

Uppsala universitet
Statsvetenskapliga institutionen
C-uppsats
2013-01-14



UPPSALA
UNIVERSITET

Autonomireformen

- Vad hände med det kollegiala styret?

Författare: Elin Sundberg
Handledare: Shirin Ahlbäck Öberg

Innehåll

1 Inledning.....	2
1.1 Frågeställning och avgränsning.....	3
1.2 Disposition.....	4
2 Teori.....	4
2.1 Institutionell autonomi och akademisk frihet	5
2.2 Styrning inom statliga lärosäten	7
3 Autonomireformens förändringar av beslutsmyndighet.....	11
3.1 Fakultetsnämnden innan autonomireformen	11
3.2 Krav på vetenskaplig kompetens för vissa beslut efter autonomireformen.....	12
4 Operationaliseringar av organisation, ledning och beslutsbefogenheter.....	13
4.1 Organisation och ledning.....	13
4.2 Enskilda beslutsbefogenheter	15
5 Metod.....	19
5.1 Urval.....	19
5.2 Material.....	20
6 Empirisk analys – lärosäte för lärosäte.....	21
6.1 Uppsala universitet.....	22
6.2 Stockholms universitet.....	25
6.3 Göteborgs universitet.....	28
6.4 Luleå tekniska universitet.....	32
6.5 Högskolan Dalarna	35
7 Empirisk analys – en samlad bedömning.....	39
8 Förslag på framtida undersökningar	43
9 Slutsatser	44
10 Referenser	46
11 Materialinsamling.....	47

1 Inledning

I propositionen *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor*¹ återfinns de förslag på förändringar som trädde i kraft den 1 januari 2011 och som allmänt går under namnet autonomireformen. Regeringen presenterar två avgörande motiv för reformen vars syfte är att öka den institutionella friheten för svenska lärosäten. Ökad frihet är till att börja med avgörande för att lärosätena ska kunna vara en självständig och kritiskt reflekterande kraft i samhällsutvecklingen. En central utgångspunkt är här att frihet i forskning och utbildning ska garanteras. Regeringen bedömer också att Sveriges möjligheter att bedriva utbildning och forskning av kvalitet i världsklass kräver en ökad institutionell frihet. Min undersökning visar att autonomireformen, tvärtemot regeringens uttalade syfte, i praktiken har medfört förändringar som utgör ett hot både mot lärosätenas uppgift att vara en kritiskt reflekterande samhällskraft och deras möjligheter att bedriva forskning och utbildning av kvalitet i världsklass.

Ledande för undersökningen är de två motsatta styrningsprinciperna kollegial styrning och linjestyrning, som återfinns och i bästa fall samverkar inom det statliga högskoleväsendet. Grundtanken med kollegial styrning inom universitet och högskolor är att beslut som rör verksamhetens kvalitet ska fattas på vetenskapliga grunder och därför bör tas av kollegiet, det vill säga forskare och lärare som besitter den professionella kunskapen. Användandet av kollegiala arbetsmetoder anses vara det mest effektiva sättet att uppnå kvalitet i den typ av professionell verksamhet som forskning och utbildning utgör.²

Linjestyrning används framför allt för frågor som rör den myndighetsutövning som åligger de statliga lärosätena i och med deras status som förvaltningsmyndigheter. Utmärkande för linjestyrningen är att beslut fattas av en överordnad chef eller instans, förmedlas nedåt och verkställs i linjen av underordnade chefer. Olika förvaltningsuppgifter fastställs i lag och det är upp till universitetsledningen och de underordnade cheferna att se till att dessa följs på det enskilda lärosätet.³ Linjestyrning kräver per automatik en ökad lojalitet mot överordnade i jämförelse med kollegial styrning i och med att chefer utses av den överordnade. Det kollegiala styret karaktäriseras istället av att ledare väljs underifrån av de verksamma kollegerna.⁴

Mot bakgrund av det kollegiala styrets betydelse för kvalitet ter sig autonomireformen redan på pappret som en tveksam väg att gå. Tidigare fanns krav på att det vid varje lärosäte skulle finnas

¹ Prop. 2009/10:149

² Marcusson, 2005, s.9; Ahlbäck Öberg, 2010, s.283; Sundqvist, 2010, s.42, Sahlin, 2010, s.45; SOU 2008:104, s.178

³ Ahlbäck Öberg, 2010, s.282; Sundqvist, 2010, s.53

⁴ Sahlin, 2010, s.46

fakultetsnämnder, ett kollegialt valt beslutsorgan där majoriteten utgjordes av vetenskapligt kompetenta lärare.⁵ Den enskilt största förändringen i och med autonomireformen var att lagstöd för den kollegiala styrformen avskaffades genom att regler rörande fakultetsnämnder togs bort ur högskolelagen och högskoleförordningen. Även regleringen av så kallade särskilda organ avskaffades. Därmed fick lärosätena ökade möjligheter att internt bestämma om den inre organisationen. Därutöver utökades möjligheterna för lärosätena att besluta om egna typer av läraranställningar, befordringsmöjligheter och anställningsförfaranden. Även i detta fall försvann lagstödet för att kollegiala beslutsorgan skulle bereda anställningsärenden, något som innan reformen låg på fakultetsnämndens eller det särskilda organets bord.⁶ Nedmonteringen av den kollegiala styrningens konstitutionella stöd skedde samtidigt som linjestyrningen fick fortsatt starkt lagstöd i och med att rektor och lärosätets styrelse, alltså linjestyrningens främsta företrädare, behöll eller i vissa fall utökade sina befogenheter.⁷

Autonomiutrednings betänkande *Självständiga lärosäten*⁸ som föregick propositionen presenterade långtgående förslag på ett flertal punkter gällande lärosätenas självbestämmande. Samtidigt framhölls betydelsen av att fortsatt reglera att varje lärosäte skulle ha minst ett kollegialt beslutsorgan bestående av en majoritet av lärare och forskare. Autonomiutredningen förespråkade skydd för kollegiala organ med anledning av deras centrala roll för hög kvalitet i verksamheten.⁹ I regeringens reviderade förslag saknades kravet på kollegiala beslutsorgan vilket blev föremål för kritik från flera remissinstanser. Regeringen besvarade kritiken genom att klargöra att de hade stort förtroende för lärosätenas förmåga att hantera sin nyvunna frihet. Vidare bedömde regeringen det som troligt 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.¹⁰ Det blir således relevant att undersöka om det finns någon grund för denna uttalade förhoppning.

1.1 Frågeställning och avgränsning

Två år har gått sedan autonomireformen trädde i kraft. I denna uppsats kommer jag att undersöka huruvida det kollegiala beslutsfattandet i praktiken har överlevt avregleringen. Syftet är att klargöra hur maktfördelningen mellan de två styrformerna kollegial styrning och linjestyrning förändrats i och med reformens införande. *Mer precist frågar jag mig vilka förändringar av olika aktörers beslutsbefogenheter som autonomireformen resulterat i?* Jag gör en

⁵ SFS 2009:764

⁶ SFS 2009:933

⁷ Ahlbäck Öberg, 2010, s.288

⁸ SOU 2008:104

⁹ SOU 2008:104, s.14 och 78

¹⁰ Prop. 2009/10:149, s.31

jämförelse i tid mellan år 2010 och år 2012. Med aktörer syftar jag framförallt på kollegiala organ, ordföranden för kollegiala organ samt linjechefer. Jag riktar särskilt in mig på eventuella förändringar i lärosätenas inre organisation i och med att kravet på fakultetsnämnder avskaffades, och att lagstödet för särskilda organ för grundutbildning och utbildning på avancerad nivå försvann. *Centralt för undersökningen är beslutsmakt som har betydelse för kvalitet i utbildning och forskning.* På så sätt riktar jag in mig på styrningen av kärnverksamheten vid universitet och högskolor.

Närmare en halv miljon studenter och anställda är sysselsatta inom högskolesektorn. Det är den största statliga sektorn och utgör därför en stor utgiftspost.¹¹ Forskning och utbildning är ett prioriterat område för regeringen vars mål är att Sverige ska vara en internationellt konkurrenskraftig kunskapsnation. Styrning av den högre utbildningen med avseende på kvalitet är därmed en högst relevant fråga både sett till det högt satta politiska målet och med tanke på verksamhetens omfattning.

1.2 Disposition

I kapitlet *Teori* presenteras de relevanta teorierna gällande institutionell autonomi, akademisk frihet, kollegial styrning och linjestyrning. Under rubriken *Autonomireformens förändringar av beslutsmakt* redogörs för vilka förändringar i beslutsmakt som har skett för kollegiala organ. Med utgångspunkt från dessa kapitel preciseras undersökningens analytiska verktyg i *Operationaliseringar av organisation, ledning och beslutsbefogenheter*. I *Metod* beskrivs urval och materialinsamling. Den empiriska redogörelsen framställs och analyseras i *Empirisk analys – lärosäte för lärosäte* samt i *Empirisk analys – en samlad bedömning*. I kapitlet *Förslag på framtida undersökningar* presenteras idéer för framtida forskning. Till sist summeras undersökningens resultat vilka tydligt återkopplas till undersökningens frågeställning i kapitlet *Slutsatser*.

2 Teori

Här redogörs för de centrala begreppen institutionell autonomi och akademisk frihet. Därefter preciseras centrala principer för kollegiala styrningen och linjestyrningen. Syftet är att sätta in autonomireformen i ett teoretiskt ramverk och därigenom utveckla verktyg för den empiriska analysen.

¹¹ RIR 2012:4

2.1 Institutionell autonomi och akademisk frihet

För att bringa klarhet i vilken frihet eller autonomi som åsyftas gör jag en åtskillnad mellan institutioners och individers frihet:¹²

1. *Institutionell autonomi* eller bara *autonomi* används för att beteckna det enskilda lärosätets självbestämmande.
2. *Akademisk frihet* används för att beteckna lärare och forskares akademiska självbestämmande enskilt och som kollektiv.

Vidare är det viktigt att bära med sig följande om relationen mellan dessa två begrepp:

3. Institutionell autonomi är ett *nödvändigt men inte tillräckligt* villkor för individuell akademisk frihet.

Även då ett lärosäte är autonomt kan det på eget initiativ inskränka medarbetarnas frihet på sätt som bryter mot idén om akademisk frihet för den enskilde forskaren eller läraren.¹³ *European University Association, EUA*, arbetar med att påverka regeringar att öka universitetens institutionella autonomi. EUA klargör i en av sina rapporter att autonomi inte betyder avsaknad av regleringar. Staten måste tvärtom tillhandahålla en lämplig ram inom vilken universiteten kan fullgöra sina uppgifter på bästa möjliga sätt.¹⁴ En rättslig reglering kan innebära ett skydd som ger ökad frihet för den verksamhet som regleringen avser.¹⁵

2.1.1 Mer om institutionell autonomi

Autonomi används ofta synonymt med självbestämmande men innebär i regel inte full bestämmanderätt. Inom förvaltningsforskning används exempelvis begreppet för att beskriva i vilken utsträckning en myndighet är självständig i förhållande till staten.¹⁶ Det finns flera olika aspekter av autonomi. I artikeln *The study of organisational autonomy: a conceptual study*¹⁷ görs en grundlig genomgång av begreppets delar vilka definieras som *managerial, policy, structural, financial, legal* och *interventional autonomy*. Jag kommer inte att redogöra för de olika delarnas exakta innebörd. Emellertid kan jag konstatera att Autonomiutredningen presenterade en rad handfasta förslag som syftade till att öka autonomi inom samtliga områden. Majoriteteten av förslagen återfanns inte i propositionen, däremot hade ett förslag förändrats till att innebära ännu mer autonomi än vad som i utredningen ansågs lämpligt. Det gällde universitetens interna organisation där utredningen menade att det fortsatt skulle finnas krav på att ett kollegialt

¹² Snarlika definitioner där skillnad görs mellan individers och institutioners frihet återfinns hos ett flertal forskare: Gadd, 2005, s.58; Gustavsson, 2010, s.5; Altbach, 2001, s.213; Ahlbäck Öberg, 2010, s.286

¹³ NOU 2006:19, s.13; Berggren, 2012, s.45; Sundqvist, 2010, s.81; Ahlbäck Öberg, 2010, s.288; Marcusson, 2005, s.9

¹⁴ Estermann, m.fl. 2011, s.6

¹⁵ Berggren, 2012, s.38

¹⁶ Gadd, 2005, s.53

¹⁷ Verhoest, m.fl. 2004, s.101-109

organ skulle finnas vid varje lärosäte, även om dess uppgifter inte ansågs behöva preciseras i lika hög grad som den dåvarande regleringen av fakultetsnämndens ansvarsområden. Tillsammans med avregleringarna av läraranställningarna innebar det att lärosätena i och med autonomireformen i princip endast fick en ökad autonomi med avseende på *managerial autonomy*. *Managerial autonomy* innebär bland annat att en enhet har autonomi i fråga om personalresurser och val av inre organisation.¹⁸

2.1.2 Mer om akademisk frihet

I Sverige är forskningens frihet skyddad i grundlag sedan år 2010.¹⁹ Denna frihet preciseras i högskolelagen som tre allmänna principer:

1. Forskningsproblem får fritt väljas.
2. Forskningsmetoder får fritt utvecklas.
3. Forskningsresultat får fritt publiceras.²⁰

Då verksamheten vid universitet och högskolor ska bedrivas så att det finns ett nära samband mellan forskning och utbildning²¹ kan principer för forskningsfrihet indirekt anses gälla även för undervisning.²² Den akademiska friheten för enskilda forskare och lärare har därmed lagskydd.

I Sverige har den så kallade humboldtska tanken gjort stort avtryck på principer om akademisk frihet. Wilhelm von Humboldt formulerade bland annat de i sammanhanget klassiska begreppen *Lehrfreiheit* och *Lernfreiheit*, frihet att undervisa och lära. Grunden är nödvändigheten av det fria kunskapssökandet för både universitetslärare och studenter. Lärare ska kunna undervisa och forska utan otillbörlig inblandning. Skälet är det instrumentella rättfärdigandet av akademisk frihet – kunskap främjas bäst genom fri forskning. Humboldts resonemang byggde på att universitetsläraren genom sin speciella vetenskapliga kompetens var bäst lämpad att fritt bedriva forskning och undervisning och därmed skulle tilldelas en viss status. Akademisk frihet är än idag ett begrepp reserverat för de som har vetenskaplig kompetens.²³

Ytterligare ett starkt försvar för den akademiska friheten återfinns i *Magna Charta Universitatum*, ett dokument antaget år 1988 av över 300 rektorer från europeiska universitet. Här förordas både institutionell autonomi samt forskningen och utbildningens frihet som principer som ska respekteras av statsmakten. I deklARATIONEN poängteras att universiteten måste vara oberoende, både moraliskt och intellektuellt, av alla politiska, ideologiska och

¹⁸ Verhoest, m.fl. 2004, s.105

¹⁹ RF 2:18

²⁰ HL 1:6

²¹ HL 1:3

²² Marcusson, 2005, s.7; Barling Hermansson, 2005, s.14

²³ Degerblad och Hägglund, 2001, s.14

ekonomiska maktfaktorer.²⁴ Efterföljande principdokument utarbetade av medlemsländer i EU, exempelvis *Bolognadeklarationen*, betonar i högre utsträckning universitetens roll i samhällsutvecklingen samtidigt som den akademiska friheten bedyras. Trenden är att den högre utbildningen i Europa tillskrivs allt fler uppgifter och generellt står under ett ökat tryck från olika aktörer i omvärlden. Akademisk frihet är alltså endast ett av flera mål inom politik som rör högre utbildning.²⁵

Idén om akademisk frihet är framför allt kopplad till frihet för den enskilda läraren eller forskaren. I praktiken kräver flertalet forskningsprojekt och utbildningsprogram ett långtgående samarbete mellan forskare och lärare. I denna typ av kollektiva verksamhet måste akademisk frihet förstås som frihet för det agerande subjektet, det vill säga gruppen kolleger. Den individuella akademiska friheten innebär i de kollektiva arbetsformerna friheten att ta egna initiativ och att argumentera utifrån sin egen professionella bedömning.²⁶

Den kollegiala styrningen kan inordnas som en del i begreppet akademisk frihet.²⁷ Med hänvisning till akademisk frihet anses universitetslärare och forskare på grund av deras professionella omdöme ha en kollektiv rätt att styra sig själva och sin verksamhet.²⁸ Akademisk frihet kan alltså i fråga om kollegiala organ förstås som kollegiets rätt att styra sig själva, och varje medlem av kollegiets rätt att argumentera utifrån sin egen professionella bedömning. Den senare aspekten som rör kritisk argumentation är en bärande princip för kollegialitet vilket redogörs för i följande kapitel.

