Artiklar

Högre utbildning
Vol. 16 | Nr. 2 | 2026 | 30–43

Motor, mylla och myt: Konstruktioner av kollegiala processer vid ett svenskt lärosäte

Nadia Moberg
Örebro universitet, Sverige

Kollegialitet spelar en central och samtidigt mångtydig roll inom högre utbildning. Kollegiala processer kan avse såväl samarbete och gemensamt ansvar som formella strukturer för beslut om utbildning och forskning. Den här artikeln syftar till att belysa hur kollegiala processer konstrueras i en specifik organisatorisk kontext och att diskutera konstruktionernas implikationer. Artikeln bygger på en enkätundersökning genomförd vid ett svenskt lärosäte som omfattar både kvantitativa svar och kvalitativa utsagor. Resultatet visar att kollegiala processer konstrueras på tre delvis konkurrerande sätt: som motor, som mylla och som myt. Som motor framträder de som drivande i kvalitets- och utvecklingsarbete och kopplas till inflytande, förankring och beslut. Som mylla framträder de som en relationell och normerande infrastruktur för kunskapsdelning, men också som beroende av informella och delvis ojämlika praktiker. Som myt framträder kollegiala processer som symboliska eller urholkade former, där kollegialitet åberopas utan tydlig koppling till mandat eller faktisk påverkan. Artikeln synliggör därmed hur kollegiala processer inom samma organisatoriska kontext konstrueras på sätt som tillskriver dem olika funktioner och värden, med skilda implikationer för hur kollegialt inflytande kan göras gällande.

Nyckelord: högre utbildning, kollegialitet, akademisk praktik, styrformer

Motor, Soil and Myth: Constructions of Collegial Processes at a Swedish Higher Education Institution
Collegiality plays a central and multifaceted role in higher education. Collegial processes encompass both collaboration and shared responsibility, as well as formal structures for decision-making in education and research. This article aims to examine how collegial processes are constructed in a specific organizational context and to discuss the implications of these constructions. The study is based on a survey conducted at a Swedish higher education institution, combining quantitative responses with qualitative statements. The findings show that collegial processes are constructed in three partly competing ways: as a motor, as soil, and as myth. As a motor, they emerge as central to quality enhancement and development work and are associated with influence, collective endorsement and decision-making. As soil, they appear as a relational and normative infrastructure for knowledge sharing, while also depending on informal and partly unequal practices. As myth, they take the form of symbolic or hollowed-out practices, in which collegiality is invoked without a clear connection to mandate or actual influence. The article thereby shows how collegial processes within the same organizational context are constructed in ways that attribute different functions and values to them, with different implications for how collegial influence can be asserted.

Keywords: higher education, collegiality, academic practice, governance

Correspondence: Nadia Moberg, e-mail: nadia.moberg@oru.se

Artiklar och reflektioner är kollegialt granskade. Övriga bidragstyper granskas av redaktionen. Se https://hogreutbildning.se ISSN 2000-7558

©2026 Nadia Moberg. This is an open access article published by Cappelen Damm Forskning, the division for research publishing within Cappelen Damm Akademisk, and distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License (https://creativecommons.org/licenses/BY/4.0/), allowing third parties to share their work (copy, distribute, transmit) and to adapt it, under the condition that the authors are given credit, that the work is not used for commercial purposes, and that in the event of reuse or distribution, the terms of this license are made clear.
Citation: Moberg, N. (2026). Motor, mylla och myt: Konstruktioner av kollegiala processer vid ett svenskt lärosäte. Högre utbildning, 16(2), 30–43. https://doi.org/10.23865/hu.v16.7446

STYRFORM OCH KAMRATANDA

Ordet *kollegialitet* definieras i *Svensk ordbok* som ”kamratanda mellan kollegor” (Svenska Akademiens ordbok, u.å.). I en allmän bemärkelse kan kollegialitet förstås som de samspel, professionella relationer och former för samverkan som byggs upp i det dagliga arbetet mellan kollegor. Inom högre utbildning används begreppet i en vidare och inte sällan mångtydig bemärkelse (se till exempel Flood & Leap, 2018; Kligyte & Barrie, 2014). Kollegialitet kan då avse såväl en daglig professionell praktik som en form av styrning. Begreppet kan också förstås i termer av en vertikal och en horisontell dimension (Sahlin & Eriksson-Zetterquist, 2023a). Den horisontella dimensionen avser relationer mellan kollegor både inom och mellan lärosäten, där vetenskaplig kvalitet och akademiska normer upprätthålls genom exempelvis refereegranskning, konferenser, sakkunnigbedömningar och andra former av kollegial prövning. Den vertikala dimensionen avser kollegiets roll i lärosätens formella organisering, där kollegiet representeras i organ med ansvar för beredning och beslut.

