02. SU FV-2.3.1.2-3616-16.

Umeå universitet

UmU, 2020a. Rektors besluts- och delegationsordning för Umeå universitet. Fastställd av rektor 2019-06-24, reviderad 2020-11-03. FS 1.1-1142-19.

UmU, 2018c. Rekryteringsprocess vid anställning av lärare. Fastställd av rektor 2018-05-29. FS 1.1-230-18.

Linköpings universitet

LiU, 2020a. Beslut om Arbetsordning för Linköpings universitet fr.o.m. den 9 december 2020. Fastställd av universitetsstyrelsen 2020-12-09. LiU-2020-02716.

LiU, 2020f. Rektors delegation av beslutanderätten i ärenden om antagning och utbildning. Fastställd av rektor 2020-12-21. LIU-2020-04500.

LiU, 2018. Ny anställningsordning för Linköpings universitet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2018-02-15. LiU 2017-03931.

LiU, 2012. Rektors delegationsordning 2012 – nu avseende rektors delegering av beslutanderätten i personalärenden. Fastställd av rektor 2012-10-11. LiU-2012-01218.

Karolinska Institutet

KI, 2020c. Besluts- och delegationsordning för Karolinska Institutet. Fastställd av rektor 2020-06-02. 1-207/2020.

KI, 2018b. Anvisningar till Anställningsordning för lärare vid Karolinska Institutet. Fastställd av rektor 2018-12-11. 1-40/2018.

Kungliga Tekniska högskolan

KTH, 2019c. Delegationsordning vid KTH. Fastställd av rektor 2019-06-18. V-2019-0627.

KTH, 2019d. Riktlinje till anställningsordningen. Fastställd av rektor 2019-06-18. V-2019-0630.

Luleå tekniska universitet

LTU, 2020. Riktlinjer för lärarrekrutering. Fastställd av rektor 2020-09-28. 3034-2020.

LTU, 2018b. Anställningsordning. Fastställd av universitetsstyrelsen 2018-09-14. 2512-2018.

LTU, 2017. Riktlinjer för beredning och beslut vid lärarrekrutering och prövning till högre behörighet. Fastställd 2014-09-02 (reviderad 2017-02-27). 763-2017.

Sveriges lantbruksuniversitet

SLU, 2020a. Organisation och ansvarsfördelning avseende styrelsen för SLU och organ som är direkt underställda denna ("Styrelsens delegationsordning"). Fastställd av universitetsstyrelsen 2020-11-05. SLU ID:ua. 2020.1.1.1-4035.

SLU, 2020b. Organisation och ansvarsfördelning inom fakulteten för landskapsarkitektur, trädgårds- och växtproduktionsvetenskap vid Sveriges lantbruksuniversitet ("LTV:s delegationsordning"). Fastställd av fakultetsnämnd LTV 2020-02-05. SLU.ltv.2020.1.1.1-25.

SLU, 2018a. Organisation och ansvarsfördelning avseende rektor vid SLU och organ som är direkt underställda rektor. Fastställd av rektor 2018-12-18. SLU ID:ua 2018.1.1.1-4710.

SLU, 2018c. Anställningsordning för lärare vid SLU. Fastställd av universitetsstyrelsen 2018-02-19. SLU ID:ua.2018.1.1.1-341.

Karlstads universitet

KaU, 2017b. Handläggningsordning för anställning och befordran av lärare. Fastställd av personalavdelningen 2017-06-21. C2017/586.

Linnéuniversitetet

LnU, 2020d. Anställningsordning för anställning av lärare vid Linnéuniversitetet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2011-12-08 (reviderad 2019-02-14 och 2020-06-04). LNU 2012/359.

LnU, 2019. Rektors besluts- och delegationsordning. Fastställd av rektor 2013-04-22 (reviderad 2019-11-26). 2019/3680-1.1.1.

LnU, 2012b. Kompletterande riktlinjer – Anställningsordning för anställning av lärare vid Linnéuniversitetet. Fastställd av rektor 2012-12-17 (reviderad 2014-11-10). LNU 2012/518.

Örebro universitet

OrU, 2019a. Rektors och prorektors delegationer. Fastställda av rektor 2019-05-17. ORU 2019/02932.

OrU, 2019b. Fakultetsnämndernas lärarförslagskommittéer – instruktion och arbetsordning. Fastställd av samtliga fakultetsnämnder 2016-06-14,16,17 (senast ändrad 2019-05-08). ORU 1.2.1-0 1172/2019.