2.2 Styrning inom statliga lärosäten

2.2.1 Kollegial styrning

Det kritiska samtalet som leder till kvalitet

Kollegialitet är en princip för akademiskt kunskapssökande. Det innebär att kolleger gemensamt diskuterar frågor utifrån deras professionella kunskaper och erfarenheter.²⁹ Enligt principen ska kolleger lyssna på varandras argument och ge varandra kritik. Det innebär att de även ska vara beredda på att ändra ståndpunkt om de egna argumenten överträffas.³⁰ Kollegialitet är starkt

²⁴ SOU 2008:104, s.68

²⁵ SOU 2008:104, s.68-72; Berggren, 2012, s.77

²⁶ NOU 2006: 19, s.16

²⁷ Berggren, 2012, s.14 och 71

²⁸ Sundqvist, 2010, s.43; Gustavsson, 2010, s.7

²⁹ Marcusson, 2005, s.9; Ahlbäck Öberg, 2010, s.283

³⁰ Sundqvist, 2010, s.42

sammankopplat med kvalitet. Kollegers granskning, så kallad *peer review*, anses vara det överlägsna sättet att garantera att både undervisning och forskning håller en hög kvalitet.³¹

Principen om kollegialitet bygger på uppfattningen om att all kunskap är preliminär vilket betyder att den kritiskt ska granskas och prövas. *Kollegial styrning* ska därför innehålla prövande samtal med utgångspunkt från den vetenskapliga kunskapen. Bo Sundqvist, tidigare rektor vid Uppsala universitet, menar att det avgörande argumentet för att universitet och högskolor ska organiseras utifrån principen om kollegialitet är att de kollegiala arbetsmetoderna erbjuder det effektivaste sättet att garantera hög kvalitet i undervisning och forskning.³²

Kollegium och ledarskapet

Ett kollegium kan vara en internationell informellt sammansatt grupp forskare som verkar inom samma forskningsområde. Det kan också vara ett valt organ vid en organisatorisk enhet inom lärosätet.³³ Denna senare typ av kollegiala organ är fokus i denna undersökning och då särskilt fakultetsnämnder, men även så kallade särskilda organ för utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Vid ett enskilt lärosäte används begreppet *kollegium* för en definierad grupp lärare och i många fall även forskare inom ett verksamhetsområde.

Kollegial styrning innebär att verksamheten styrs underifrån med bas i den vetenskapliga praktiken. Beslut ska fattas gemensamt av kollegiet och ledare ska väljas av kolleger. Principen då en ledare utses av en samling kolleger är att denne ska vara främst bland likar, *primus inter pares*.³⁴ Den som upplevs vara en god kollega anses bäst lämpad att leda på grund av att hon eller han förstår grundprinciperna för den akademiska verksamheten. Valet ger dessutom legitimitet till och förtroende för ledaren. Ledarens uppgift handlar till stor del om att leda samtalet och se till att vetenskapliga argument är vägledande i beslutsfattandet.³⁵

De kollegiala organens uppgifter

Kollegialt beslutsfattande ska användas för frågor som rör forskningens och utbildningens kvalitet. Sundqvist menar att det konkret handlar om bedömning av avhandlingar, uppläggning av utbildningar, bedömning av kandidater till anställningar och frågor som rör forskningsansatser och inrättande av nya forskarutbildningsämnen.³⁶

³¹ Sundqvist, 2010, s.50-51; Marcusson, 2005, s.9; Gustavsson, 2010, s.7

³² Sundqvist, 2010, s.43

³³ Sundqvist, 2010, s.50-51

³⁴ Marcusson, 2005, s.9; Ahlbäck Öberg, 2010, s.284; Sundqvist, 2010, s.52

³⁵ Marcusson, 2005, s.9; Sahlin, 2010, s.46-47

³⁶ Sundqvist, 2010, s.57

Enligt principen om kollegialitet bör universitet och högskolor styras kollegialt på alla nivåer vilka har tydliga kopplingar mellan sig.³⁷ Det är i dessa fall inte helt självklart hur uppgiftsfördelningen ska se ut. Inge-Bert Täljedal, professor och tidigare rektor vid Umeå universitet, pekar på att förmågan att ta kollegialt ansvar kräver en tillräckligt stor kunskaps- och värdegemenskap hos kollegiet:

För att en fakultetsnämnd ska kunna fullgöra sina uppgifter, måste dess ansvarsområde vara avgränsat på ett sådant sätt att lärarna har tillräckligt stor kunskaps- och värdegemenskap för att kunna ta det avsedda kollegiala ansvaret för normbildningen på området.³⁸

Vad som sägs om fakultetsnämnder kan ses som en vägledande princip för kollegiala organ generellt. Att ta vetenskapligt grundade beslut innebär ett ansvar som beslutsfattaren måste ha kompetens för. Vissa frågor kräver en större gemenskap än andra i fråga om kunskap och värden och bör därmed beslutas av ett kollegialt organ inom en närmare gemenskap.

Faktisk beslutsmyndighet och kultur

Kerstin Sahlin, professor i företagsekonomi och f.d. prorektor vid Uppsala universitet, betonar att kollegialitet lika mycket är en "kultur för hur arbetet ska bedrivas som den är en struktur för planering, beslut och uppföljning".³⁹ Sahlins beskrivning av kollegialitet innebär att det vid ett lärosäte där kollegiala organ har betydande beslutsmyndighet ändå finns risk för att arbetet i praktiken inte alltid följer de principer om kollegialitet som idealet påbjuder. Sådan problematik är svår att avläsa i min undersökning där fokus ligger på beslutsmyndighet. Jag bedömer det som mest relevant att i ett första skede undersöka om beslut rörande forskning och utbildning fattas kollegialt eller av chefer i linjen, det vill säga företrädare för linjestyrningen. Att se till faktisk beslutsmyndighet ger tydliga besked om vilken typ av styrning som används. Jag menar också att maktfördelningen vid ett lärosäte avspeglar kulturen ifråga, det vill säga vilka principer för styrning som genomsyrar den inre organisationen och fördelningen av beslutsbefogenheter. I kapitlet *Förslag på framtida undersökningar* redovisar jag förslag på fortsatta studier som i högre grad fokuserar på principerna för styrning och därmed kulturen som genomsyrar verksamheten.

Kritik mot kollegial styrning

Sahlin och Sundqvist pekar på att kritik mot kollegiala arbetsformer i många fall handlar om att arbetet präglas av för lite kollegialitet, snarare än att det är principerna för kollegialitet som är orsaken till problemet. I praktiken kan ett kollegialt organ anamma en kultur av konformism

³⁷ Sahlin, 2010, s.47

³⁸ Täljedal, 2006, s.13

³⁹ Sahlin, 2010, s.47

utan den viktiga kritiska och vetenskapliga argumentationen. Ett vanligt problem är även att valda ledare och representanter ser sig som företrädare för särskilda intressen och inte som ledare av "en utveckling driven av vetenskapligt prövande samtal".⁴⁰ En av universitetsledningens viktigaste uppgifter är därför att skapa goda förutsättningar för kollegiala arbetsformer där fria och "djärva" individer deltar. Ledningen ska vara förebilder och bör därför i sitt eget ledningsarbete använda kollegiala arbetssätt.⁴¹

2.2.2 Linjestyrning

Linjestyrningen kännetecknas av styrning ovanifrån där chefer ges makt och auktoritet beroende av dennes placering i hierarkin. Denna hierarkiska uppbyggnad av chefsstrukturen utmärker både förvaltningsstyrning och den företagsinspirerade managementstyrningen. Vid förvaltningsstyrning ska beslut av riksdag och regering implementeras och följas på varje enskilt lärosäte vilket är cheferna i linjens ansvar. Managementstyrning betonar ett starkt och aktivt ledarskap som vanligtvis används av chefer för företag. Sundqvist menar att ledarskap byggt på managementmetoder behövs när det gäller vad han kallar "ordningsfrågorna". Ordningsfrågor är till exempel administration, krav på resursredovisning, arbetsmiljöfrågor och efterlevnad av diskrimineringslagstiftning.⁴² Universitetet och högskolors verksamhet har expanderat enormt de senaste årtiondena vilket har ökat behovet av administration och därmed inslagen av management. Om denna utveckling säger Sundqvist:

*Management-ledarskap får och kan inte ersätta det kollegiala ledarskapet. De kan dock leva sida vid sida och tillämpas på olika typer av frågor.*⁴³

Flera forskare återkommer till denna uppdelning av styrningsprinciper beroende på vilka typer av frågor det gäller.⁴⁴ Denna insikt innebär följande: Linjestyrning är en självklar styrningsprincip för många frågor av administrativ karaktär och har därför ett existensberättigande på varje lärosäte. Centralt för min frågeställning är kvalitet i forskning och utbildning. Givet detta fokus ses kollegiala beslutsorgan som något som självklart bör finnas och kollegial styrning som det önskvärda alternativet beträffande de enskilda beslutsbefogenheter jag undersöker.

Linjestyrning kräver per automatik en ökad lojalitet från underställda chefer på grund av att de får sitt mandat från en överordnad. Denna typ av förväntan finns inte i principerna för kollegial styrning, tvärtom. Geoffrey Boulton och Colin Lucas pekar på

⁴⁰ Sahlin, 2010, s.50

⁴¹ Sundqvist, 2010, s.44 och 52, Sahlin, 2010, s.50

⁴² Sundqvist, 2010, s.53 och 56

⁴³ Sundqvist, 2010, s.54

⁴⁴ Ahlbäck Öberg, 2010, s.284; Sahlin, 2010, s.51

nödvändigheten av att universitet och högskolor ska vara platser där det finns frihet att diskutera, att kritisera och "tala sanning till makten", vare sig det handlar om regeringens eller universitetledningens makt. De menar att de är av yttersta vikt att rektorer och lärosätens styrelser förstår och stöttar denna grundläggande princip som är en källa till universitetens institutionella styrka. Principen sammanfattas kärnfullt med citatet: "An easily governed university is no university at all."⁴⁵

3 Autonomireformens förändringar av beslutsmakt

3.1 Fakultetsnämnden innan autonomireformen

Fram till och med utgången av år 2010 innehöll högskolelagen bestämmelser om att det skulle finnas minst en fakultetsnämnd vid varje universitet och högskola där det fick utfärdas examina på forskarnivå. Fakultetsnämnden skulle ansvara för forskning, konstnärligt utvecklingsarbete och utbildning på forskarnivå. Nämnderna ansvarade också för utbildning på grundnivå eller avancerad nivå om inte lärosätet istället valde att inrätta särskilda organ för utbildning på dessa nivåer. Fakultetsnämnden eller ett särskilt organ hade dessutom ansvar för att bereda anställningsärenden med en rad beslutsbefogenheter knutet till denna uppgift.⁴⁶

Jag begränsar mig till att behandla fakultetsnämnder och eventuella särskilda organ som ansvarar för utbildning på grundnivå och avancerad nivå, exempelvis institutionsstyrelser och akademinämnder. Högskolelagen innehöll även bestämmelser om att det skulle finnas ett särskilt organ med specifikt ansvar för lärarutbildning och forskning som var kopplat till sådan utbildning.⁴⁷ Jag inkluderar inte sådana särskilda organ, ofta kallade lärarutbildningsnämnder, i undersökningen. Anledningen är att beskrivningar av hur lärarutbildningen styrs kräver stort utrymme men bedöms tillföra ytterst lite om hur beslutsfattandet sker principiellt. Inte heller är de särskilda organ som kunde inrättas specifikt för konstnärlig utbildning av intresse för undersökningen.

3.1.1 Valförfarande och sammansättning

Ledamöterna i fakultetsnämnden skulle väljas av vetenskapligt eller konstnärligt kompetenta lärare inom fakultetsnämndens ansvarsområde.⁴⁸ *Vetenskaplig kompetens* definierades som, och betyder än idag, doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens. Med motsvarande vetenskaplig kompetens menas exempelvis utländsk forskarutbildning eller övrig vetenskaplig

⁴⁵ Boulton och Lucas, 2008, s.15

⁴⁶ Prop. 2009/10:149, s.7-10

⁴⁷ SFS 2009:764

⁴⁸ SFS 2009:764

meritering som kan ha förvärvats inom industriforskning och som efter prövning bedöms motsvara en doktorsexamen.⁴⁹ Konstnärlig kompetens är inte inkluderat i undersökningen.

Till ledamöter fick vetenskapligt kompetenta lärare inom fakultetens ansvarsområde väljas. Andra personer med vetenskaplig eller konstnärlig kompetens var också valbara. Därutöver fick personer som annars ansågs vara lämpliga för uppdraget väljas, exempelvis adjunkter (lärare utan avlagd doktorsexamen). Majoriteten av ledamöterna var dock tvungna att ha vetenskaplig kompetens.⁵⁰ En av ledamöterna i fakultetsnämnden skulle vara nämndens ordförande. Ordföranden, ofta benämnd dekan, utsågs av rektor på förslag av de lärare som valde ledamöter till nämnden.⁵¹ Det illustrerar att lagstiftaren velat åstadkomma en avvägning mellan linjestyrning uppifrån och kollegial styrning underifrån utifrån principen om att ledare ska vara främst bland likar. Täljedal bedömer att valföreskrifterna på lärosätena allmänt uppfattades som att dekan de facto utsågs genom val underifrån och att rektors beslut sågs som en formalitet.⁵²

Ledamöterna i särskilda organ skulle utses genom val av berörda lärare. De röstberättigade kunde därmed sakna vetenskaplig kompetens. Av ledamöterna i särskilda organ skulle majoriteten vara lärare med vetenskaplig kompetens vid lärosätet. Ordföranden var en av ledamöterna och utsågs av rektor på förslag av de lärare som valde ledamöter till nämnden.⁵³

3.2 Krav på vetenskaplig kompetens för vissa beslut efter autonomireformen

I och med autonomiformen beslutar lärosätena själva om sin interna organisation utöver styrelse⁵⁴ och rektor. Därmed utgick alla bestämmelser om fakultetsnämnden och särskilda organ. Numera gäller istället följande:

Beslut ska fattas av personer med vetenskaplig eller konstnärlig kompetens, om besluten kräver en bedömning av

1. *uppläggning, genomförande av eller kvalitet i utbildningen, eller*
2. *organisation av eller kvalitet i såväl forskningen som det konstnärliga utvecklingsarbetet.*

⁴⁹ Prop. 2010/10:149, s.34

⁵⁰ SFS 2009:764

⁵¹ SFS 1998:1003

⁵² Täljedal, 2006, s.10

⁵³ SFS 2009:933

⁵⁴ Regeringen utser majoriteten av representanterna i lärosätenas styrelse. Lärare och studenter har också rätt att vara representerade i styrelsen. HL 2:4

Om den bedömning som avses i första stycket ska göras av en grupp av personer, ska majoriteten av personerna i gruppen ha vetenskaplig eller konstnärlig kompetens. Styrelsen får dock besluta att en sådan majoritet inte behövs om det finns särskilda skäl.⁵⁵

Denna paragraf visar på det kollegiala styrets nedmontering. Bedömning av kvalitet i forskning och utbildning görs enligt principerna för kollegialt styre *alltid av en grupp personer*. Nu kan en enskild vetenskapligt kompetent person i chefslinjen fatta dessa beslut. Det betyder i klartext att även om en fakultetsnämnd finns kvar vid ett lärosäte efter reformen så kan beslutsmakt ha flyttats från nämnden till rektor eftersom att rektor enligt lag ska ha vetenskaplig kompetens.⁵⁶ Det är anledningen till att det är nödvändigt att följa enskilda beslutsbefogenheter.

4 Operationaliseringar av organisation, ledning och beslutsbefogenheter

Centralt för undersökningen och därmed för operationaliseringarna är beslutsmakt. Den inre organisationen vid lärosätena utgör en fördelning av makt. Vilka organ och chefspositioner som finns, deras inbördes relation och vilken roll de har visar på maktfördelningen vid lärosätet. Att följa upp vem som har vissa konkreta beslutsbefogenheter visar också vilken maktfördelning som råder mellan kollegiala organ och chefer i linjen.

4.1 Organisation och ledning

4.1.1 Beslutsfattande på olika nivåer

Beslutsfattandet vid lärosätena sker både idag och innan autonomireformen på olika nivåer, av olika typer av chefer och kollegiala organ. Hur många organisatoriska nivåer det finns och vilken benämning de har varierar. Var fakultetsnämnden eller fakultetsnämnderna innan autonomireformen har placerats på organisationskartan vid varje enskilt lärosäte har därmed varierat. I undersökningen väljer jag att studera förekomsten av kollegiala organ både på nivåer över och under fakultetsnämndens aktuella placering. De flesta kollegiala beslutsorgan på nivåer under fakultetsnämnden är i lagens mening särskilda organ som tidigare reglerades i lag och förordning.