I sin funktion som styrform har kollegialitet i idealtypisk bemärkelse beskrivits som ett ”kollektivt expertstyre” (Bremer, 2015, s. 131) där beslut växer fram genom samtal och förankring. Kollegial styrning kan därmed förstås som en modell för professionell kontroll, grundad i kunskapsdelning och kritisk dialog, där kollegiets samlade sakkunskap legitimerar beslut och kollektiv beredning prioriteras framför särskilda intressen eller individer (Sahlin & Eriksson-Zetterquist, 2016). Kollegialitet i den här bemärkelsen är således inte liktydig med demokrati, utan vilar på principen om kollektiv sakkunskap snarare än representation. Därmed etableras också en åtskillnad mellan kollega och medarbetare på ett sätt som inte återfinns i demokratiska styrformer; ”kolleger delar profession, medarbetare arbetsplats” (Boberg, 2022, s. 24). Gränsen för vilka som räknas till kollegiet har emellertid återkommande aktualiserats i samband med olika reformer inom högre utbildning (Östh Gustafsson, 2023).

Kollegialitet har länge tillskrivits en central roll inom akademin, inte minst som en garant för akademisk frihet (Erikson, 2018), eftersom beslut om forskning och undervisning fattas av akademiker själva, snarare än av externa intressen eller en ren administrativ hierarki. Mot den bakgrunden har relationen mellan kollegial styrning och förändrade organisatoriska styrformer kommit att utgöra ett framträdande tema i forskningen. I studier av det svenska högskolelandskapet framhålls att en maktförskjutning skett där de kollegiala organens beslutsmakt och kollegialt ledarskap får stå tillbaka för ökade inslag av byråkrati, management och linjestyrning (Ahlbäck Öberg & Boberg, 2023; Sahlin & Eriksson-Zetterquist, 2023a). Den förändrade balansen mellan kollegial styrning och linjestyrning har beskrivits som en avkollegialisering (Ahlbäck Öberg & Boberg, 2023) av högre utbildning, där kollektiva beslutsorgan marginaliseras till förmån för linjebeslut.

Samtidigt framträder relationen mellan kollegialitet och linjestyrning som mer komplex än en enkel motsättning. I praktiken vävs olika styrformer samman i olika och föränderliga kombinationer (Boberg, 2022; Mignot-Gérard et al., 2023; Tight, 2014). I vissa fall får kollegialitet en huvudsakligen symbolisk funktion där den används för att legitimera processer utan motsvarande beslutsmakt och reduceras till dialog och samråd snarare än faktisk styrning (Boberg, 2022; Sahlin & Eriksson-Zetterquist, 2023b). I en akademisk vardag tar sig sammanflätningen uttryck i otydligheter kring var ansvar, inflytande och beslut faktiskt förläggs. Det visas exempelvis i kvalitets- och utvecklingsarbete, där kollegiala och administrativa strukturer ofta samexisterar utan klart definierade roller och mandat (Stensaker et al., 2019), eller i gränspositioner där akademiska ledare förväntas förena ansvar uppåt med förankring nedåt, något som kan leda till lojalitetskonflikter och svaga mandat (McGrath et al., 2019).

Forskning om kollegialitet i högre utbildning har i stor utsträckning fokuserat på styrning, ofta i relation till ledarskap och linjestyrning. Kollegialitet har också behandlats som professionell praktik i det dagliga akademiska arbetet, exempelvis som en dimension av ett akademiskt lärarskap där pedagogisk praktik synliggörs i dialog mellan kollegor (Bolander Laksov & Scheja, 2020), som värden och beteenden i en alltmer konkurrenspräglad akademisk kultur (Macfarlane, 2016) samt som praktiker som inte bara tar olika former utan även tjänar olika syften i akademiskt arbete (Kligyte, 2021). Att kollegialitet används för att beteckna vitt skilda former av relationer och praktiker väcker frågor om vad olika innebörder av kollegiala processer får för konsekvenser. Syftet med den här studien är därför att belysa sätt på vilka kollegiala processer konstrueras och diskutera konstruktionernas implikationer. Studien tar sin utgångspunkt i hur kollegiala processer ges innebörd i en specifik organisatorisk kontext, snarare än i kollegialitet som styrform i normativ mening. Följande frågor står i fokus: Vilka innebörder tillskriver universitetslärare kollegiala processer? På vilka sätt manifesteras kollegiala processer i praktiken? Vilka implikationer kan olika konstruktioner av kollegiala processer innebära?