OrU, 2017. Anställningsordning för akademiska anställningar. Fastställda av universitetsstyrelsen 2017-12-21. ORU 1.2.1-05102/2016.

Mittuniversitetet

MiU, 2019a. Arbetsordning för Mittuniversitetet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2019-02-20. 2019/580.

MiU, 2019b. Mittuniversitetets besluts- och delegationsordning. Fastställd av rektor 2019-05-14 (reviderad 2019-09-24). 2019/657.

MiU, 2018. Mittuniversitetets anställningsordning. Fastställd av Mittuniversitetets styrelse 2013-08-26 (senast reviderad 2018-12-12). 2018/2439.

Malmö universitet/högskola

- MaU, 2020b. Lärarförslagsnämndernas uppdrag, sammansättning och arbetssätt. Fastställd av rektor 2020-03-23. LED 2020/2581.
- MaU, 2019a. Arbetsordning för Malmö universitet. Fastställd av universitetsstyrelsen 2019-11-06. LED 1.3-2019/603.
- MaU, 2019b. Rektors delegation vid Malmö universitet. Fastställd av rektor 2019-11-25. LED 2019/670.
- MaH, 2013. Ändring i riktlinjer för rekrytering. Fastställd av rektor 2012-12-19. 19-2013/237.

Blekinge tekniska högskola

- BTH, 2019a. Arbetsordning för Blekinge Tekniska Högskola. Fastställd av högskolestyrelsen 2019-12-17. BTH-1.1.3-0346-2019.
- BTH, 2019c. Val av lärarrepresentanter till rekryteringskommittén vid Blekinge Tekniska Högskola, BTH. Fastställd av rektor 2019-04-29. BTH-1.3.3-0133-2019.
- BTH, 2017. Anställningsordning för lärare vid Blekinge Tekniska Högskola. Fastställd av högskolestyrelsen 2017-12-19. BTH-1.2.1-0326-2017.

Försvårshögskolan

- FHS, 2018b. FHS anställningsordning för lärare. Fastställd av högskolestyrelsen 2017-07-01 (reviderad 2018-03-01 och 2018-12-11). Ö 63/2019.
- FHS, 2016b. Delegeringsordning vid Försvårshögskolan. Fastställd av rektor 2016-11-30. Ö 407/2016.

Gymnastik- och idrottshögskolan

- GIH, 2020c. Anställningsordning för lärare. Fastställd av högskolestyrelsen 2020-06-09. GIH 2020/216.
- GIH, 2018e. Rektors besluts- och delegationsordning. Fastställd av rektor 2018-05-02 (reviderad 2018-10-23). GIH 2018/220.
- GIH, 2017. Arbetsordning för beredningsrådet för anställningsärenden. Fastställd av rektor 2017-06-21. GIH 2017/272.

Högskolan i Borås

- HB, 2020. Rektors organisations- och beslutsordningar (ROB). Fastställd av rektor 2020-12-21. 668-20.
- HB, 2019a. Styrelsens organisations- och beslutsordning (SOB). Fastställd av högskolestyrelsen 2019-12-12. 801-19.
- HB, 2019b. Regler vid rekrytering och befordran av lärare. Fastställd av rektor 2012-11-22 (reviderad 2019-05-27). 760-18.

Högskolan Dalarna

- HDa, 2019b. Anställningsordning för lärare vid Högskolan Dalarna. Fastställd av högskolestyrelsen 2004-12-17 (reviderad 2019-09-19). 1.2-2017/687.
- HDa, 2017. Rektors delegation av beslutsrätt vid Högskolan Dalarna. Fastställd av rektor 2017-11-20 (reviderad 2017-12-04 och 2018-02-26). HDa 1.2-2017/1195.

HDa, 2015. Beskrivning av de kollegiala nämnderna vid Högskolan Dalarna. Fastställd av forsknings- och utbildningsnämnden (FUN) 2015-10-07 (reviderad 2019-05-15). DUC 2015/1894/10.

Högskolan i Gävle

HiG, 2019a. Anställningsordning för lärare vid Högskolan i Gävle. Fastställd av högskolestyrelsen 2019-12-12. HIG-STYR 2018/127.

HiG, 2018. Rutin för rekryterings- och meriteringsprocessen för lärare vid Högskolan i Gävle. Fastställd av rektor 2018-12-12. HIG-STYR 2018/133.