4.1.2 Frågor om organisation och ledarskap

Eftersom kollegial styrning innebär att kolleger utser sina ledare tittar jag på hur ledamöter väljs till kollegiala organ och hur ordföranden utses. Jag undersöker också hur andra eventuella

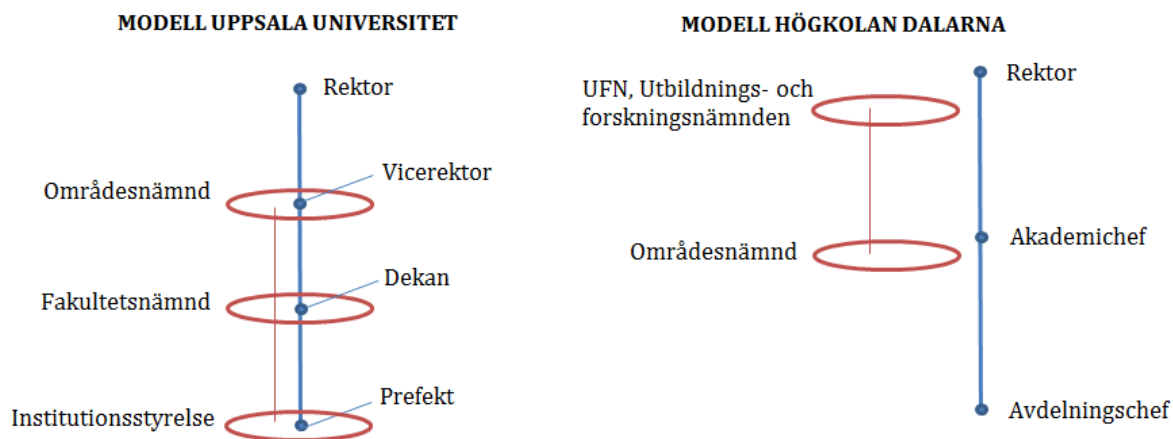
⁵⁵ HL 2:6

⁵⁶ HL 2:11

chefer utses. Följande frågor är av intresse att undersöka på samtliga nivåer för beslutsfattande vid det enskilda lärosätet:

1. Finns det ett kollegialt organ?
 - a. Är organet rådgivande eller beslutande?
 - b. Hur tillsätts eller väljs organet?
 - i. Hur tas förslag på ledamöter fram?
 - ii. Vilka får rösta i valet av ledamöter?
2. Hur utses ordföranden i det kollegiala organet?
 - a. Är det något val?
 - i. Hur tas förslag på ledamöter fram?
 - ii. Vilka får nominera och rösta?
3. Är linjeföranden densamma som ordföranden i det kollegiala organet?
 - a. Om inte, hur utses linjeföranden?

Om frågorna verkar svårförståeliga så kan figur 1 bringa klarhet i varför just dessa frågor ställs. Chefslinjen kan sammanfalla med den kollegiala organisationen som vid Uppsala universitet, eller vara åtskild från de kollegiala organen som vid Högskolan Dalarna. I den blå chefslinjen delegeras bland annat anställningsansvar och ekonomiansvar. Bilden visar att det finns olika antal nivåer av beslutsfattande och organisatoriska indelningar samt att benämningarna på kollegiala organ, ordföranden och chefer kan variera.



Figur 1 De röda cirkelarna visar valda kollegiala organ. Den smala röda linjen visar att nämndorganisationen är sammankopplad genom att organen kan delegera beslutsbefogenheter till underliggande organ. Linjen visar chefer och deras hierarkiska ordning. I modellen för Uppsala universitet (år 2012) är ordföranden för de kollegiala beslutsorganen, exempelvis dekan, också chef i linjen. På så sätt sammanfaller linjeorganisationen med det kollegiala styret. I modellen för Högskolan Dalarna (år 2012) verkar de kollegiala organen parallellt med chefslinjen. Bilden är schematisk, det förekommer kopplingar mellan linjeorganisationen och den kollegiala organisationen även vid lärosäten som liknar Högskolan Dalarna genom olika delegeringar av beslutsmyndighet.

4.1.3 Avgränsningar

Undersökningen omfattar inte ledningsgrupper till rektor. Inte heller tematiska grupper som arbetar med specifika frågor som bibliotek, studenthälsa, jämställdhet eller miljö studeras närmare. Utgångspunkten är att för varje nivå undersöka den inre organisationen sett till linjechefer och eventuella kollegiala beslutsorgan.

4.2 Enskilda beslutsbefogenheter

4.2.1 Kvalitet i forskning och utbildning

De beslutsbefogenheter som ska undersökas tillhör tre olika kategorier; utbildning, anställningar och ekonomi. Kategorierna och de konkreta beslutsbefogenheterna ska ha betydelse för god kvalitet i utbildning och forskning. Vad det innebär konkret ger Sundqvist delvis besked om.⁵⁷ I arbetet med att ta fram relevanta beslutsbefogenheter har jag även utgått från fakultetsnämnden och de särskilda organens tidigare ansvarsområden så som det formulerades i högskolelagen och högskoleförordningen innan autonomireformens införande. Jag har även använt mig av grundläggande bestämmelser i lag och förordning kring uppläggning av utbildning som statliga lärosäten både innan och efter autonomireformen måste leva upp till.

4.2.2 Administration

I frågor av administrativ karaktär kan det vara av mindre vikt att kollegiala organ fattar beslut. Således har jag utslutit den typen av beslutsbefogenheter till förmån för att koncentrera undersökningen till kvalitetsfrågor. Det är inte alltid en skarp gräns mellan vad som bör handhas av kollegiala beslutsorgan och vad som kan betecknas som "ordningsfrågor", vilka är linjechefernas ansvar.⁵⁸ Med det här upplägget missar undersökningen vissa förändringar vid lärosätena. Vid Umeå universitet har exempelvis följande punkter flyttats från fakultetsnämnden till dekan som är ordförande för fakultetsnämnden och chef i linjen:

- Besluta om särskild behörighet för kurser efter förslag från institutionen.
- Besluta att antagen till utbildning på grundnivå och avancerad nivå får fortsätta med studier efter studieuppehåll.
- Medge tillstånd till parallellläsning.⁵⁹

Numera har rektor delegerat dessa beslutsbefogenheter direkt till dekan. I praktiken kunde dekan ha samma beslutsbefogenheter både innan och efter autonomireformen eftersom fakultetsnämnden hade möjligheten att delegera uppgifterna till dekan. Det här exemplet visar

⁵⁷ Se *De kollegiala organens uppgifter* på s.9

⁵⁸ Sundqvist, 2010, s.53

⁵⁹ Umeå universitet. *Rektors delegationsordning för Umeå universitet*, 2011, s.12; Umeå universitet, *Rektors delegationsordning för Umeå universitet*, 2007, s.10

två viktiga saker. För det första har fakultetsnämnden fråntagits möjligheten att avgöra om frågorna har sådan betydelse för kvalitet i forskning och utbildning att den själv bör ta besluten. Vad som är att betrakta som administrativa frågor tillfaller i högre utsträckning rektor. För det andra synliggörs nödvändigheten av att studera delegationsvägar.

4.2.3 Delegering

Efter autonomireformen regleras enbart de ärenden som ska beslutas av universitetsstyrelsen och rektor. Andra beslutande organ grundar sina beslutsbefogenheter på delegation från överordnade organ vilket betyder att den ursprungliga delegationen numera alltid kommer från rektor eller styrelse. En delegation innebär att ansvaret för fattade beslut delvis överförs till det underordnade organet som har fått uppgiften delegerad till sig. Det yttersta ansvaret ligger fortfarande kvar på det delegerande organet som därför ska ingripa och återta delegationen om det visar sig att det underordnade organet inte genomför uppgifterna eller missköter sig.⁶⁰ Därmed blir delegationsvägarna av stor betydelse. Dekan kunde ha samma uppgift under år 2010 som den har år 2012, men det är en skillnad på om beslutsmakten är delegerad direkt från rektor eller via fakultetsnämnden. Det handlar om vem som närmast gör bedömningen att en uppgift ska delegeras och om en delegation ska återkallas – ett kollegialt organ eller en chef i linjen?

4.2.4 Beslutsbefogenheter gällande utbildning

Utbildning ska ges på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.⁶¹ I högskoleförordningens kapitel sex finns bestämmelser som rör utbildning på alla dessa tre nivåer och är därmed en central utgångspunkt då jag vill precisera vilken beslutsmakt som främst påverkar kvaliteten i utbildningen.

Utbildning på grundnivå och avancerad nivå

När det gäller utbildning på grundnivå och avancerad nivå är framför allt kursplaner och utbildningsplaner för utbildningsprogram av betydelse för kvaliteten. Varken innan eller efter autonomireformen anges vem som beslutar om dessa frågor. Eftersom fakultetsnämnden eller det särskilda organet tidigare uttryckligen ansvarade för utbildning på dessa två nivåer är det rimligt att tänka sig att uppgifterna i praktiken i de flesta fall tillföll något av dessa två kollegiala organ.⁶² De beslutsbefogenheter som jag har valt att undersöka är:

⁶⁰ SU. *Besluts- och delegationsordning för Stockholms universitet*, 2011, s.1. Dessa principer återkommer i nästan samtliga arbetsordningar och delegationsordningar.

⁶¹ HL 1:7

⁶² SFS 2009:764

1. Vem fastställer och reviderar kursplan?⁶³
2. Vem inrättar och avvecklar kurser?
3. Vem fastställer och reviderar utbildningsplan för utbildningsprogram?⁶⁴
4. Vem inrättar och avvecklar utbildningsprogram?

Utbildning på forskarnivå

Forskarutbildning är avgörande för forskningens kvalitet vid lärosätet eftersom det är på så sätt som forskningen förnyas och utvecklas. Vem som bestämmer i frågor om forskarutbildningen är därmed högst relevant. Framför allt är disputationen av betydelse därför att det är då det avgörs vad som är att bedöma som kvalitativ forskning.

Fakultetsnämnden hade tidigare ansvar för forskning och utbildning på forskningsnivå.⁶⁵ Det innebar ett övergripande ansvar för utbildningens kvalitet, effektivitet, uppläggning, studieplaner och handledning samt för samordning av kurser och utbildning av handledare på forskarnivå.⁶⁶ Samtliga av de punkter som jag väljer att undersöka nedan var innan autonomireformen fakultetsnämndens ansvar men tillfaller nu lärosätet:

1. Vem fastställer ämnen inom fakultetens ansvarsområde i vilka utbildning på forskarnivå ska anordnas?⁶⁷
2. Vem fastställer allmän studieplan för varje ämne inom vilket utbildning på forskarnivå anordnas?⁶⁸
3. Vem antar sökande till utbildning på forskarnivå?⁶⁹
4. Vem beslutar om krav på särskild behörighet för utbildning på forskarnivå?⁷⁰
5. Vem beslutar om de bedömningsgrunder som ska tillämpas vid prövningen av förmågan att tillgodogöra sig utbildningen på forskarnivå (vid urval)?⁷¹
6. Vem utser handledare (minst två) för varje doktorand?⁷²
7. Vem utser opponenter vid disputation?⁷³
8. Vem utser betygsnämnd eller liknande vid disputation?⁷⁴

⁶³ HF 6:14

⁶⁴ HF 6:16

⁶⁵ SFS 2009:764

⁶⁶ SFS 2006:1053

⁶⁷ HF 6:25. Tidigare fakultetsnämndens, FNs, ansvar, SFS 2006:1053

⁶⁸ HF 6:26. Tidigare FNs ansvar, SFS 2006:1053

⁶⁹ HF 7:36. Tidigare FNs ansvar, SFS 2009:933

⁷⁰ HF 7:40

⁷¹ HF 7:41. Tidigare FNs ansvar, SFS 2006:1053

⁷² HF 6:28. Tidigare FNs ansvar, SFS 2009:764

⁷³ HF 6:33. Tidigare FNs ansvar, SFS 2006:1053

⁷⁴ Tidigare FNs ansvar, SFS 2006:1053. Numera får lärosätet enligt HF 6:35 meddela föreskrifter om det betygssystem som ska användas och om disputationen och betygssättningen i övrigt.

Ett specialfall där kollegial styrning är regel

Jag kommer specifikt att undersöka om de beslut som enligt de nya bestämmelserna ska fattas av personer med vetenskaplig kompetens är knutna till ett särskilt kollegialt organ.⁷⁵ Om ett kollegialt organ har tillskrivits exakt dessa uppgifter har lärosätet fastslagit att besluten ska fattas kollegialt och i princip inte beslutas av enskilda vetenskapligt kompetenta personer, såvida de inte fått uppgiften delegerad till sig från det kollegiala organet.

4.2.5 Beslutsbefogenheter gällande anställningar av professorer och lektorer

Vilka som beslutar i frågor rörande anställning av lärare är av yttersta vikt för kvaliteten i verksamheten. Enligt kollegiala principer är professionella kolleger mest lämpade att avgöra vilken kompetens som efterfrågas och bedöma vem som är mest kompetent för en anställning.

För utbildning och forskning ska det finnas professorer och lektorer anställda som lärare vid högskolorna.⁷⁶ Tidigare ansvarade fakultetsnämnden eller ett särskilt organ för beredningen av anställningar av professorer och lektorer.⁷⁷ Ofta inrättade fakultetsnämnden någon form av rekryteringsgrupp eller anställningsnämnd som delegerades ansvaret för beredningen. Av den anledningen ställer jag följande frågor:

1. Finns en rekryteringsgrupp eller liknande vilken ansvarar för beredning av anställning som professor eller lektor?
2. Hur utses den?

Utifrån tidigare och nuvarande bestämmelser vid rekrytering har jag valt att titta närmare på vem som har följande beslutsbefogenheter när det gäller anställning⁷⁸ av professorer och lektorer:

3. Vem beslutar om att inleda och avbryta en rekrytering?
4. Vem beslutar om ämnesområdet för anställningen?⁷⁹
5. Vem beslutar om behörighet för anställningen?⁸⁰
6. Vem beslutar om olika bedömningsgrunder som ska användas och hur de ska vägas mot varandra?⁸¹
7. Vem hämtar in yttranden, så kallade sakkunnigbedömningar?⁸²
8. Vem föreslår den sökande som främst bör komma i fråga för anställning?⁸³

⁷⁵ HL 2:6

⁷⁶ HL 3:2

⁷⁷ SFS 2009:933

⁷⁸ Jag fördjupar mig således inte i reglerna för befordran till professor eller lektor.

⁷⁹ Tidigare FNs eller ett särskilt organs, SOs, ansvar, SFS 2009:933

⁸⁰ Tidigare FNs eller SOs ansvar, SFS 2009:933

⁸¹ HL 4:3-4. Tidigare FNs eller SOs ansvar, SFS 2009:933

⁸² HF 4:6. Tidigare FNs eller SOs ansvar, SFS 2009:933

⁸³ Tidigare FNs ansvar, SFS 2002:761

4.2.6 Beslutsbefogenheter gällande ekonomi

Beslutsmyndighet gällande ekonomiska prioriteringar har också betydelse för kvalitet. Det går att argumentera för att ett kollegialt organ får verklig beslutsmyndighet först när det kan fördela pengar utifrån egna fastställda fördelningsprinciper. Ett kollegialt organ som inte har något att säga till om gällande budget för det ansvarsområde som organet är knutet till kan egentligen bara önska vad som är prioriterade satsningar med tanke på god kvalitet i forskning och utbildning.

Varken före eller efter autonomireformen finns bestämmelser i lag som ger kollegiala organ beslutsbefogenheter vid fördelning av ekonomiska resurser. Jag har ändå valt att undersöka om de kollegiala organen har beslutsmyndighet gällande ekonomin för det verksamhetsområde som det tillhör. Det ökar förståelsen för den inre organisationen vid lärosätet genom att det visar om den kollegiala styrningen och linjestyrningen sammanfaller eller verkar parallellt (se de två modellerna i figur 1 på s.14). Förändringar av de kollegiala organens roll till följd av autonomireformen kan även ändra organens inflytande i ekonomiska frågor.

Jag har valt att studera följande beslutsbefogenheter kopplade till ekonomi:

1. Beslutar fakultetsnämnden om budget på fakultetsnivå eller motsvarande nivå, dvs. beslutar om medelstillelse till institutioner eller liknande, exempelvis avdelningar eller enheter?
2. Beslutar fakultetsnämnden om fördelningsprinciper (vilken fördelningsmodell) som används då budget fastställs på fakultetsnivå eller motsvarande och ska fördelas till institutioner eller liknande, exempelvis avdelningar eller enheter?

4.2.7 En samlad bedömning

Valet av inre organisation och vem som har olika beslutsbefogenheter resulterar i en samlad bedömning av vilken typ av styrning som dominerar vid lärosätet och vilken förändring autonomireformen har inneburit.