FORSKNINGSDESIGN

Studien bygger på en enkätundersökning som genomfördes vid ett svenskt lärosäte. Fokus ligger på att synliggöra hur kollegiala processer ges innebörd snarare än att kartlägga individers uppfattningar om sådana. Enkäten genererade både kvantitativa svar och kvalitativa utsagor, vilket möjliggör en analys av såväl mönster i materialet som av hur kollegiala processer språkligt konstrueras och värderas.

Det aktuella lärosätet kan beskrivas som ett breddlärosäte organiserat i tre fakulteter. Liksom vid många svenska lärosäten kombineras linjestyrning med kollegiala strukturer, där chefer på olika nivåer har formellt ansvar för verksamhet, personal och ekonomi samtidigt som kollegiala organ deltar i beredning och utveckling av verksamheten. Den kollegiala strukturen är tydligast på fakultetsnivå där fakultetsnämnder utgör beslutande organ. På institutionsnivå ligger beslutanderätten i linjen, men organisationen bör – enligt lärosätets ledningsorganisation – utformas på ett sätt som skapar möjligheter för kollegialt inflytande. Föreliggande studie är därmed inte att betrakta som representativ, men synliggör konstruktioner av kollegiala processer med potentiell överförbarhet till andra lärosätesmiljöer.

Enkäten distribuerades digitalt till samtliga adjunkter, lektorer och professorer vid lärosätet vid årsskiftet 2024–2025. Adjunkter inkluderades i urvalet eftersom de deltar i kollegiala forum och påverkas av kollegiala strukturer, även om deras formella inflytande ofta är mer begränsat än disputerade lärares. Av 649 tillfrågade svarade 181, vilket ger en svarsfrekvens på 28 procent. Det sammantagna materialet, som kombinerar kvantitativa svar med kvalitativa beskrivningar, möjliggör analys av såväl mönster som av språkliga konstruktioner av kollegiala processer. Respondenterna representerar samtliga fakulteter vid lärosätet och innehar ett brett spektrum av roller, med olika tjänstekategorier och en relativt jämn könsfördelning. I samband med enkätens distribution informerades respondenterna om syftet med studien och om att svaren skulle behandlas konfidentiellt.

Enkäten inbegrep 19 frågor: tre bakgrundsfrågor (tjänstetitel, kön, fakultetstillhörighet), tretton med fasta svarsalternativ, varav sex frågor kompletterades med öppna följdfrågor där respondenterna ombads specificera, exemplifiera eller utveckla sina svar samt tre rena fritextfrågor. Exempelvis följdes påståendet ”Jag ingår i rådgivande organ (exempelvis kursråd, programråd, utbildningsråd, kollegium för programansvariga eller liknande)” av en öppen fråga om gruppens ansvar och mandat. Flera enkätfrågor lyfte fram utbildning explicit, medan forskning

adresserades mer indirekt i bredare formuleringar. Den nyss nämnda öppna följdfrågan möjliggjorde exempelvis svar om kollegiala sammanhang knutna till forskning och forskarutbildning. Enkätens betoning på utbildning kan ha påverkat svaren, särskilt eftersom kollegialitet kan framstå som mer självklar i relation till forskning, exempelvis genom sakkunniggranskningar och refereegranskning.

Av de svarande var majoriteten universitetslektorer (57 %), medan adjunkter och professorer utgjorde lika stora grupper (21,5 % vardera). Könsfördelningen var relativt jämn (95 kvinnor, 79 män; resterande angav "annat" eller ville inte uppge kön). Många av de svarande innehar ett eller flera uppdrag som kursansvarig (125 personer) och/eller programansvarig (30 personer). En mindre andel har uppdrag som enhetschef (13 personer), ledamot i fakultetsnämnd (9 personer) eller prefekt/proprefekt (5 personer). Dessutom uppger 61 % att de är med i något rådgivande organ, vilket tyder på att en stor del av respondenterna är engagerade i olika kollegiala forum.