HiG, 2017. Organisation. Ansvarsfördelning och beslutsordning. Fastställd av högskolestyrelsen 2011-12-02. HIG 2011/1738. Revidering fastställd av rektor 2017-03-27. HIG-STYR 2015/80.

Högskolan i Halmstad

HH, 2020a. Arbetsordning för Högskolan i Halmstad. Fastställd av högskolestyrelsen 2020-06-08. L 2018/42.

HH, 2020b. Anställningsordning vid Högskolan i Halmstad. Fastställd av högskolestyrelsen 2020-04-29, reviderad 2020-08-19. P 2019/21.

HH, 2018. Rektors besluts- och delegationsordning. Fastställd av rektor 2018-06-25. L 2018/80.

HH, 2014. Organisationsplan för Högskolan i Halmstad. Fastställd av högskolestyrelsen 2014-12-05. 10-2010-2598.

Högskolan Kristianstad

HKr, 2020b. Rektors beslut och delegationer. Fastställd av rektor 2017-09-27 (reviderad 2018-03-29, 2019-04-01, 2019-10-28, 2020-02-11 och 2020-06-25). 2017-114-414.

HKr, 2019. Handläggningsordning för anställnings- och befordringsärenden (revidering). Fastställd av rektor 2019-02-21 (reviderad 2020-03-16). 2019-112-104.

Högskolan i Skövde

HS, 2019. Anställningsordning vid Högskolan i Skövde. Fastställd av högskolestyrelsen 2019-06-20. HS 2019/486.

Högskolan Väst

HV, 2019c. Arbetsordning för Högskolan Väst. Fastställd av högskolestyrelsen 2019-04-09. 2018/1343 A 21.

HV, 2017. Anställningsordning för Högskolan Väst. Fastställd av högskolestyrelsen 2017-12-07. 2017/1632 A 21.

Mälardalens högskola

MDH, 2019c. Rektors delegation av beslutanderätt. Beslutad av rektor 2019-10-15 och ikraftträdande 2019-10-30. 2019/2522.

MDH, 2019d. Anställningsordning vid Mälardalens högskola. Fastställd av högskolestyrelsen 2019-11-25. 2016/2203.

Södertörns högskola

SH, 2020a. Besluts- och delegationsordning för Södertörns Högskola. Fastställd av rektor 2020-02-12. 4444-1.1.2-2019.

SH, 2020b. Anvisningar till anställningsordning för Södertörns högskola. Fastställda av rektor 2020-01-21. 41-1.1.2-2020.

SH, 2019c. Anställningsordning för Södertörns högskola. Fastställd av högskolans styrelse 2019-12-19. 4508-1.1.2-2019.

SH, 2013. Inrättande och sammansättning av rekryteringskommittéer vid Södertörns högskola. Fastställd av rektor 2013-07-02. 90/1.1.2/2013.

Konstfack

KF, 2019. Arbetsordning och delegering av beslutanderätt vid Konstfack. Fastställd av högskolestyrelsen 2016-05-17 (senast reviderad 2019-02-13). HS 2019-02-13.

KF, 2018b. Anställningsordning för anställning av lärare, forskare, doktorand, assistent och amanuens vid Konstfack. Fastställd av högskolestyrelsen 2012-02-14 (reviderad 2018-12-12).

Kungliga Konsthögskolan

KKH, 2018b. Anställningsordning för Kungl. Konsthögskolan (KKH). För lärare, forskare och doktorander i konstnärlig verksamhet. Fastställd av styrelsen 2017-11-09 (reviderad 2018-10-22). 1.1.3/2017:177.

Kungliga Musikhögskolan i Stockholm

KMH, 2020. Anställningsordning för anställning av lärare vid Kungl. Musikhögskolan i Stockholm. Fastställd av högskolestyrelsen 2017-12-15, reviderad 2020-04-17. 17/404 och 20/279.

KMH, 2017a. Arbetsordning vid Kungl. Musikhögskolan i Stockholm. Fastställd av högskolestyrelsen 2017-12-15. 17/724.

Stockholms konstnärliga högskola

SKH, 2019a. Arbetsordning Stockholms konstnärliga högskola. Fastställd av högskolestyrelsen 2015-12-16 (reviderad 2016-06-13, 2016-10-27, 2017-12-13 och 2019-09-18). SKH 2017/986/1.2.4.

SKH, 2018. Anställningsordning Stockholms konstnärliga högskola. Fastställd av organisationskommittén (senast reviderad av högskolestyrelsen 2019-09-18). SKH 2017/1053/1.2.4.