5 Metod

5.1 Urval

Regleringar av den inre organisationen i högskolelag och förordning gäller det statliga högskoleväsendet. Därmed avgränsas undersökningen i ett första skede till att gälla de 34 lärosäten som har statlig huvudman.⁸⁴ Lärosäten med enbart konstnärliga utbildningar ingår inte heller i studiens urvalsunderlag.

⁸⁴ Högskoleverket, 2012

Givet denna avgränsning återstår cirka 28 lärosäten varav Uppsala universitet, Stockholms universitet, Göteborgs universitet, Luleå tekniska universitet och Högskolan Dalarna ingår i undersökningen.⁸⁵ Lärosätena valdes i syfte att utgöra ett representativt urval. De valdes först och främst utifrån spridning i storlek, mätt som summan av verksamhetsintäkter. Ett stort universitet har ofta ett flertal fakulteter. En liten högskola kan i storlek vara jämförbar med en enda av universitetets fakulteter. Den inre organisationen kan därför tänkas variera.

Uppsala universitet, Stockholms universitet och Göteborgs universitet är bland de största universiteterna i Sverige. Luleå tekniska universitet utgör ett något mindre universitet och Högskolan Dalarna tillhör de mindre högskolorna. Viss spridning i storlek har därför uppnåtts även om de större universiteten är något överrepresenterade. Det hade varit intressant att låta fler lärosäten ingå i undersökningen. Omfattningen av analysarbetet för varje lärosäte gjorde ett mindre urval helt nödvändigt. Till detta kommer att flera lärosäten som jag till en början tittade närmare på var mitt i arbetet med att omorganisera, däribland Malmö högskola, Karlstads universitet och Linnéuniversitet. De var därmed inte lämpliga att ta med i undersökningen, vilket hade varit önskvärt framför allt med tanke på de tillhör ett "mittensegment" sett till storlek och det hade därför gjort urvalet mer representativt. Efter att delvis ha undersökt de tre lärosätena har jag insyn i några av de förändringar som gjorts, vilket underlättar vid slutsatsdragningen av undersökningen.

Urvalet gjordes även med hänsyn till när lärosätena bildades. Organisationen vid ett lärosäte är ofta till stor del ett resultat av regleringar i lag och förordning. När en organisation har inrättats kan den dessutom anses följa en viss spårbundenhet.⁸⁶ Vilket år ett lärosäte bildades kan därför ha betydelse för vilken organisationsstruktur som råder. I urvalet finns en spridning i när lärosätena bildades, från år 1477 (Uppsala universitet) till år 1977 (Högskolan Dalarna).

5.2 Material

Materialinsamlingen har varit den mest krävande delen i undersökningen. Grundmaterialet har bestått av *arbetsordningar, besluts- och delegationsordningar* och *anställningsordningar* för år 2010 och 2012. Från och med autonomireformen infördes krav på att styrelsen för lärosätet skulle fastställa en arbetsordning med viktigare föreskrifter om högskolans övergripande organisation och delegering av beslutanderätt.⁸⁷ För år 2010 har det i vissa fall saknats en gemensam arbetsordning för lärosätet som helhet. I dessa fall kan det finnas *specifika delegationsordningar* från chefer och kollegiala organ till underordnade chefer och kollegiala

⁸⁵ Högskoleverket, 2012

⁸⁶ SU, *Stockholms universitets organisation 2012*, s.3 och 6

⁸⁷ HF 2:2

organ. För att finna svar på alla frågor har jag även behövt begära ut en rad andra dokument från universiteten som *valföreskrifter för kollegiala organ, instruktioner till kollegiala organ* och *föreskrifter för rekrytering av chefer*.

Vid alla undersökta lärosäten har autonomireformen genererat utredningar som resulterat i förslag på organisationsförändringar. *Utredningarna* har varit behjälpliga vid redogörelsen av hur organisationen såg ut innan autonomireformen.

Jag har genomfört *telefonintervjuer* med en tjänsteman på varje lärosäte. Jag valde i första hand att intervjua kanslichefer på fakultetsnivå eller motsvarande nivå. Kanslichefer är anställda inom universitetsförvaltningen och valdes utifrån att de förväntades ha god insikt i regelverket. De intervjuade är att bedöma som informanter och intervjuerna har gjorts i syfte att underlätta datainsamlingen. Vid Stockholms universitet och Göteborgs universitet intervjuades kanslichefen för Samhällsvetenskapliga fakulteten, eftersom fakulteterna tillhör området för humaniora och samhällsvetenskap. Organisationen för området för humaniora och samhällsvetenskap har i större utsträckning berörts av organisationsförändringarna vid båda universiteten. Vid Högskolan Dalarna och Luleå tekniska universitet intervjuades tjänstemän på utbildnings- och forskningskanslierna vilka är i nivå med fakultetsnämnd eller motsvarande kollegiala organ. Vid Göteborgs universitet hänvisades jag till prorektor som tidigare varit dekan för Samhällsvetenskapliga fakulteten.

De uppgifter som intervjupersonerna tillhandahållit har jämförts med skriftlig dokumentation eller verifierats med andra anställda vid lärosätena. Uppgifter i de skriftliga dokumenten har även verifierats med anställda vid lärosätena i de fall motstridiga eller otydliga uppgifter funnits.

6 Empirisk analys – lärosäte för lärosäte

Undersökningens syfte är att göra en jämförelse i tid av vilka förändringar som skett i och med autonomireformen. För att dessa förändringar ska bli begripliga och sättas i sitt sammanhang krävs en redogörelse för linjeorganisationen och det kollegiala styret innan reformen. Det kan också ge en bild av på vilka typer av lärosäten det sker förändringar. Målet är att beskriva hur lärosätena såg ut sett till kollegial styrning och linjestyrning när de var uppradade på startlinjen vid startskottet för autonomireformen, för att därefter se vilken väg de tagit. De klarlagda förändringarna tydliggörs genom att de sammanfattas i kursiv stil.

I alla kollegiala organ har en majoritet av ledamöterna vetenskaplig kompetens vilket därmed inte redovisas. Hur eventuella valberedningar arbetar beskrivs endast om det har skett en förändring.

6.1 Uppsala universitet

6.1.1 Organisation och ledning

Innan autonomireformen

Uppsala universitet är indelat i tre vetenskapsområden. För varje område finns en områdesnämnd som är vetenskapsområdets beslutande kollegiala organ.⁸⁸ Valet till områdesnämnd genomförs av en elektorsförsamling som väljs av vetenskapligt kompetenta lärare. Rektor utser ordförande för områdesnämnden på förslag av elektorsförsamlingen. Ordföranden benämns vicerektor och är chef i linjen.⁸⁹

Universitetet är indelat i nio fakulteter. Två av områdesnämnderna är även fakultetsnämnder för en, respektive två fakulteter. Under den tredje områdesnämnden, Områdesnämnden för humaniora och samhällsvetenskap, sorterar flera fakulteter som var och en styrs av en fakultetsnämnd och dekan.⁹⁰ Lärare med vetenskaplig kompetens väljer ledamöter till nämnden. De väljer också ordförande för nämnden som sedan utses av vicerektor. Ordförande benämns dekan och är chef i linjen.⁹¹

Verksamheten bedrivs vid institutioner vilka leds av en prefekt och en institutionsstyrelse som är ett kollegialt valt beslutsorgan. Varje institution tillhör en fakultet. Det finns flera olika valkorporationer vid val till institutionsstyrelse beroende på om man är anställd som lärare eller teknisk-administrativ personal. Rösträtt inom korporation för lärare tillfaller alla anställda lärare vid institutionen.⁹² Prefekt är chef i linjen och ordförande i institutionsstyrelsen. Prefekt utses av dekan eller vicerektor efter förslag av institutionsstyrelsen.⁹³

Förändringar efter autonomireformen

En mindre förändring med betydelse för hur delegationsordningar ska läsas är att de två områdesnämnderna som även var fakultetsnämnder endast benämns som områdesnämnder.

⁸⁸ UU, *Ny ledningsorganisation vid Uppsala universitet*, 1998, s.1

⁸⁹ UU, *Val av områdes- och fakultetsnämnder – Anvisningar*, 2011 s.3-4

⁹⁰ UU, *Arbetsordning för Uppsala universitet*, 2011, s.6

⁹¹ UU, *Val av områdes- och fakultetsnämnder – Anvisningar*, 2011, s.5-6

⁹² UU, *Val av ledamöter och suppleanter till institutionsstyrelse*, 2000, s.5-8

⁹³ UU, *Arbetsordning för Uppsala universitet*, 2011, s.7

Rösträtt vid val av lärarrepresentanter till fakultetsnämnd och områdesnämnd har utökats till att gälla även vetenskapligt kompetenta forskare.

Forskare tillhör samma valkorporation som lärare och har därmed rösträtt vid val av representanter för lärare och forskare i institutionsstyrelsen. Forskare tillhörde tidigare valkorporationen för teknisk-administrativ personal.⁹⁴

6.1.2 Beslutsbefogenheter

Kollegialt beslutsfattande är regel efter autonomireformen

Vid Uppsala universitet är det år 2012 områdesnämndens uppgift att besluta om uppläggning, genomförande av och kvalitet i utbildningen samt beslut om organisation av och kvalitet i forskningen.⁹⁵ Om särskilda fakultetsnämnder inrättats inom vetenskapsområdet så övertas uppgifterna istället av dem.⁹⁶ Det betyder att *universitetet har slagit fast att beslut som rör kvalitet i forskning och utbildning ska fattas av kollegiala beslutsorgan* och att de fakultetsnämnder som finns inte är beroende av att områdesnämnden delegerar dessa uppgifter till dem. Det innebär att *universitetet har garanterat en viss decentralisering av den kollegiala beslutsmakten.*

Beslutsfattande rörande utbildning

Innan autonomireformen

Fakultetsnämnden beslutar i alla frågor rörande utbildning på samtliga nivåer med ett undantag – fakultetsnämnden ger förslag om att inrätta nya utbildningsprogram till rektor som fattar beslut i frågan. Därefter kan fakultetsnämnden fastställa och även revidera utbildningsplan. Många beslut delegeras av fakultetsnämnderna till institutionsstyrelsen eller dekan.⁹⁷

Förändringar i och med autonomireformen

En centralisering av det kollegiala beslutsfattandet har skett rörande inrättandet av utbildningsprogram. Frågan om inrättande av utbildningsprogram måste gå från fakultetsnämnden via områdesnämnden till rektor. Där särskilda fakultetsnämnder finns inom ett vetenskapsområde ska områdesnämnden lämna ett yttrande till rektor om förslaget från fakultetsnämnden inför rektors beslut. Enligt arbetsordningen får inte områdesnämnden delegera beslutsmakten i frågan om inrättandet av utbildningsprogram.⁹⁸

⁹⁴ UU, *Gemensamma bestämmelser för institutioner*, 2000, s.5

⁹⁵ HL 2:6

⁹⁶ UU, *Arbetsordning för Uppsala universitet*, 2011, s.13

⁹⁷ Hjertsén, 2012, intervju

⁹⁸ UU, *Arbetsordning för Uppsala universitet*, 2011, s.13-14

Beslutsfattande i anställningsärenden

Innan autonomireformen

Fakultetsnämnderna ansvarar för att bereda anställningsärenden i enlighet med högskoleförordningen och innehar därmed de beslutsbefogenheter med lagstöd som undersöks. Endast en av de undersökta beslutsbefogenheterna som studeras reglerades inte i högskolelagen – att inleda rekryteringar. Fakultetsnämnden beslutar om att inleda och avbryta en rekrytering av lektor. Rektor beslutar om det så kallade professorsprogrammet på förslag av fakultetsnämnden. Professorsprogrammet är en plan för rekrytering av professorer. Då avses ”lärostolsprofessurer”, en uppsaliensisk term för en utlyst tjänst som professor.⁹⁹

Fakultetsnämnden inrättar vid behov rekryteringsgrupper som hämtar in yttranden vid rekryteringar och föreslår den sökande som främst borde komma i fråga för anställning.¹⁰⁰

Förändringar i och med autonomireformen

En centralisering av det kollegiala beslutsfattandet har skett rörande professorsprogrammet. Områdesnämnden, alternativt fakultetsnämnden inom de vetenskapsområden där särskilda fakultetsnämnder finns, bereder anställningsärenden på samma sätt som tidigare med ett undantag – förslag till professorprogrammet måste passera områdesnämnden. Om särskilda fakultetsnämnder inrättats inom vetenskapsområdet ska områdesnämnden samordna fakultetsnämndernas förslag till den universitetsgemensamma planen för rekrytering av professor. Områdesnämnden ska lämna ett yttrande med en samlad bedömning av förslagen till rektor inför rektors beslut.¹⁰¹ I övrigt har de särskilda fakultetsnämnderna samma beslutsmakt som tidigare vilket fastslås i arbetsordningen.

Beslutsfattande rörande ekonomi

Områdesnämnden, alternativt fakultetsnämnden inom de vetenskapsområden där särskilda fakultetsnämnder finns, fastställer budget utifrån egna fördelningsprinciper inom sitt område eller fakultet både under år 2010 och 2012.¹⁰²

6.1.2 Sammanfattning

Den samlade bedömningen är att Uppsala universitet både innan och efter reformen kännetecknas av en stark kollegial styrning. Kollegialt beslutsfattande är regel efter autonomireformen genom att fakultetsnämnd eller områdesnämnd tar de beslut rörande forskning och utbildning som enligt lag kräver vetenskaplig kompetens.

⁹⁹ Hjertsén, 2012, intervju

¹⁰⁰ Hjertsén, 2012, intervju

¹⁰¹ UU, *Arbetsordning för Uppsala universitet*, 2011, s.13-14

¹⁰² Hjertsén, 2012, intervju; UU, *Arbetsordning för Uppsala universitet*, 2011, s.13 och 16

Fakultetsnämnden innehar i princip alla sina tidigare uppgifter på direkt delegation av styrelsen. Områdesnämndens beslutsmyndighet har dock stärkts i fråga om professorsprogrammet och inrättande av utbildningsprogram.

6.2 Stockholms universitet

6.2.1 Organisation och ledning

Innan autonomireformen

Vid Stockholms universitet finns fyra fakulteter med tillhörande fakultetsnämnder. Ledamöter väljs i enlighet med lag och förordning med tillägget att vetenskapligt kompetenta forskare också har rösträtt.¹⁰³ Ordförande utses av rektor efter val inom fakulteten. Ordförande benämns dekan och är chef i linjen.¹⁰⁴

Till varje fakultet hör ett antal institutioner och centra/institut. Institutionerna leds av en institutionsstyrelse och prefekt. Institutionsstyrelsen är ett kollegialt beslutsorgan som väljs av lärare och forskare. Prefekt är ordförande i institutionsstyrelsen och chef i linjen. Denne utses av rektor på förslag från dekan. Inget kollegialt val förekommer alltså vid utseende av prefekt.¹⁰⁵

Förändringar i och med autonomireformen

Det har inrättats kollegiala beslutsorgan på fakultetsövergripande nivå. Från och med 2012 införs en till beslutsnivå vid inrättandet av två områdesnämnder liknande de vid Uppsala universitet. Områdesnämnden är det beslutande organet för området. Områdesnämnden för naturvetenskap utgör också den Naturvetenskapliga fakultetsnämnden. Under Områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällskunskap sorterar de tre övriga fakulteterna med tillhörande fakultetsnämnder. Områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällskunskap består av dekaner och prodekaner från fakultetsnämnderna. Ett nytt val tillkommer med den nya organisationen. Det gäller val av vicerektor för Området för humaniora, juridik och samhällskunskap. Vicerektor är ordförande i områdesnämnden och chef i linjen.¹⁰⁶

Linjestyrningen har ökat vid utseende av dekan. Valberedningens förslag till dekan ska lämnas i samråd med rektor. Detta är att tolka som en skärpning av rektors inflytande över processen att

¹⁰³ Vilket är intressant med tanke på att endast lärare hade rösträtt enligt lag.