De kvantitativa svaren bearbetades genom univariat och bivariat analys för att identifiera mönster och undersöka hur uppfattningar möjligen samvarierar med organisatorisk roll och kön (Bryman, 2011). Den kvalitativa datan, utifrån fritextfrågor och öppna följdfrågor, analyserades genom en reflexiv tematisk analys (Braun & Clarke, 2022) med diskursanalytisk orientering, där fokus ligger på hur kollegiala processer ges språklig innebörd. Analysen utgår från att språkliga utsagor inte enbart beskriver kollegiala processer, utan också bidrar till att forma dem genom att positionera aktörer, etablera relationer och ge vissa sätt att förstå verksamheten legitimitet (Fairclough, 1992). Teman betraktas därmed inte som avspeglingar av någon underliggande mening, utan som analytiska konstruktioner som fångar återkommande sätt att ge kollegiala processer innebörd.

Inledningsvis kodades svaren fråga för fråga för att bevara deras kontextspecifika betydelse. Därefter genomfördes en tvärgående tematisering av hela materialet, där återkommande mönster identifierades och tolkades i relation till studiens syfte. Den senare fasen innebar också en fördjupad analys av hur kollegiala processer konstrueras genom språkliga uttryck. Som en del av den analysen organiserades exempelvis ordval och begrepp i semantiska fält – här förstått som grupper av närliggande begrepp som tillsammans bildar meningsbärande kluster (Bussmann, 1996; jfr Fairclough, 2003).

Tre centrala teman konstruerades utifrån materialet. De ska inte förstås som ömsesidigt uteslutande, då många utsagor rör sig mellan dem eller uttrycker spänningar mellan ideal och praktik. De tre temana framträder som brett representerade i materialet och utan någon tydlig skillnad i förekomst och bör därför inte uppfattas som mer eller mindre dominerande, utan som återkommande konstruktioner genom vilka kollegiala processer ges innebörd. I resultatavsnittet presenteras temana med stöd i både kvantitativa mönster och kvalitativa utsagor. I återgivna citat har stavfel och språkliga misstag korrigerats, utan att innehållet har förändrats.

KOLLEGIALA PROCESSER: FRÅN MANDAT TILL CHIMÄR

Resultatet presenteras i tre teman: *Kollegiala processer som motor, Kollegiala processer som mylla* och *Kollegiala processer som myt*. I det första temat konstrueras kollegiala processer som en drivande kraft i kvalitets- och utvecklingsarbete. Här kopplas de till reellt inflytande och konkret beslutsfattande och ges även innebörder som relaterar till kollegialitet som styrform. I det andra temat konstrueras kollegiala processer som en kulturbärande och närande dimension av det akademiska arbetet – förankrad i ömsesidigt lärande, kunskapsdelning och professionell gemenskap. I det tredje temat konstrueras kollegiala processer som obefintliga, symboliska eller dysfunktionella.

Kollegiala processer som motor

I temat kollegiala processer som *motor* framträder kollegiala processer både som en form av styrning och som en drivkraft för utveckling. Här samlas utsagor där kollegiala forum tillskrivs en central roll i att påverka och förändra, även i fall där formella beslutsmandat saknas. Framställningarna bygger på antagandet att det finns organisatoriska villkor på plats som borgar för ett reellt inflytande. I följande utsagor framställs kollegiala processer som grund för beslutsfattande – på två något skilda sätt:

> Kollegiala processer möjliggör bredare kompetens för beslutsfattande, de bidrar till att alla i kollegiet står bakom beslut och är (inte bara känner sig) delaktiga.

> Genom att samtala och diskutera kommer vi tillsammans fram till vilka förändringar/förbättringar vi vill göra där så många som möjligt är informerade och delaktiga i besluten om än att det oftast landar i att det är en chef/nämnd på någon nivå som fattar det faktiska beslutet i slutänden.

I båda exemplen konstrueras ett kollektivt subjekt, där användningen av ”vi”, ”alla” och ”så många som möjligt” knyter beslutens innehåll och legitimitet till bred delaktighet. Den första utsagan tillskriver kollegiet kompetens att formulera och mandat att fatta beslut. I den andra framställs kollegiala processer som en drivkraft där beslut formas och förankras, men fattas och får sitt formella genomslag först efter beslut på högre organisatorisk nivå. Beskrivningar av kollegiala processer som ”motorn i förändring”, något som ”driver kvalitet” och en ”förutsättning för meningsfullt utvecklingsarbete” är återkommande och bidrar till att etablera en metaforik där kollegiala processer framstår som det som sätter verksamheten i rörelse. Temats kärna kan också illustreras av utsagan ”vägen mellan kollegiet och förändring [är] ofta rätt kort”, vilket konstruerar en föreställning om närhet till beslut och om faktisk påverkan.

Konstruktionen förstärks av de kvantitativa resultaten. En stor majoritet instämmer i påståenden om att kollegiala processer bidrar till att förbättra utbildningar (85 %), höjer kvaliteten på undervisningen (72 %) och resulterar i konkreta förändringar (73 %). Den höga graden av instämmande kan förstås som en bred legitimering av kollegiala processer som verkningsfulla. Två av tre menar också att kollegiala forum leder till förslag som implementeras. Även möjligheten att påverka utbildningars utformning bekräftas: en klar majoritet instämmer helt eller delvis i att de kollegiala processer de deltar i ger ett sådant inflytande.

Forum som kurslagsmöten, ämnesgrupper och utbildningskollegier beskrivs återkommande som centrala arenor för kollegialt arbete. Konkreta förändringar, exempelvis revideringar av kursplaner, förändrade examinationsformer och nya undervisningsmoment, lyfts fram som exempel på arbete som görs inom ramen för sådana forum. I utsagor framträder kollegiala processer som cykliska snarare än linjära, där kontinuerlig utveckling sker genom återkommande initiativ, prövning och reflektion snarare än genom en rak beslutskedja. Det framträder exempelvis i följande utsaga:

> De bidrar till nya idéer, med en kännedom om verksamheten och specifika förutsättningar, till att genomföra förändringar och reflektera över utfall och att justera och förbättra.

Här konstrueras kollegiala processer som en kontinuerlig praktik där handling och reflektion binds samman. Samtidigt är det noterbart att kollegiet i många fall tillskrivs kapacitet att agera utan att formella beslut nämns. Beskrivningar av kollegiala forum pekar också på en stor

variation i vilka uppgifter och funktioner som tillskrivs forumen. En majoritet av de svarande uppger att de ingår i någon form av rådgivande organ (110) och har haft möjlighet att beskriva dessas ansvar och mandat. Även om frågan gällde organ med rådgivande funktioner antyder svaren att forumen tillskrivs ett bredare uppdrag än vad benämningen förutsätter. De verb som används för att beskriva arbetet kan förstås som ett semantiskt fält som rymmer rådgivande och kommunikativa handlingar (*råda*, *föreslå*, *samråda*, *samverka*, *diskutera*, *lyssna*, *utbyta*), organiserande och utvecklingsinriktade handlingar (*planera*, *samordna*, *koordinera*, *utforma*, *utveckla*, *stödja*, *bereda*) samt besluts- och styrningsrelaterade handlingar (*besluta*, *driva*, *revidera*, *granska*).

Den språkliga variationen visar att organens funktion inte enbart uppfattas som rådgivande i snäv mening. Verbens spännvidd synliggör hur gränserna mellan rådgivning, påverkan och beslut konstrueras som otydliga, vilket bidrar till att forumens mandat framträder som förhandlingsbart och obestämt. Samtidigt uttrycker spännvidden en förväntan om att kollegial interaktion ska ligga till grund för de beslut som fattas. Organen framträder därmed som delar av en kollegial infrastruktur genom vilken verksamheten ges riktning.

Återkommande tillskrivs kollegiet ett avgörande värde. I en utsaga beskrivs att ”Kollegiet är det viktigaste vi har!”, medan det i en annan framhålls att ”Det är i de kollegiala processerna som kunskapen finns”. Än tydligare blir positionen i följande utsaga, där kollegiet framställs som avgörande för om styrning får genomslag överhuvudtaget:

> Det faktiska inflytandet skulle jag säga ligger hos ämnena. Även om det tas formella beslut så är det inte alltid dessa som får fäste och implementeras. Det måste komma nerifrån och upp.

Kollegiet – i det här fallet lokaliserat till forskningsämnena – konstrueras som en självständig maktfaktor som inte är underställd formellt beslutsfattande, utan med egen kapacitet att fördröja eller förverkliga beslut. Kontrasten mellan beslut som inte ”får fäste” och en ordning som ”måste komma nerifrån och upp” konstruerar formellt beslutsfattande som otillräckligt i sig. Genom användningen av ordet “måste” naturaliseras samtidigt föreställningen att verklig förändring måste vara kollegialt förankrad.

Kollegiala processer som mylla

I temat kollegiala processer som mylla samlas utsagor som konstruerar en kulturbärande och relationell praktik. Här framställs kollegiala processer som en grogrund för idéer och gemensamma förståelser att växa fram. Betoningen ligger mindre på resultat och beslut och mer på mellanmänskliga utbyten och kunskapsdelning. Det illustreras i utsagor som ”vi lär av varandra” och ”det är lättare att tänka tillsammans”. Det är i det sociala – i relationer och samtal – som förutsättningar för utveckling etableras:

> Erfarenhet, kunnande, idéer finns bland personalen och kommer fram genom kommunikation i arbetslag och andra möten.