¹⁰⁴ SU, *Stockholms universitets organisation 2012*, 2011, s.4-5; SU, *Valförrättningar vid Stockholms universitet*, 2008, Bilaga 2

¹⁰⁵ SU, *Stockholms universitets organisation 2012*, 2011, s.7; SU, *Valförrättningar vid Stockholms universitet*, 2008, Bilaga 2

¹⁰⁶ SU, *Arbetsordning med regler för delegering vid Stockholms universitet*, 2011, s.3; Stockholms universitet, *Föreskrifter för val av fakultetsnämnd samt val av förslag till dekanus och prodekanus*, 2011, s.2

ta fram förslag till dekan. Tidigare skulle valberedningen hålla rektor uppdaterad om arbetets gång och inkomna nomineringar.¹⁰⁷

*Rösträtten vid val till fakultetsnämnd har utökats till att gälla även adjunkter, vilka saknar vetenskaplig kompetens så som det definieras i lag.*¹⁰⁸

6.2.2 Beslutsbefogenheter

Kollegialt beslutsfattande är regel efter autonomireformen

Vid Stockholms universitet har områdesnämnden tilldelats det övergripande ansvaret för utbildningens kvalitet, effektivitet, uppläggning, studieplaner och handledning samt för samordning av kurser och utbildning av handledare.¹⁰⁹ Att ha det övergripande ansvaret i dessa frågor överensstämmer inte exakt med högskolelagens lydelse där beslut ska fattas av personer med vetenskaplig kompetens, om besluten kräver en bedömning av uppläggning, genomförande av eller kvalitet i utbildningen.¹¹⁰ Jag bedömer dock att innebörden är densamma. Områdesnämnderna beslutar vidare i sådana frågor som kräver en bedömning av organisationen av eller kvaliteten i forskningen.¹¹¹

Slutsatsen blir därför att alla de beslut som enligt lag kräver vetenskaplig kompetens ska beslutas av det kollegiala organ som områdesnämnden utgör. *Det betyder att universitetet har slagit fast att beslut som rör kvalitet i forskning och utbildning ska fattas av kollegiala beslutsorgan.*

Områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällsvetenskap har delegerat ansvaret för utbildning och forskning till fakultetsnämnderna.¹¹² Områdesnämnden för naturvetenskap sammanfaller med Naturvetenskapliga fakultetsnämnden. Ansvaret är på så sätt decentraliserat "tillbaka" till fakultetsnämnden, som vid Uppsala universitet, men på delegation av områdesnämnden och inte som ett resultat av den av styrelsen beslutade arbetsordningen.

¹⁰⁷ SU, *Arbetsordning med regler för delegering vid Stockholms universitet*, 2011, s.4-5 och 12-14

¹⁰⁸ SU, *Arbetsordning med regler för delegering vid Stockholms universitet*, 2011, s.14

¹⁰⁹ SU, *Besluts- och delegationsordning för Stockholms universitet*, 2011, s.12

¹¹⁰ HL 2:6

¹¹¹ SU, *Besluts- och delegationsordning för Stockholms universitet*, 2011, s.12; HL 2:6

¹¹² SU, *Besluts- och delegationsordning för Områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällsvetenskap*, 2012, s.7

Beslutsfattande rörande utbildning

Innan autonomireformen

Fakultetsnämnden innehar alla undersökta beslutsbefogenheter. Vissa beslut delegerades av en del fakultetsnämnder till institutionsstyrelsen eller dekan.¹¹³

Förändringar i och med autonomireformen

*En viss centralisering har skett av det kollegiala beslutsfattandet. Områdesnämnderna har alla undersökta beslutsbefogenheter delegerade till sig enligt arbetsordningen. Områdesnämnden för naturvetenskap tillika Naturvetenskapliga fakultetsnämnden berörs inte av förändringen. Områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällskunskap vidaredelegerar alla beslutsbefogenheter utom en till fakultetsnämnderna. Fakultetsnämnderna har därmed i princip samma beslutsmyndighet som 2010. Undantaget är att områdesnämnden fastställer forskarutbildningsämnen.*¹¹⁴

Beslutsfattande i anställningsärenden

Innan autonomireformen

Fakultetsnämnderna ansvarar för att bereda anställningsärenden i enlighet med högskoleförordningen. Nämnderna innehar alla undersökta beslutsbefogenheter utom att avbryta rekrytering av professor, vilket rektor beslutar om. Själva beredningsarbetet görs av så kallade lärarförslagsnämnder som utses av fakultetsnämnderna.¹¹⁵

Förändringar i och med autonomireformen

*Områdesnämnderna har ansvaret för beredningen av anställningsärenden och därmed alla beslutsbefogenheter gällande anställning av professor och lektor (undantaget att avbryta anställning av professor). Områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällskunskap delegerar ansvaret för beredningen till fakultetsnämnderna. I praktiken går därför arbetet till på samma sätt som år 2010.*¹¹⁶

¹¹³ Markus, 2012, intervju; SU, *Beslutsordning för Stockholms universitet*, 2010, s.16

¹¹⁴ SU, *Delegationsordning för Områdesnämnden för naturvetenskap, tillika Naturvetenskapliga fakultetsnämnden eller dekanus*, 2012, s.3; SU, *Besluts- och delegationsordning för Områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällsvetenskap*, 2012, s.7; SU, *Besluts- och delegationsordning för Stockholms universitet*, 2011, s.11-13

¹¹⁵ SU, *Beslutsordning för Stockholms universitet*, 2010, s.16; Markus, 2012, intervju

¹¹⁶ SU, *Anställningsordning för anställning som och befordran till lärare vid Stockholms universitet*, 2012, s.14; *Besluts- och delegationsordning för Stockholms universitet*, 2011, s.15

Beslutsfattande rörande ekonomi

Innan autonomireformen

Fakultetsnämnderna fastställer år 2010 budget utifrån egna principer om medelstillelse inom sin respektive fakultet.¹¹⁷

Förändringar i och med autonomireformen

Områdesnämnderna beslutar om att fördela resurser inom sitt område. Områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällsvetenskap delegerar till fakultetsnämnderna att besluta om budget inom fakulteten.¹¹⁸

6.2.3 Sammanfattning

Den samlade bedömningen är att Stockholms universitet både innan och efter reformen kännetecknas av en stark kollegial styrning där den kollegiala organisationen sammanfaller med linjeorganisationen. Kollegialt beslutsfattande är regel efter autonomireformen genom att områdesnämnden fattar de beslut rörande forskning och utbildning som enligt lag kräver vetenskaplig kompetens.

År 2010 finns kollegiala beslutsorgan på två nivåer. I och med autonomireformen införs en fakultetsövergripande nivå, områden, med tillhörande områdesnämnder och vicerektorer. Områdesnämnden övertar fakultetsnämndens uppgifter. I de fall det finns särskilda fakultetsnämnder delegeras den stora majoriteten av uppgifterna till fakultetsnämnden. Undantaget är att områdesnämnden fastställer forskarutbildningsämnen.¹¹⁹

Autonomireformen har inneburit vissa förändringar i enskilda beslutsbefogenheter. Rösträtten vid val till fakultetsnämnd har utökats till att gälla även adjunkter och inslaget av linjestyrningen har ökat vid utseende av dekaner.

6.3 Göteborgs universitet

6.3.1 En mindre genomgång

Arbetet med att utreda organisationen vid Göteborgs universitet har inte varit lika framgångsrikt som vid de övriga lärosätena eftersom jag inte i lika stor utsträckning kunnat få svar på de frågor som jag ställt. Jag har valt att redovisa de förändringar som jag har upptäckt då

¹¹⁷ Markus, 2012, intervju

¹¹⁸ SU, *Arbetsordning med regler för delegering vid Stockholms universitet*, 2011, s.11; SU, *Besluts- och delegationsordning för Områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällsvetenskap*, 2012, s.6

¹¹⁹ SU, *Delegationsordning för Områdesnämnden för naturvetenskap, tillika Naturvetenskapliga fakultetsnämnden eller dekanus*, 2012, s.3; SU, *Besluts- och delegationsordning för Områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällsvetenskap*, 2012, s.7; SU, *Besluts- och delegationsordning för Stockholms universitet*, 2011, s.11-13

de bedöms tillföra undersökningen. Sammanställningen nedan ska mot bakgrund av detta läsas som att de förändringar som presenteras har genomförts, men att det kan finnas fler förändringar kopplade till de frågor som jag undersöker.

Omorganiseringen vid Göteborgs universitet är komplicerad att sätta sig in i. Ett flertal arbetsgrupper har involverats i arbetet och en stor mängd utredande dokument finns tillgängliga. Vid universitetet har ansatsen varit att göra en stor omorganisering under parollen "Göteborgs universitet förnyas". Uttalade syften med omorganisationen har varit att effektivisera administrationen och göra universitetet mer sammanhållet genom en gemensam kultur och en tydlig ansvarsfördelning.¹²⁰

Det finns en del otydligheter i de nya styrdokumenterna. Vissa av mina frågor har inte kunnat besvaras av anledningen att det råder tveksamhet på universitetet om vad som gäller. Det finns inga klara besked om vem som beslutar om anställningsprofil vilken innehåller bedömningsgrunder och behörighetskrav vid anställningsärenden. Inte heller framgår det hur den nya processen att externrekrytera dekan går till.

6.3.2 Organisation och ledning

Innan autonomireformen

Göteborgs universitet består av åtta olika fakulteter. Vid varje fakultet finns en fakultetsnämnd som väljs i enlighet med lag och förordning. Ordförande i fakultetsnämnden benämns dekan och utses av rektor efter val av de röstberättigade. Dekan är chef i linjen.¹²¹

Till fakulteten sorterar institutioner. Institutionerna leds av en prefekt och i de allra flesta fall av en kollegialt vald och beslutsför institutionsstyrelse. Institutionsstyrelserna är inte föremål för centrala regleringar vid universitetet. Vid fakulteten Sahlgrenska akademien finns istället för institutionsstyrelser så kallade institutionsråd som är rådgivande till prefekt. Prefekt utses av dekan på förslag av lärarna. Det går till på olika sätt vid fakulteterna, antingen anordnas val eller så genomförs en hörandeprocess. Prefekt är chef i linjen.¹²²

Förändringar i och med autonomireformen

Det har inrättats en central kollegial nämnd, Utbildningsnämnden. Utbildningsnämnden är i huvudsak beredande och rådgivande till rektor men har även vissa beslutsbefogenheter.

¹²⁰ GU, *Göteborgs universitet förnyas – Remissmaterial*, 2011, s.1-6

¹²¹ Lindholm Schulz, 2012, intervju

¹²² Lindholm Schulz, 2012, intervju

Ledamöterna är företrädare från fakulteterna utsedda av fakultetsstyrelserna. Ordföranden utses av rektor och är således inte kollegialt vald.¹²³

Fakultetsnämnderna benämns fakultetsstyrelser. *Rösträtt tillfaller enligt arbetsordningen alla anställda vid fakulteten.*¹²⁴ I klartext betyder det att teknisk-administrativ personal får vara med och rösta om vilka som anses vara de mest kompetenta att besluta om kvalitet i forskning och utbildning.

Linjestyrningen har ökad vid utseende av dekan. Valberedningen ska samråda med rektor innan förslag till dekan läggs fram inför val, vilket inte var ett formellt krav tidigare. Vidare finns möjlighet att externrekrytera dekan. Då kan rektor besluta om dispens från valförfarande. Hur rekryteringen ska gå till med avseende på kollegial förankring är oklart.¹²⁵

Linjestyrningen av institutionerna har ökat i och med inrättandet av rådgivande institutionsråd. Inom de fakulteter där institutionsstyrelser fanns har de blivit rådgivande till prefekt. Prefekt utses av dekan utifrån förslag av beredningsgruppen. Beredningsgruppen utses av institutionsrådet till att förbereda och förrätta val av ledamöter till institutionsrådet och prefekt. Innan beredningsgruppen lämnar sitt förslag inför val ska den samråda med dekan.¹²⁶

6.3.3 Beslutsbefogenheter

Utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskningsnivå

Innan autonomireformen

Fakultetsnämnderna beslutar i undersökningens frågor angående utbildning. Flera uppgifter angående utbildning delegeras vidare till institutionsstyrelserna eller dekan.¹²⁷

Förändringar i och med autonomireformen

Linjestyrningen har ökat i och med att enskilda chefer fattar beslut i flera av de undersökta ärendena på delegation direkt av rektor. Prefekt fastställer och reviderar kursplaner efter samråd med institutionsrådet. Prefekt antar också sökande till utbildning på forskarnivå och utser handledare till doktorand. Dekan beslutar om att utse opponenter och betygsnämnd vid disputation.¹²⁸

¹²³ GU, *Arbetsordning Göteborgs universitet*, 2012, s.11-12

¹²⁴ GU, *Arbetsordning Göteborgs universitet*, 2012, s.15

¹²⁵ GU, *Arbetsordning Göteborgs universitet*, 2012, s.15; Lindholm Schulz, 2012, intervju

¹²⁶ GU, *Arbetsordning Göteborgs universitet*, 2012, s.17

¹²⁷ Lindholm Schulz, 2012, intervju

¹²⁸ GU, *Arbetsordning Göteborgs universitet*, 2012, s.17; GU, *Delegationsordning Göteborgs universitet*, 2012, s.2 och 6

Utbildningsnämnden har fått inflytande över vissa frågor vilket innebär en centralisering av det kollegiala beslutsfattandet. Beslut om att inrätta och avveckla utbildningsprogram samt att inrätta forskarutbildningsämne beslutas av fakultetsstyrelserna i samråd med Utbildningsnämnden.¹²⁹

Beslutsfattande i anställningsärenden

Innan autonomireformen

Fakultetsnämnderna beslutar i alla undersökningens frågor angående anställningsärenden. Beredningen av anställningsärenden får delegeras till beredningsorgan som fakultetsnämnden kan inrätta och utse ledamöter till. Fakultetsnämnden kan besluta att beredningsorganet lämnar förslag om vem som främst bör komma i fråga vid anställning.¹³⁰

Förändringar i och med autonomireformen

Inslagen av linjestyrningen vid tillsättningen av lärarförslagsnämndens ordförande har ökat. Ordförande i lärarförslagsnämnden utses av dekan. Övriga ledamöter utses av fakultetsstyrelsen.¹³¹

Beslutsfattande i ekonomi

Fakultetsnämnderna fastställer budget på fakultetsnivå, det vill säga fördelar medel till institutionerna, både innan och efter autonomireformen.¹³²

6.3.4 Sammanfattning

Den samlade bedömningen är att Göteborgs universitet innan autonomireformen kännetecknades av en stark kollegial styrning där den kollegiala organisationen sammanfaller med linjeorganisationen. Det finns kollegiala beslutsorgan på två nivåer, institution och fakultet. I och med autonomireformen införs en fakultetsövergripande nämnd, Utbildningsnämnden, vars ordförande utses av rektor.

Flera förändringar har bidragit till en minskning av det kollegiala styret vid Göteborgs universitet. De institutionsstyrelser som fanns har blivit rådgivande institutionsråd. Linjestyrningen vid utseendet av dekan och ordförande i lärarförslagsnämnden har ökat. Linjestyrningen har i frågor för utbildning på samtliga nivåer ökat genom att beslutsmakt delegeras till linjechefer på direkt delegation av rektor. En utmärkande förändring för Göteborgs universitet är att alla anställda har fått rösträtt vid val till fakultetsnämnd.

¹²⁹ GU, *Arbetsordning Göteborgs universitet*, 2012, s.14

¹³⁰ GU, *Anställningsordning för Göteborgs universitet*, 1998, s.2-3

¹³¹ GU, *Arbetsordning Göteborgs universitet*, 2012, s.14

¹³² Nilsson, Lars, ekonomidirektör för Ekonomiavdelningen vid Göteborgs universitet, mejl 2012-01-02

6.4 Luleå tekniska universitet

6.4.1 Organisation och ledning

Innan autonomireformen

Luleå tekniska universitet är indelat i tretton institutioner som leds av en prefekt. Prefekten är en chef i linjen och har ett totalansvar för institutionens verksamhet. Institutionerna är indelade i avdelningar. Dessa leds av en avdelningschef som utses i linjen av prefekt. Vid institutionen ska det finnas en rådgivande ledningsgrupp där prefekt och ledningspersoner som är direkt underställda prefekt ingår. Institutionerna styrs således inte kollegialt.¹³³

Vid universitetet finns två fakultetsnämnder. Fakultetsnämnderna är kollegiala beslutsorgan enligt lag vilket även framkommer i nämndernas respektive arbetsordningar. Inger Bergström, chef för Utbildnings- och forskningsenheten vid Luleå tekniska universitet, beskriver fakultetsnämndernas roll som i huvudsak rådgivande. Av universitetets arbets- och beslutsordning framgår att nämnderna är förslagställande till rektor och ska fungera som strategi-, analys- och utvärderingsgrupper till rektor och styrelse. De kan också få särskilda uppdrag av rektor.¹³⁴ Utifrån den här beskrivningen av fakultetsnämndens roll framträder en bild av fakultetsnämnden som i huvudsak en rådgivande arbetsgrupp till universitetsledningen även om fakultetsnämnderna har beslutsmyndighet i ett antal frågor enligt lag och förordning.