> Ingen kan allt, tillsammans med varierad förmåga, intressen och kompetens kan vi göra det mesta.

Här betonas det relationella, där kunskap cirkulerar och där kollektivet bär erfarenheter som ingen enskild har tillgång till. Ord som ”kunskapsöverföring” och ”erfarenhetsutbyte” präglar temat. Det är också här, i en vardaglig gemenskap som de viktigaste kollegiala processerna för kvalitets- och utvecklingsarbete av utbildning anses äga rum: i informella möten eller

diskussioner med kollegor (64 %), arbetsgrupper (62 %) och i viss mån formella möten (50 %). Det är dock män som i något högre grad än kvinnor framhåller informella möten som viktiga arenor för kollegiala processer (70,5 % av männen respektive 58,1 % av kvinnorna). Medan 69,7 % av männen instämmer i att viktiga beslut vid deras institution föregås av kollegiala samtal, är det endast 37,8 % av kvinnorna som är av den uppfattningen. De två frågor som här lyfts fram representerar de största könsskillnaderna i enkäten. Den första frågan besvarades av 171 respondenter (93 kvinnor, 78 män och 4 utan könsangivelse), den andra av 150 respondenter (82 kvinnor, 66 män och 2 utan könsangivelse). De könsspecifika procentsatserna baseras endast på svar från kvinnor och män. Skillnaderna tyder på att erfarenheter av kollegiala processer är könade och kan tolkas som en indikation på att informella strukturer värderas högre eller upplevs som mer tillgängliga av män. Med andra ord framträder myllan som ojämlik: om kollegiala processer vilar på informella och könade strukturer blir också tillgången till inflytande ojämnt fördelad och selektiv.

I temat framträder också en viss begreppsrepertoar som konstruerar goda kollegiala processer. De återkommande orden kan förstås som ett semantiskt fält som rymmer kunskaps- och kompetensrelaterade uttryck (*kunskap*, *kompetens*, *expertis*, *erfarenhet*, *insikter*), ord som knyter an till innehållsliga bidrag (*åsikter*, *synpunkter*, *perspektiv*, *idéer*, *kreativitet*) samt ord som betonar relationella villkor (*dialog*, *transparens*, *värdegrund*, *insyn*). Sammantaget framställs kollegiala processer som en horisontell och relationell praktik mellan jämlikar, präglad av ömsesidig respekt och frånvaro av tydliga hierarkier. En sådan idealiserad bild konstruerar också en moralisk figur av den goda kollegan – en person som lyssnar, bidrar och förhåller sig respektfullt till andra. Samtidigt måste en sådan figur läsas i relation till de mönster som framträder ovan, där kollegiala processer framstår som könade och tillgången till informella sammanhang som ojämnt fördelad. I vissa utsagor ges den normativa figuren dessutom en pedagogisk funktion, där kollegiala processer framträder som övningsrum och modell för professionella förhållningssätt som studenterna förväntas utveckla:

> Det är essentiellt med kollegiala processer för att i kollegiet utveckla och träna de färdigheter som vi undervisar; att våra studenter ska utveckla kritiskt tänkande, analys, tolkning, kommunikation inklusive aktivt lyssnande, generositet, ödmjukhet, föra goda diskussioner, väl underbyggda argumentationer, kompromissa, fatta gemensamma beslut…

Här konstrueras ett normerande rum där akademiska värden praktiseras. Att vara kollega innebär därmed att inta en position där den akademiska kulturen representeras och reproduceras inför varandra och i förlängningen inför studenterna. Kollegialitet iscensätts således i interaktioner som sätter ramar för vad som räknas som legitimt professionellt handlande.

Kollegiet beskrivs återkommande som en öppen gemenskap genom inkluderande uttryck såsom ”vi”, ”alla”, ”så många som möjligt”. De språkligt inkluderande konstruktionerna destabiliseras emellertid av den stora variation som framträder i uppfattningarna kring vilka som faktiskt utgör kollegiet. Den vanligaste uppfattningen är att kollegiet utgörs av universitetslärare, forskare och doktorander (39,4 %), följt av samtlig personal (23,9 %), universitetslärare och forskare (21,1 %), samtlig personal och studenter (9,4 %) samt annan sammansättning (6,1 %). Frågan om kollegiets sammansättning besvarades av 180 respondenter och procentsatserna är avrundade till en decimal. Variationen antyder att det saknas en gemensam förståelse för vem som omfattas. Professorer tenderar att definiera kollegiet snävare, medan adjunkter oftare inkluderar all personal. Lektorer befinner sig någonstans däremellan, men lutar mot en mer

begränsad definition. Variationerna kan förstås som konkurrerande konstruktioner av kollegiets gränser, där befattning spelar roll för vilka som inkluderas.

Utmärkande för temat är vidare utsagor som kontrasterar välfungerande kollegiala processer mot externa pålagor och styrning. Det meningsfulla och verkningsfulla framställs som förankrat i det konkreta arbetet, medan styrning ”ovanifrån” beskrivs ha negativa konsekvenser – inte bara för kollegiala processer, utan även för kvaliteten på utbildningar som bedrivs:

> De kollegiala processer som fungerar är de som sker inom ämnet, inom lärarlag, i det konkreta och praktiska arbetet kring hur vi ska lägga upp olika kurser (vilka föreläsningar, seminarier och examinationsmoment som ska ingå, vilken litteratur vi ska ge studenterna, osv). Den styrning som kommer ovanifrån via exempelvis kvalitetssäkringsprocesser (med skrivandet av självvärderingar, osv) eller de regler som styr allt från vilket betygssystem vi ska använda till regler kring examinationer och omexaminationer har till stora delar en negativ effekt på de kollegiala processerna (och kvaliteten på utbildningarna vi erbjuder), genom att antingen stjäla tid som hade kunnat användas mer produktivt eller genom att förhindra genomförandet av insatser som kollegiet tror skulle höja kvaliteten på kurser och utbildningar.

Här konstrueras en motsättning mellan å ena sidan lokalt förankrat kollegialt arbete och å andra sidan styrning. Det kollegiala framställs som fungerande där det får ta form i konkret och lokalt samarbete, medan styrning ovanifrån, trots anspråk på att säkra eller främja kvalitet, konstrueras som något som underminerar kollegiala processer och försvagar utbildningars kvalitet.

Kollegiala processer som myt

Det tredje temat omfattar utsagor där kollegiala processers genomslag och funktion ifrågasätts. Här framträder kollegialitet som myt: ett ideal som kan åberopas, men som i praktiken framstår som frånvarande, förfelat eller verkningslöst. Kritik och skepsis riktas mot otydliga mandat och bristande påverkan. Med andra ord konstrueras kollegiala processer som obefintliga, dysfunktionella eller symboliska. Vissa konstaterar helt kort att kollegiala processer ”inte existerar”, andra uttrycker lakoniskt att de ”har gett upp”. I följande utsaga artikuleras avsaknaden av kollegiala processer tydligt:

> Det finns inga existerande kollegiala processer. Vad skulle dessa i så fall bestå av? Vi har enhetsmöten några gånger per termin, men det kommer inte ut någon utveckling av det. Vi har haft programmöten, men det kommer inte ut något av dessa heller. Sen blir det ett nytt möte ett år senare, som inte tar vid det förra och heller inte kommer framåt. Så nej, det blir ingen utveckling.

Utsagan etablerar en kategorisk frånvaro och konstruerar samtidigt en cyklisk tomhet: möten hålls, men ingen förankring sker, inget minne bevaras och ingen utveckling drivs. Samtidigt är det intressant att notera att en majoritet (74 %) instämmer i att det finns strukturer som möjliggör kollegiala processer för kvalitets- och utvecklingsarbete vid deras institution. Det är dock endast 34 % som anser att majoriteten av kollegiet faktiskt deltar aktivt i processerna. Det konstruerar en frikoppling mellan organisatoriska former och faktisk praktik, där kollegiala processer existerar som möjlighet snarare än realitet.

Utöver utsagor som ifrågasätter kollegiala processers existens rymmer temat också beskrivningar av kollegiala processer som dysfunktionella. Dysfunktionaliteten artikuleras på olika sätt.

Det kan, som i första exemplet nedan, handla om att de som deltar påverkar processer på ett otillbörligt sätt eller, som i det andra exemplet, att ledning/chefer griper in i eller kringgår kollegiala processer:

> Ofta hindras väl motiverade förändringar av att kollegialt styre missförstås som polsk riksdag, det vill säga att alla berörda har vetorätt. Men vissa processer informeras förvisso av kollegiets synpunkter.