Rösträtt vid val till nämnden tillfaller vetenskapligt kompetenta lärare. Ordföranden benämns dekan och utses av rektor efter val. Denne är inte chef i linjen i och med att prefekt har ekonomiskt ansvar och personalansvar. Den kollegiala organisationen och linjeorganisationen existerar därmed sida vid sida.¹³⁵

Förändringar i och med autonomireformen

Universitetet är indelat i sex institutioner istället för tretton. Denna omorganisation beslutades innan regeringens autonomiproposition antogs av riksdagen, varför förändringarna inte är att anse som ett resultat av reformen. I övrigt sker styrningen på institutionsnivå på samma sätt som år 2010.

¹³³ LTU, *Arbetsordning 2007*, s.13 och 20

¹³⁴ LTU, *Arbetsordning för Tekniska fakultetsnämnden vid Luleå tekniska universitet*, 2005, s.1; LTU, *Arbetsordning 2007*, s.7; Bergström, 2012, intervju

¹³⁵ LTU, *Föreskrifter för val till tekniska och filosofiska fakultetsnämnden vid Luleå tekniska universitet*, 2009, s.1-3

*Den kollegiala beslutsmakten har avskaffats. De två fakultetsnämnderna arbetar på uppdrag av och är förslagsställande till rektor. Nämnden är därmed rådgivande och har inga egna frågor som den beslutar om.*¹³⁶

*Inslaget av linjestyrning har ökat markant vid utseende av fakultetsnämndens ledamöter och dekan. Rektor utser de externa representanterna vilka tidigare valdes av lärarna. En annan nyhet är att rektor fastställer en kravprofil för uppdraget som ordförande. En valberedning tar fortfarande fram förslag på ordförande i samråd med rektor. Därefter får de röstberättigade i samband med valet till fakultetsnämnden möjlighet att avge en intresseyttring, istället för en röst, på vem de vill se som ordförande. Rektor får veta vilken kandidat som fått flest intresseyttringar och utser sedan ordförande. Ordvalet intresseyttring markerar att det inte är ett val det handlar om.*¹³⁷

Rösträtt vid val av lärarrepresentanter till fakultetsnämnd har utökats till att gälla alla lärare.

6.4.2 Beslutsbefogenheter

Beslutsfattande rörande utbildning

Innan autonomireformen

Jämfört med Uppsala universitet och Stockholms universitet innehar kollegiala organ färre beslutsbefogenheter på grundnivå och avancerad nivå vid Luleå tekniska universitet. Fakultetsnämnden fastställer endast utbildningsplan och har delegerat till dekan att göra revideringar. Övriga frågor beslutas av rektor och akademichef (ej på delegation av fakultetsnämnden).¹³⁸

När det gäller utbildning på forskarnivå har fakultetsnämnden alla beslutsbefogenheter i enlighet med lag och förordning. Vissa beslut delegeras till dekan eller prefekt.¹³⁹

Förändringar i och med autonomireformen

*Linjeförändringar beslutar i alla frågor rörande utbildning. Fakultetsnämnden fastställer därmed inte längre utbildningsplan.*¹⁴⁰

¹³⁶ LTU, *Arbets- och beslutsordning för Luleå tekniska universitet*, 2011, s.8 och 18; Bergström, 2012, intervju

¹³⁷ LTU, *Föreskrifter för val till fakultetsnämnder vid Luleå tekniska universitet för mandatperioden*, 2012, s.1-3; Bergström, 2012, intervju

¹³⁸ LTU, *Arbets- och beslutsordning 2007*, s.7, 9, 11, 16 och 32

¹³⁹ LTU, *Arbets- och beslutsordning 2007*, s.8-11

¹⁴⁰ LTU, *Arbets- och beslutsordning för Luleå tekniska universitet*, 2011, s.8, 12 och 33

Fakultetsnämnden har förlorat all beslutsmyndighet i fråga om utbildning på forskarnivå. Rektor fastställer forskarutbildningsämnen inom fakultetens ansvarsområde på förslag av nämnden. Prefekt antar sökande till utbildning på forskarnivå på delegation av rektor.¹⁴¹ Prefekt utser även handledare till doktorander på delegation av rektor. Övriga beslutsbefogenheter beslutar dekan om på delegation av rektor.¹⁴²

Beslutsfattande i anställningsärenden

Innan autonomireformen

Fakultetsnämnderna ansvarar enligt lag för beredning av anställningar av professorer och lektorer. Nämnderna har delegerat beredningen till anställningsnämnder.

Anställningsnämnderna gör urvalsarbetet och avger förslag om anställning.¹⁴³

Fakultetsnämnden delegerar till dekan att fastställa anställningsprofil vid rekrytering. Den innehåller krav på särskild behörighet och bedömningsgrunder. Dekan beslutar även om att hämta in sakkunnigbedömningar på delegation av fakultetsnämnden. Prefekt ger förslag till sakkunniga.¹⁴⁴

Jag kan inte säga något om vilka förändringar som skett angående att inleda och avbryta rekryteringar samt att fastställa ämnesområdet för anställningar. Vem som har dessa beslutsbefogenheter framgår inte klart av anställningsordningen.

Förändringar i och med autonomireformen

Anställningsnämnderna har övergått till att vara i princip linjestyrda. Anställningsnämnderna arbetar på uppdrag av rektor istället för på uppdrag av fakultetsnämnden.

Lärarrepresentanterna och ordförande tillsätts av rektor efter förslag av fakultetsnämnden.¹⁴⁵

Anställningsprofil beslutas av linjechefer. Rektor fastställer anställningsprofil för professor. För övriga lärarkategorier beslutar prefekten att fastställa anställningsprofil.¹⁴⁶

Hanteringen av sakkunniga har ökade inslag av linjestyrning. Ordförande i anställningsnämnden som är utsedd av rektor på förslag av nämnden beslutar att utse sakkunniga på förslag av prefekt. Förslagen på sakkunniga ska även vara godkända av prefekt.¹⁴⁷

¹⁴¹ Beslut om antagning till licentiatexamen får fattas efter samråd med berörd dekan.

¹⁴² LTU, *Arbets- och beslutsordning för Luleå tekniska universitet*, 2011, s.7-12 och 21

¹⁴³ LTU, *Riktlinjer för lärarrekrutering*, 2009, s.3

¹⁴⁴ LTU, *Arbets- och beslutsordning 2007*, s.10-11

¹⁴⁵ LTU, *Arbets- och beslutsordning 2007*, s.23; LTU, *Riktlinjer för lärarrekrutering*, 2009, s.3; LTU, *Arbets- och beslutsordning för Luleå tekniska universitet*, 2011, s.23

¹⁴⁶ LTU, *Riktlinjer för lärarrekrutering*, 2011, s.7

Beslutsfattande rörande ekonomi

Innan autonomireformen

Fakultetsnämnderna har ingen ekonomisk beslutsmakt (förutom rörande den egna driftsbudgeten). Nämnderna har som uppgift att lämna förslag till budgetunderlaget med prioriteringar av verksamhet och fördelning av strategiska resurser.¹⁴⁸

Förändringar i och med autonomireformen

Fakultetsnämndens inflytande över medelsfördelningen har minskat. Konkreta uppgifter kopplade till att lämna förslag om medelstildelning återfinns inte i den nu gällande arbetsordningen.¹⁴⁹

6.4.3 Sammanfattning

Innan autonomireformen finns kollegiala organ i form av två fakultetsnämnder. Kollegial organisation och linjeorganisationen verkar parallellt vid universitetet. Det kollegiala styret är svagare än vid de tre föregående universitetet på grund av att fakultetsnämnderna saknar beslutsmakt vad gäller ekonomi och beslutar i färre frågor för utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Inte heller finns kollegiala organ på institutionsnivå.

Min undersökning visar att grundprincipen för fördelning av beslutsmakt numera är att beslutsbefogenheter vid Luleå tekniska universitet tillfaller linjechefer.

Autonomireformen har inneburit en nedmontering av det kollegiala styret.

6.5 Högskolan Dalarna

6.5.1 Organisation och ledning

Innan autonomireformen

Högskolan är indelad i tre akademier som leds av en akademichef. Akademichefen är utsedd i linjen av rektor. Akademierna är indelade i avdelningar som leds av en avdelningschef utsedd av akademichefen. Linjecheferna utses därmed inte genom kollegiala val. Högskolan har en tydlig distinktion mellan linjeorganisation och kollegiala organ. Det finns ingen kollegial representation i akademichefens ledningsgrupp. Vid varje akademi finns däremot en akademinämnd med viss beslutsmakt. Lärarrepresentanter i akademinämnden väljs av lärare vid akademien. Ordföranden

¹⁴⁷ LTU, *Rekrytering och befordran av lärare - Anställningsordning för Luleå tekniska universitet*, 2009, s.13; LTU, *Riktlinjer för lärarrekrytering*, 2011, s.5

¹⁴⁸ Bergström, 2012, intervju; LTU, *Arbetsordning för Tekniska fakultetsnämnden vid Luleå tekniska universitet*, 2005, s.2

¹⁴⁹ Bergström, 2012, intervju; LTU, *Arbets- och beslutsordning för Luleå tekniska universitet*, 2011, s.18

i akademinämnden utses av rektor på förslag av nämndens ledamöter. Akademichef och ordförande är således inte samma person.¹⁵⁰

Akademinämnderna arbetar på uppdrag av Utbildnings- och forskningsnämnden, UFN, som är det högsta beslutande kollegiala organet vid högskolan. UFN har en roll motsvarande den för en fakultetsnämnd. Rösträtt tillfaller vetenskapligt kompetenta lärare. Rektor utser ordförande i UFN, dekan, på förslag av nämnden.¹⁵¹

Förändringar i och med autonomireformen

Högskolan har fyra akademier istället för de tidigare tre. Det har till synes inget att göra med autonomireformen, utan var en sedan länge planerad förändring.¹⁵²

*Vid högskolan har akademinämnderna ersatts av så kallade områdesnämnder. De fem områdesnämnderna följer definierade vetenskapsområden och sammanfaller inte med indelningen i akademier. Syftet är att områdesnämnderna ska ansvara för liknande typ av utbildning och forskning. Akademiuppdelningen bygger i viss utsträckning på geografisk närhet på grund av att högskolan är indelad i olika campus (Borlänge och Falun) vilket gör att akademierna innefattar olikartade ämnen och utbildningar.*¹⁵³

*Linjestyrningen har ökat vid utseende av ordföranden för kollegiala organ. Rektor utser områdesnämndens ordförande efter *hörande* av nämnden. Ordföranden för akademinämnden utsågs tidigare på förslag av nämnden. Rektor utser även ordförande för UFN efter *hörande* av nämnden. Tidigare gjordes det på förslag av nämnd.*¹⁵⁴

*Rösträtten vid val till UFN har utökats till att gälla även verksamma forskare.*¹⁵⁵

6.5.2 Beslutsbefogenheter

Beslutsfattande rörande utbildning

Innan autonomireformen

De kollegiala nämnderna har hand om flertalet av uppgifterna för utbildning på grundnivå och avancerad nivå. Akademinämnden inrättar nya kurser och avdelningschef får avveckla kurser. Det är akademinämnden som fastställer och reviderar kursplan på grundnivå och i de flesta fall

¹⁵⁰ DU, *Arbets- och beslutsordning Högskolan Dalarna*, 2010, s.6-7; DU, *Instruktion för akademinämnder*, 2009, s.2-3; DU, *Ny nämndorganisation*, 2011, s.3-6; Persson, 2012, intervju

¹⁵¹ DU, *Instruktion för Utbildnings- och forskningsnämnden*, 2009, s.1-3

¹⁵² Persson, 2012, intervju

¹⁵³ DU, *Ny nämndorganisation*, 2011, s.16-17, 20-21

¹⁵⁴ DU, *Instruktion för Utbildnings- och forskningsnämnden och områdesnämnderna*, 2011, s.3-4; DU, *Instruktion för akademinämnden*, 2009, s.3; DU, *Instruktion för Utbildnings- och forskningsnämnden*, 2009, s.3

¹⁵⁵ DU, *Instruktion för Utbildnings- och forskningsnämnden och områdesnämnderna*, 2011, s.4

även på avancerad nivå med vissa undantag. Rektor inrättar och avvecklar utbildningsprogram efter hörande av UFN. UFN fastställer och reviderar utbildningsplan efter samråd med berörd akademienämnd.¹⁵⁶

Högskolan Dalarna saknade år 2010 examenstillstånd för utbildning på forskarnivå varför UFN inte beslutar i frågor om utbildning på forskarnivå.

Förändringar i och med autonomireformen

Linjestyrningen har ökat vid beslut om kurser. Akademichef istället för akademienämnd fattar beslut om att inrätta kurser samt fastställa och revidera kursplan.¹⁵⁷

Beslut om utbildningsplaner har delegerats till en lägre kollegial nivå. Områdesnämnden fastställer och reviderar utbildningsplaner på delegation av UFN.¹⁵⁸

En ny nämnd underställd UFN har inrättats för att ansvara för frågor om forskarutbildning.

Ansvar för frågor om forskarutbildning ligger främst hos Forskarutbildningsnämnden, FuN, som är underställd UFN. Dekan som är ordförande för UFN är även ordförande för FuN.

Nämnden består av dekan och forskningsledarna för varje forskningsprofil. Det är således inget valt organ, men väl en nämnd med beslutsmyndighet i vissa frågor. Uppgiftsfördelningen mellan FuN, dekan, UFN och forskningsledaren är beslutad av rektor. Ansvar för forskarutbildningen som UFN och FuN har ansvar för enligt arbetsordningen omgärdas alltså av en detaljerad styrning av vilka som ingår i nämnden och vem som ska fatta vilka beslut. Flera beslut tillfaller enskilda medarbetare på direkt delegation av rektor. Inslagen av linjestyrning av de kollegiala organen är därmed betydliga jämfört fakultetsnämndernas beslutsbefogenheter i tidigare högskolelag.¹⁵⁹

Beslutsfattande i anställningsärenden

Innan autonomireformen

Anställningsförslagsnämnden, AFN, handlägger anställningsärenden på uppdrag av UFN.

Lärarrepresentanterna utses i val bland disputerade lärare. Den med högst röstetal utses till ordförande för AFN.¹⁶⁰

Rektor beslutar att inleda och avbryta rekrytering samt ämnesområdet för anställningen vid rekrytering av både lektor och professor. I anställningsprofilen anges särskilda behörighetskrav och bedömningsgrunder. Vid anställning av professor beslutas anställningsprofilen av AFN men ska även godkännas av akademichef som tagit fram förslaget. För lektor gäller att

¹⁵⁶ DU, *Arbets- och beslutsordning Högskolan Dalarna*, 2010, bilaga s.3; Persson, 2012, intervju

¹⁵⁷ DU, *Arbetsordning Högskolan Dalarna*, 2011, bilaga

¹⁵⁸ Persson, 2012, intervju

¹⁵⁹ DU, *Sammansättning och uppgifter för Forskarutbildningsnämnden*, 2012

¹⁶⁰ DU, *Anställningsordning för lärare vid Högskolan Dalarna*, 2004, s.2-3

anställningsprofilen utarbetas av ämnesansvarig. Den godkänns av akademichef i samråd med ordförande för AFN. Akademichefen, som är en chef i linjen, har därmed stort inflytande över beslut om bedömningsgrunder och särskild behörighet. Denna ansvarsfördelning beskrivs i anställningsordningen som är fastställd av högskolestyrelsen. Det visar att beslutsmakt inte är delegerat från UFN eller AFN till akademichef.¹⁶¹

AFN utser sakkunniga och föreslår den sökande som främst bör komma i fråga för anställning.¹⁶²

Förändringar i och med autonomireformen

Linjestyrningen vid utseendet av ordförande för anställningsförslagsnämnden har ökat. AFN är numera ett utskott till UFN och benämns därmed Anställningsförslagsutskottet, AFU. Det i sig behöver inte innebära en direkt minskning av det kollegiala inflytandet. Det är hur ordföranden för AFU utses som innebär en ökad linjestyrning. Dekan eller prodekanus är ordförande i AFU. Rektor utser dekan och prodekan efter hörande av UFN. Tidigare utsågs de på förslag av UFN. Ordföranden för AFU var tidigare den som fick flest röster av kollegiet vid val.¹⁶³

Linjestyrningen har även ökat vid konkreta beslut om anställningsärenden. I anställningsordningen står som följer:

AFU ansvarar i rekryteringsärenden, genom ordförandebeslut, för att fastställa anställningsprofil, bereda, göra urval och fatta beslut om förslag till rektor gällande tillsvidareanställningar av professorer, universitetslektorer, (...)¹⁶⁴

Jag frågar mig hur AFU kan ansvara i ärenden genom ordförandebeslut? Det är att bedöma som inslag av linjestyrning eftersom uppgifterna delegeras direkt till ordföranden. AFU har ändå vissa beslutsbefogenheter som utskott, exempelvis att utse sakkunniga.¹⁶⁵

Beslutsfattande rörande ekonomi

De kollegiala nämnderna vid Högskolan Dalarna har ingen beslutsmakt i budgetfrågor varken före eller efter autonomireformen. Linjeorganisation och kollegial organisation är tydligt åtskild där linjechefer beslutar om medelstilleddning och där kollegiala nämnder arbetar med kvalitetsuppföljning och har en granskande funktion.¹⁶⁶ UFN har beredningsansvar för fördelningen av forskningsmedel.¹⁶⁷

¹⁶¹ DU, *Anställningsordning för lärare vid Högskolan Dalarna*, 2004

¹⁶² DU, *Anställningsordning för lärare vid Högskolan Dalarna*, 2004, s.6

¹⁶³ DU, *Anställningsordning för lärare vid Högskolan Dalarna*, 2011, s.8

¹⁶⁴ DU, *Anställningsordning för lärare vid Högskolan Dalarna*, 2011, s.9

¹⁶⁵ DU, *Anställningsordning för lärare vid Högskolan Dalarna*, 2011, s.10

¹⁶⁶ DU, *Ny nämndorganisation*, 2010, s.9

¹⁶⁷ DU, *Implementering av forskningsstrategi 2009-2011*, 2008, s.3; DU, *Forskningsstrategi för Högskolan Dalarna 2012-2015*, 2011, s.9

6.5.3 Sammanfattning

Vid Högskolan Dalarna sker det kollegial beslutsfattande på två nivåer. Linjeorganisationen och den kollegiala organisationen är tydligt åtskild. År 2010 innehar de kollegiala nämnderna en stor del av undersökningens beslutsbefogenheter.

År 2012 fick högskolan rätt att utfärda examenstillstånd på forskarnivå vilket medförde att en Forskarutbildningsnämnd inrättades under Utbildningsnämnden. Inslagen av linjestyrning av frågor kopplat till forskarutbildning är betydliga jämfört med fakultetsnämndernas beslutsbefogenheter i tidigare högskolelag. Linjestyrningen av anställningsnämndens arbete har också ökat.

En specifik förändring för Högskolan Dalarna är inrättandet av områdesnämnder istället för akademinämnder under Utbildnings- och forskningsnämnden.

7 Empirisk analys – en samlad bedömning

På bara två år har det kollegiala styret utmanats och i många fall nedmonterats vid flera av undersökningens lärosäten. Uppsala universitet och Stockholms universitet utmärker sig genom att det fastställs i arbetsordningen att de beslut som enligt HL 2:6 ska fattas av vetenskapligt kompetenta personer vid lärosäten tillfaller ett kollegialt organ. Universiteten ansluter sig därmed till principen om kollegialt styre – att beslut angående kvalitet och forskning ska fattas av en grupp kolleger och inte av enskilt vetenskapligt kompetenta personer. I andra änden återfinns Luleå tekniska universitet där den uttalade principen är att alla beslut fattas av chefer i linjen¹⁶⁸, vilket innebär ett avskaffande av kollegial beslutsmyndighet. Nedan beskrivs den samlade bilden av de förändringar som autonomireformen har inneburit.

Vid samtliga lärosäten har rösträtten vid val till kollegiala organ utökats till att omfatta fler kategorier av anställda. De som berörs är forskare, lärare utan vetenskaplig kompetens och teknisk-administrativ personal. Utgångspunkten vid resonemang angående denna utveckling är att både principen för kollegial styrning och samt idén om akademisk frihet bygger på tanken om att professionen innehar kompetens som ger den företräde vid beslut om kvalitet i professionell verksamhet.

Till att börja med innebär rösträtt för vetenskapligt kompetenta forskare en välkommen förändring i och med att de kollegiala organen har ansvarar för frågor om kvalitet i forskning. Därtill ska det finnas en nära koppling mellan utbildning och forskning vid den högre

¹⁶⁸ LTU, Bilaga ärende 44-10, 2010, s.6

utbildningen vilket fastslås i lag¹⁶⁹ och överensstämmer med humboldtska principer om akademisk frihet. Det kan ytterligare motivera att forskare har rösträtt vid val till kollegiala organ som behandlar frågor om utbildning.

När det gäller rösträtt till fakultetsnämnd för lärare som saknar vetenskaplig kompetens i lagens mening kompliceras resonemangen. Dessa lärare kan anses tillhöra professionen vid lärosätet. De har alldeles säkert en stor kunskap om forskning och utbildning, men det är inte självklart att personer som inte har disputerat eller har motsvarande vetenskapliga kompetens är lämpliga att bedöma vilka som ska fatta beslut rörande forskarutbildning. Var gränsen går för vilka som tillhör kollegiet är därmed inte givet när det gäller olika kategorier av lärare.

Teknisk-administrativ personal har tidigare haft rösträtt vid vissa institutionsstyrelser och då inom en egen valkorporation. Det innebär att en, ibland fler, representanter för teknisk-administrativ personal har valts in i institutionsstyrelsen. Det kan motiveras med att de tillför nyttiga perspektiv vid beslutsfattandet. Vid Göteborgs universitet har numera alla anställda rösträtt vid val till fakultetsnämnd. Detsamma gäller vid Karlstads universitet och Malmö högskola.¹⁷⁰ *Denna utveckling är att tolka som en urvattning av begreppet kollega.* Teknisk-administrativ personal tillhör varken professionen forskare eller lärare och saknar i många fall vetenskaplig kompetens. Det är därför ytterst tveksamt om teknisk-administrativ personal generellt bör rösta på representanter till fakultetsnämnder, vilket innebär att göra en bedömning av vilka som är mest kompetenta att fatta vetenskapligt grundade beslut.

I inledningen av Göteborgs universitets arbetsordning står att universitetet ska arbeta aktivt för att alla medarbetare värderas lika. Alla ska ges möjlighet att bidra till verksamhetens utveckling utifrån argumentet att alla medarbetare är lika mycket värda och har samma möjligheter att delta.¹⁷¹ Det vore intressant att undersöka om denna argumentation ligger till grund för den utökade rösträtten. Jag menar att alla anställda vid universitet och högskolor har en självklar uppgift och möjlighet att utveckla verksamheten. Därmed inte sagt att de anställdas kompetens ska värderas lika. Kollegial styrning bygger på att vetenskapligt grundade beslut ska styra verksamheten och är i den meningen ett vetenskapligt elitstyre byggt på meriter. Det är således inte en demokratisk rättighet att få vara med och styra vad som är god kvalitet i forskning och utbildning.

¹⁶⁹ HL 1:3

¹⁷⁰ Karlstads universitet, *Karlstads universitets arbets- och delegationsordning*, 2011, s.17; Malmö högskola. *Arbetsordning för Malmö högskola*, 2012, s.4

¹⁷¹ GU, *Arbetsordning Göteborgs universitet*, 2012, s.4

Den andra stora förändringen är att linjestyrningen vid utseende av kollegiets ledare har ökat vid alla lärosäten, undantaget Uppsala universitet. Uppfinningsrikedomen är slående när det gäller de olika inslagen av linjestyrningen vid utseende av ordföranden för kollegiala organ.

Valförfarande har ersatts av rena externrekryteringar, hörandeprocesser och procedurer där "intresseyttringar" avges istället för röster. Där ledare fortfarande väljs sker i större utsträckning samråd med rektor om valberedningens förslag till kollegiets ledare och det finns exempel på att kravprofiler inrättas av rektor inför val. I och med autonomireformen har det skett en förskjutning från tidigare ordning då ledare för kollegiala organ valdes underifrån enligt principen "främst bland likar" och formellt utsågs av rektor. Kollegiets ledare utses nu i större utsträckning uppifrån vilket väcker frågan om en sådan chef är att betrakta som kollegiets ledare. Linjestyrningen av ledare undergräver principen om kollegialt styre och ledarens legitimitet. Rektor har i denna utveckling större makt över att definiera vilka egenskaper som önskas hos kollegiets ledare.

Den tredje betydande förändringen är att kollegial beslutsfakt avskaffats i och med att flera kollegiala organ har blivit rådgivande. Vid Luleå tekniska universitet har fakultetsnämnder blivit rådgivande och vid Göteborgs universitet har institutionsstyrelser ersatts av institutionsråd. Överlag har beslutsfakt tagit fler genvägar förbi det kollegiala organet genom att befogenheter delegeras direkt till ordföranden från rektor. Detta fenomen återfinns framför allt vid Högskolan Dalarna där rektorsbeslut till stor del detaljstyr uppgiftsfördelningen till ordföranden i kollegiala organ. Det kollegiala organet blir i dessa frågor rådgivande till ordföranden. Utvecklingen innebär att beslut som rör kvalitet i forskning och utbildning i allt högre grad tillfaller vetenskapligt kompetenta chefer i linjeorganisation. Det ger anledning till oro för den som ansluter sig till principen om att vetenskapssamhället samlat är klokare än enskilda ledare.

Den fjärde och sista förändringen är att det har skett en viss centralisering av det kollegiala beslutsfattandet. Enskilda beslutsbefogenheter rörande inrättandet av utbildningsprogram, att fastställa forskarutbildningsämnen och att föreslå rekrytering av plan av professor, har flyttats upp helt eller delvis till kollegiala organ på fakultetsövergripande nivå vid flera lärosäten. Ett exempel på motsatsen finns vid Högskolan Dalarna där beslut om utbildningsplaner delegerats till en lägre kollegial nivå.

Även fakultetsövergripande kollegiala organ har inrättats vid två lärosäten. Vid Göteborgs universitet är den nya centrala Utbildningsnämnden i huvudsak rådgivande samtidigt som institutionsstyrelserna blivit institutionsråd. Sammantaget innebär det en minskning av det kollegiala styret av verksamheten vid universitetet, även om ett nytt kollegialt organ inrättats.

Vid Stockholms universitet har det inrättats områdesnämnder på fakultetsövergripande nivå, i viss mån liknande de som finns vid Uppsala universitet. Det finns olika sätt att tänka angående denna utveckling. Det går att argumentera för att inrättandet av centrala utbildningsnämnder, områdesnämnder och vicerektorer som ingår i universitetsledningen ökar inslaget av kollegialt beslutsfattande. Å andra sidan innebär det en extra organisatorisk nivå som kan uppfattas som en distansering från kärnverksamheten vid institutioner och fakulteter.¹⁷²

Det är inte heller självklart hur uppgiftsfördelningen ska se ut mellan de kollegiala organen på olika nivåer. Täljedal pekar på att förmågan att ta kollegialt ansvar kräver en tillräckligt stor kunskaps- och värdegemenskap. Detta generella rättesnöre ger vid handen att det krävs ett visst mått av gemensam kunskap för att kunna fatta ansvarfulla beslut. I utredningen som gjordes vid Uppsala universitet i och med autonomireformen argumenteras för att ju mer heterogent ett ansvarsområde är, desto mer övergripande och generella uppgifter bör det kollegiala organet för området ha. I utredningen åsyftas implicit att vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap är alltför heterogent för att områdesnämnden ska kunna ansvara för flera av frågorna gällande forskning och utbildning på fakultets- och institutionsnivå. Det är utifrån detta resonemang som utredningen förespråkar att fakultetsnämndens tidigare uppgifter i lag generellt sett ska tillfalla fakultetsnämnderna i arbetsordningen fastställd av styrelsen.¹⁷³

Gällande relationen mellan områdesnämnd och särskilda fakultetsnämnder vid Stockholms universitet fastslås att områdesnämnden själv är bäst lämpad att avgöra vilka frågor som ska beslutas av områdesnämnden och vilka frågor som ska vidaredelegeras till fakultetsnämnd. Anledningen som framförs i utredningen är att områdesnämnden består av ledningarna för fakulteterna vilka kan fatta välgrundade beslut eftersom de känner verksamheten.¹⁷⁴ Jag håller med om att om lärare och forskare anses vara bäst lämpade att styra genom kollegiala arbetsformer är det även rimligt att argumentera för att de också kan fatta beslut om vilka frågor som bäst avgörs på en lägre nivå. Hur utvecklingen med fakultetsövergripande organ ska ses i förhållande till kollegial styrning generellt är därmed inte helt lätt. Det är något som jag menar behöver utredas närmare genom att följa den fortsatta utvecklingen.

Sammantaget framträder en bild där skillnaden mellan hur lärosätena styrs har ökat. Uppsala universitet och Stockholms universitet kännetecknades innan autonomireformen av ett starkt kollegialt styre vilket till stora delar är bibehållet. Vid Stockholms universitet naggas det kollegiala styret i kanten av exempelvis samrådsförfarande vid val. Vid övriga tre lärosäten har

¹⁷² Täljedal, 2006, s.33

¹⁷³ UU, *Arbetsordningen för Uppsala universitet: En genomgång med några förslag till förändringar*, 2011, s.17

¹⁷⁴ SU, *Stockholms universitets organisation 2012*, s.10

den kollegiala styrningen minskat avsevärt, vid Göteborgs universitet från en tidigare hög nivå i jämförelse med Stockholms universitet och Uppsala universitet, och vid Luleå tekniska universitet har det kollegiala styret till och med avskaffats. Jag bedömer att urvalet är representativt i den mån att det visar på möjliga förändringar som kan återfinnas på flera universitet. Min kännedom om utvecklingen vid fler lärosäten än de som primärt ingår i undersökningen stärker uppfattningen att den utveckling som presenteras här återfinns på flera universitet och högskolor. Ur ett teoretiskt perspektiv är det heller inte särskilt troligt att det kollegiala styret har ökat i och med autonomireformen, eftersom reformen innebar en avreglering av kollegiala styrformer. Hade universitetsledningen velat ha en ökad kollegial styrning var det fullt möjligt att genomföra innan autonomireformen

Tillförlitligheten i mina resultat bedömer jag som hög på grund av det omfattande systematiska arbete jag gjort när det gäller att verifiera uppgifter i fler olika typer av styrdokument samt i intervjuer och andra kontakter med företrädare på lärosätena. Trots det finns alltid en risk att något har förbisetts eller missförståtts. Om detta gäller för en enskild förändring har det ringa betydelse för undersökningen i stort. Tydliga exempel från flera lärosäten visar att grundbultarna i det kollegiala styret är ifrågasatta. Det gäller en urholkning av begreppet kollega, en ökad linjestyrning vid val av kollegiala ledare och en minskad beslutsmakt i frågor om anställningsärenden och utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå.

8 Förslag på framtida undersökningar

Det är till att börja med angeläget att se om utvecklingen som visats på de undersökta lärosätena återfinns vid fler lärosäten. Därefter är nästa steg att förklara variationerna i förändringar. Varför minskar den kollegiala styrningen mer vid vissa lärosäten än andra? Den kontakt jag haft med företrädare vid lärosätena och fördjupningen i styrdokument och utredningar har resulterat i idéer om vilka faktorer som bör undersökas i första rummet för att förklara varför beslutsmakt fördelas olika vid universitet och högskolor:

1. Vilka styrningsprinciper förespråkar olika aktörer som styrelse, rektor, universitetets ledningskansli och kollegiet av lärare och forskare?
2. Har organisatoriska förändringar inneburit en stor debatt på universitetet? Har olika grupper organiserat sig för eller emot olika styrningsprinciper?

Jag ser framför mig flera möjliga scenarier baserat på dessa frågeställningar. Det skulle kunna vara så att styrningsprinciperna framför allt skiljer sig åt mellan olika lärosäten. Sett ur detta perspektiv skulle en hypotes vara att anledningen till att linjestyrningen ökar eller inte vid ett lärosäte beror av att det råder en samstämmighet mellan aktörerna om vilken styrningsprincip

som är önskvärd. En annan tanke är att aktörernas ståndpunkter skiljer sig inom lärosätena, men att samma typ av aktör vid olika lärosäten har liknande preferenser vad gäller styrning av forskning och utbildning. En möjlig hypotes är då att universitetsledningarna förespråkar linjestyrning vid flera lärosäten medan kollegiet vid lärosätena vill bevara den kollegiala styrningen. Att förändringar sker i större utsträckning vid ett lärosäte kan då bero av graden av motstånd från lärare och forskare i samspel med hur beslutsam universitetsledningen har varit att genomföra förändringen. De två hypoteserna kan självklart samspela och finnas i varierande grad.

En ytterligare potentiell förklaringsfaktor kan sökas i arbetet med att ta fram förslag på ny organisation vid lärosätena. Frågorna som bör ställas är då:

3. Hur gick det till när organisationsförändringar utreddes?
 - a. Vilka har varit med och tagit fram utredningar om organisatoriska förändringar?
 - b. Hur har de arbetat med utredningen?
 - c. Vad ingick i direktivet?

Vid Uppsala universitet bestod den slutliga utredningsgruppen av en majoritet verksamma professorer. Denna sammansättning var på intet sätt självklar. Rektor hade tidigare gett i uppdrag till universitetsdirektören att utreda och lämna förslag till en arbetsordning för universitetet. Utredningsarbetet genomfördes då av en arbetsgrupp inom universitetsförvaltningen vilka tog fram ett förslag som sändes ut på remiss under hösten 2010. Flera av remissinstanserna framförde då kritik mot själva utredningsprocessen, som de menade hade genomförts utan tillräcklig delaktighet från den berörda verksamheten. De efterlyste ytterligare utredning vilket resulterade i att den nya utredningen, ledd av nästan uteslutande professorer från verksamheten, tillsattes.¹⁷⁵ Exemplet ger en förning om att graden av motstånd och vem som genomför en utredning har betydelse för vilken typ av organisation som föreslås.

9 Slutsatser

Syftet med undersökningen har varit att klargöra hur maktfördelningen mellan de två styrformerna kollegial styrning och linjestyrning förändrats i och med autonomireformen med avseende på beslutsmakt som rör kvalitet i utbildning och forskning. *Mer precist frågade jag mig vilka förändringar av olika aktörers beslutsbefogenheter som autonomireformen resulterat i.* Den kollegiala beslutsmakten har utökats till att omfatta fler kategorier anställda vid lärosätena. I

¹⁷⁵ UU, *Arbetsordningen för Uppsala universitet: En genomgång med några förslag till förändringar*, 2011, s.3-4

vissa fall har kollegial beslutsmyndighet tillfallit teknisk-administrativ personal vilka inte kan sägas tillhöra kategorin professionella kolleger. Linjestyrningens företrädare har fått ökad makt vid val av kollegiala ledare, i beslut som rör anställningsärenden och i frågor som rör kvalitet i utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. Det finns även en tendens att kollegialt beslutsfattande har centraliserats i och med att fakultetsövergripande organ har inrättats och beslutsmyndighet har flyttats till dessa överordnade kollegiala organ.

Regeringen bedömde att Sveriges möjligheter att bedriva utbildning och forskning av kvalitet i världsklass krävde en ökad institutionell frihet. Undersökningen visar att den akademiska friheten har inskränkts i och med den ökade institutionella autonomi som autonomireformen gav lärosätena. Lärare och forskares kollektiva rätt att styra sig själva, vilket är en del av den akademiska friheten, är inte längre en självklar princip varken i lag eller i praktiken. Att det kollegiala beslutsfattandet minskar är att betrakta som ett hot mot kvaliteten för utbildning och forskning som bedrivs vid svenska lärosäten. Principen om kollegialitet handlar om att beslut som rör kvaliteten i forskning och utbildning bäst fattas av kolleger. Det sker världsomfattande när forskare presenterar sina forskningsresultat och argumenterar inom sin diskurs. Det sker också lokalt på ett enskilt lärosäte när bedömningar görs av vem som är den mest kompetenta för en utlyst lärartjänst, om en avhandling håller tillräcklig kvalitet eller vad som utgör ett kvalitativt innehåll i en kursplan.

En ökad linjestyrning minskar i förlängningen möjligheten för forskare att fritt välja vad som ska beforskas, att ställa kritiska frågor och att undersöka något som kan tyckas perifert. Det är dessa djärva och nytänkande forskares samlade verksamhet som utgör den självständiga och kritiskt reflekterande kraften i samhällsutvecklingen som regeringen efterfrågar i autonomipropositionen. Regeringen bör därför stötta den styrform som bäst främjar kritiskt tänkande, det vill säga kollegial styrning.

Mot bakgrund av det kollegiala styrets betydelse för kvalitet i verksamheten och fostrandet av en kritiskt reflekterande samhällskraft menar jag att undersökningens resultat ska tas på allvar. En återreglering av de kollegiala organens befogenheter är den enda rimliga vägen att gå när universitetsledningarna inte själva inser betydelsen av det kollegiala styret.

10 Referenser

- Ahlbäck Öberg, Shirin. 2010. Organisering av autonomi och universitetet som idé. I *Det goda universitetet: rektorsperioden 2006-2011. Festskrift till Anders Hallberg*. Björk, P, Bolkéus Blom, och Ström, P. Skrifter rörande Uppsala universitet. C, Organisation och historia, ISSN 0502-7454; 93. s.281-289. Uppsala universitet
- Berggren, Henrik. 2012. *Den akademiska frågan – en ESO-rapport om frihet i den högre skolan*. Rapport 2012:3, Stockholm, Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi.
- Barrling Hermansson, Katarina. 2005. *Akademisk frihet i praktiken - En rapport om tillståndet i den högre utbildningen*. Rapport 2005:43 R, Stockholm, Högskoleverket
- Boulton, G, Lucas, C. 2008. *What Are Universities for?* Tillgänglig på: <http://www.scribd.com/doc/112014966/What-Are-Universities-for-Geoffrey-Boulton-FRS-Sir-Colin-Lucas>
- Degerblad, Jan-Eric och Hägglund, Sam. 2001. *Akademisk frihet – en rent akademisk fråga?* Rapport 2001:21 R, Stockholm, Högskoleverket.
- Estermann, T, Steinel, M, och Nokkala, T. 2011. *University Autonomy in Europe II - The Scorecard*. Rapport till European University Association, Bryssel.
- Gadd, Håkan. 2005. *Autonomi och effektivitet i det svenska högskolesystemet*. Diss. Åbo Akademi. Åbo 2005. Åbo Akademis förlag.
- G. Altbach, Philip. 2001. "Academic freedom: International realities and challenges". *Higher Education* 41: 205–219.
- Gustavsson , Sverker. 2010. "Akademisk liberalism". *Statsvetenskaplig tidskrift* Vol. 112 (4): 423-433.
- Högskoleverket. 2012. *Adresslista i kategorier*. Senast uppdaterad 2012-02-23. Tillgänglig på: <http://www.hsv.se/densvenskahogskolan/universitetochhogskolor/adresslistaibokstavsordning/adresslistaikategorier.44dfb54fa12d0dded89580001181.html>. Citerad 29/12 2012.
- Marcusson, Lena. 2005. *Universitetens rättsliga ställning*. En rapport till SUHF hösten 2005. Tillgänglig på: http://www.suhf.se/publicerat/rapporter_1.
- NOU 2006: 19. *Akademisk frihet - Individuelle rettigheter og institusjonelle styringsbehov*. Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning.
- Proposition 2009/10:149. *En akademi i tiden – ökad frihet för universitet och högskolor*. Stockholm, Utbildningsdepartementet.
- RIR 2012:4. *Att styra självständiga lärosäten*. Stockholm: Riksdagens internttryckeri
- SFS 2002:761 *Förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100)*. Stockholm, Utbildningsdepartementet

SFS 2006:1053. *Förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100)*. Stockholm, Utbildningsdepartementet

SFS 2009:764. *Lag om ändring i högskolelagen (1992:1434)*. Stockholm, Utbildningsdepartementet

SFS 2009:933 *Förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100)*. Stockholm, Utbildningsdepartementet

SOU 2008:104. Autonomiutredningen. *Självständiga lärosäten*. Stockholm:Fritze.

Sundqvist, Bo. 2010. *Svenska universitet – lärdomsborgar eller politiska -instrument?* Hedemora: Gidlunds förlag.

Täljedal, Inge-Bert. 2006. *Uppsala universitets ledningsorganisation - En utvärdering hösten 2005 av 1999 års reform*. Överlämnad till konsistoriet 2006-01-04.

11 Materialinsamling

Intervjuer

Bergström, Inger, chef för Utbildnings- och forskningsenheten vid Luleå tekniska universitet, intervju 2012-12-11.

Hjertsén, Ewa, kanslichef för Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Uppsala universitet, intervju 2012-12-10.

Lindholm Schulz, Helena, prorektor för Göteborgs universitet och tidigare dekan vid Samhällsvetenskapliga fakulteten, intervju 2012-12-17.

Markus, Felicia, kanslichef för Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Stockholms universitet, intervju 2012-12-11.

Persson, Bengt, nämndkansliansvarig vid Utbildnings- och forskningskansliet vid Högskolan Dalarna, intervju 2012-12-11.

Göteborgs universitet

GU. 1998. *Anställningsordning för Göteborgs universitet*. Dnr FI4112/98. Beslutad av styrelsen 1998-12-11.

Bexell, Göran och Rogestam Christina. 2010. *Göteborgs universitet förnyas*. Rapport överlämnad den 15 december 2010.

GU. 2011. *Göteborgs universitet förnyas - Remissmaterial*. 2011-01-24.

GU. 2011. *Anställningsordning för lärare*. Dnr V2011/356. Beslutad av styrelsen 2011-12-14.

GU. 2012. *Arbetsordning Göteborgs universitet*. Dnr V2011/155. Beslutad av universitetsstyrelsen 2012-02-20.

GU. 2012. *Delegationsordning Göteborgs universitet*. Dnr V2011/155. Beslutad av rektor 2012-03-19.

Högskolan Dalarna

DU. 2004. *Anställningsordning för lärare vid Högskolan Dalarna*. DUC 2005/169/10. Fastställd av högskolestyrelsen 2004-12-16.

DU. 2008. *Implementering av forskningsstrategi 2009-2011*. DUC2007/1613/10. Beslutad av högskolestyrelsen 2008-04-23.

DU. 2009. *Instruktion för akademinämnader*. DUC2009/175/10. Beslutad av rektor 2009-04-22.

DU. 2009. *Instruktion för Utbildnings- och forskningsnämnden*. DUC2009/695/10. Beslutad av rektor 2009-04-22.

DU. 2010. *Ny nämndorganisation*. DUC2011/192/10. Utredningen överlämnades till rektor 2011-03-15.

DU. 2010. *Arbets- och beslutsordning Högskolan Dalarna*. DUC2008/2092/10. Reviderad av högskolestyrelser 2012-04-22.

DU. 2011. *Anställningsordning för lärare vid Högskolan Dalarna*. DUC2005/169/10. Reviderad av högskolestyrelsen 2011-06-08.

DU. 2011. *Arbetsordning Högskolan Dalarna*. DUC2011/2027/10. Beslutad av högskolestyrelsen 2011-12-15.

DU. 2011. *Instruktion för Utbildnings- och forskningsnämnden och områdesnämnderna*. DUC2011/807/10. Beslutad av rektor 2011-05-19.

DU. 2011. *Forskningsstrategi för Högskolan Dalarna 2012-2015*. DUC2011/288/10. Beslutad av högskolestyrelsen 2011-02-17.

DU. 2012. *Sammansättning och uppgifter för Forskarutbildningsnämnden*. DUC2012/663/10. Beslutad av rektor 2012-06-07.

Luleå tekniska universitet

LTU. 2005. *Arbetsordning för Filosofiska fakultetsnämnden vid Luleå tekniska universitet*. Beslutad av Filosofiska fakultetsnämnden 2005-01-25.

LTU. 2005. *Arbetsordning för Tekniska fakultetsnämnden vid Luleå tekniska universitet*. Dnr 843-04. Beslutad av Tekniska fakultetsnämnden 2005-01-25.

LTU. 2006. *Riktlinjer för rekrytering och tillsättning av prefekt vid LTU*. Dnr 3006-06. Beslutad av rektor 2006-11-21.

LTU. 2007. *Arbetsordning 2007*. Dnr 2386-07. Beslutad av rektor 2007-10-09.

LTU. 2007. *Rekrytering och befordran av lärare - Anställningsordning för Luleå tekniska universitet*. Dnr 693-07. Beslutad av universitetsstyrelsen 2007-10-12.

LTU. 2009. *Riktlinjer för lärarrekrutering*. Dnr 589-09. Beslutad av rektor 2009-03-03.

LTU. 2009. *Bilaga rektors beslut nr 148-09: Föreskrifter för val till tekniska och filosofiska fakultetsnämnden vid Luleå tekniska universitet, mandatperioden 2010-01-01 – 2012-12-31.* Beslutad av rektor 2009-10-12.

LTU. 2011. *Bilaga ärende 44-10: Övergripande organisationsstruktur för Luleå tekniska universitet fr.o.m. 2011.* Dnr 1583-10. Universitetsdirektören förslag till övergripande organisationsstruktur för LTU.

LTU. 2011. *Arbets- och beslutsordning för Luleå tekniska universitet.* Dnr 1048-11. Beslutad av rektor 2011-06-28.

LTU. 2011. *Riktlinjer för lärarrekrutering.* Dnr 2601-10. Beslutad av rektor 2011-05-10.

LTU. 2012. *Bilaga 47: Anställningsordning.* Beslutad av universitetsstyrelsen 2012-11-12.

LTU. 2012. *Bilaga till rektors beslut 152-12. Föreskrifter för val till fakultetsnämnder vid Luleå tekniska universitet för mandatperioden 2013-01-01 – 2015-12-31.* Dnr 1706-12.

Stockholms universitet

SU. 2008. *Valförrättningar vid Stockholms universitet.* Dnr SU31-0995-08. Beslutad av rektor 2008-04-10.

SU. 2010. *Beslutsordning för Stockholms universitet.* Dnr SU301-1758-10 dokument nr 1. Beslutad av rektor 2010-07-01.

SU. 2011. *Besluts- och delegationsordning för Stockholms universitet.* Dnr SU31-1313-11, dokument nr 1. Fastställd av rektor 2011-05-19.

SU. 2011. *Arbetsordning med regler för delegering vid Stockholms universitet.* DnrSU 31-0897-11 dokument nr 2. Fastställd av universitetsstyrelsen 2011-04-15 och reviderad 2011-11-11.

SU. 2011. *Föreskrifter för val av fakultetsnämnd samt val av förslag till dekanus och prodekanus.* Dnr SU31-1239-11 dokument nr2. Beslutad av rektor 2011-05-05.

SU. 2011. *Föreskrifter för utseende och sammansättning av Områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällsvetenskap.* Dnr SU31-1239-11 dokument nr3. Beslutad av rektor 2011-05-05.

SU. 2011. *Stockholms universitets organisation 2012.* Dnr SU31-2129-10 dokument nr 5. Promemoria överlämnad till rektor 2011-04-15.

SU. 2012. *Anställningsordning för anställning som och befordran till lärare vid Stockholms universitet (AOSU).* Dnr SU601-1218-12. Fastställd av universitetsstyrelsen 2012-04-20.

SU. 2012. *Delegationsordning för Områdesnämnden för naturvetenskap, tillika Naturvetenskapliga fakultetsnämnden eller dekanus från och med 2012.* Beslutad av Naturvetenskapliga fakultetsnämnden 2012-02-01.

SU. 2012. *Besluts- och delegationsordning för Områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällsvetenskap.* Dnr SU31-1926-12. Fastställd av Områdesnämnden för humaniora, juridik och samhällsvetenskap 2012-06-07.

Uppsala universitet

UU. 1998. *Ny ledningsorganisation vid Uppsala universitet*. Dnr 2487/98. Beslut 1998-10-12 av konsistoriet.

UU. 2000. *Val av ledamöter och suppleanter till institutionsstyrelse*. UFV2000/1670. Beslutad av rektor 2000-10-25.

UU. 2007. *Val av områdes- och fakultetsnämnder fr.o.m. 2008-07-0, Anvisningar*. UFV2007/1366. Beslutad av prorektor 2007-09-04.

UU. 2011. *Uppgifter och beslutanderätter för dekan som är ordförande i fakultetsnämnd inom vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap*. UFV2011/619. Fastställd 2011-04-26.

UU. 2010. *Arbetsordning för områdesnämnden för humaniora och samhällsvetenskap*. UFV2010/1843. Beslutad av för områdesnämnden för humaniora och samhällsvetenskap 2010-12-16.

UU. 2011. *Val av områdes- och fakultetsnämnder – Anvisningar*. Dnr UFV2010/1843. Beslutad av rektor 2010-11-23.

UU. 2011. *Arbetsordning för Uppsala universitet*. UFV2011/1724. Fastställd av konsistoriet 2011-12-15.

UU. 2011. *Anställningsordning för Uppsala universitet – Föreskrifter för läraranställningar, rekrytering och befordran av lärare*. UFV2010/1842. Fastställd av konsistoriet 2012-11-09.

UU. 2011. *Arbetsordningen för Uppsala universitet: En genomgång med några förslag till förändringar*. UFV2010/1843. Universitetsövergripande utredningen om organisation och ansvarsförhållanden vid Uppsala universitet 2011-06-08.

Övriga universitet

Karlstads universitet. 2011. *Karlstads universitets arbets- och delegationsordning*. Dnr C2011/334. Beslut RB 36/12.

Malmö högskola. 2012. *Arbetsordning för Malmö högskola*. Dnr Mahr12-2012/530. Fastställd av högskolestyrelsen 2012-09-28.

Umeå universitet. 2011. *Rektors delegationsordning för Umeå universitet*. UmU100-1190-11. Fastställd av rektor 2012-11-20.

Umeå universitet. 2008. *Rektors delegationsordning för Umeå universitet*, dnr 103-4170-07. Fastställd av rektor 2008-09-30.