> Finns många exempel där prefekt går in och bryter de kollegiala processer och rolluppdrag inom ämnet som jag uppfattar tidigare varit på plats. Detta kan gälla anställningar, arbetsmiljö, lönesättning, kvalitetsaspekter för utbildning. Vet att personer i andra ämnen på institutionen uppfattar detta också. Det börjar kännas meningslöst att delta.

Dysfunktionalitet härleds till olika nivåer och aktörer. I vissa utsagor lokaliseras den till kollegiets egna praktiker, exempelvis genom hänvisningar till ”tystnadskultur” eller att det är ”lågt i tak”. Sådana formuleringar lokaliserar ansvaret för dysfunktionaliteten till de som deltar i kollegiala sammanhang och knyter den till hur interaktionen formas i praktiken. I en utsaga kontrasteras ett välfungerande och ett dysfunktionellt kollegialt sammanhang, där det senare beskrivs som något som ”kännetecknas av egenintresse, surt gnäll och huggsexa om resurser”, vilket konstruerar kollegial interaktion som konfliktfylld och fragmenterad. I andra utsagor lokaliseras dysfunktionaliteten istället till organisatoriska villkor och ledning, genom hänvisningar till sådant som ”toppstyrning” och ”egenmäktig[a]” chefer som ”har varit frikopplade från fotfolket”. Det visar sig också att beslutsfattande vid den egna institutionen i många fall uppfattas som otydligt. Bland de 161 respondenter som besvarade påståenden om beslutsfattande vid den egna institutionen framträder otydlighet särskilt kring på vilka grunder beslut fattas (52,2 %), när beslut behöver fattas (49,1 %), hur beslut kommuniceras (46,6 %) och vem som fattar beslut (41 %). Även möjligheten att påverka beslut genom att föra fram synpunkter i kollegiala diskussioner framstår som begränsad. Av 177 respondenter uppgav 37,9 % att deras synpunkter påverkar slutliga beslut i stor eller mycket stor utsträckning, medan 62,2 % upplevde påverkan som begränsad.

Det framkommer en tudelad bild av vilka som uppfattas ha störst inflytande i beslutsprocesser som rör kvalitets- och utvecklingsarbete. På en direkt fråga uppger många antingen ”kollegiet” eller ”ledningen” som de med störst inflytande, men även mer specifika positioner som ”prefekt”, ”enhetschef” eller ”kursansvarig” förekommer. Vissa anger att inflytandet är delat eller beror på frågans art, medan andra lyfter fram informella ledare eller den som ”tar sig inflytande”. Även externa aktörer som regeringen och Universitetskanslersämbetet (UKÄ) nämns. Sammantaget konstrueras inflytande som något som kan lokaliseras till olika aktörer och nivåer, snarare än som tydligt förankrat på en bestämd plats i organisationen, vilket framgår av Tabell 1.

Anmärkning. Kodningen baseras på 150 fritextsvar. Eftersom vissa svar nämner flera aktörer överstiger antalet aktörsmarkeringar antalet svar. Totalt identifierades 178 aktörsmarkeringar.

Både ”ledning” och ”kollegiet” framträder som centrala kategorier, men benämningarna är samtidigt breda och mångtydiga. ”Ledning” kan avse allt från institutionsledning till rektorsnivå, medan ”kollegiet” kan syfta på specifika forum, ämnesgrupper, lärarlag eller ett mer generellt akademiskt vi. Därmed framträder också olika sätt att lokalisera inflytande: antingen till kollektiva instanser såsom kollegiet och ledningen, eller i mindre utsträckning till mer avgränsade roller och funktioner.

Tabell 1. Aktörer som tillskrivs störst inflytande i beslut som rör kvalitets- och utvecklingsarbete

Aktör	**Antal markeringar**
Ledning	68
Kollegiet	55
Program- och kursansvariga	9
Enhetschef	9
Prefekt	8
Kollegium och ledning	5
Informella ledare	4
Dekan	4
Ekonomer	4
Fakultetsnämnd	3
Institutionsledning	3
Studentrepresentanter	2
Administration/byråkrati	2
Regeringen	1
Universitetskanslersämbetet	1

Slutligen finns det utsagor där kollegiala processer ges en symbolisk innebörd. I en utsaga beskrivs hur ledningen tenderar att betrakta dem ”mer som en fas i implementeringen av uppdrag från högre nivå”. Föreställningen att kollegiala processer iscensätts av ett ledarskap som en legitimerande gest återkommer i följande utsagor:

> Det känns ibland som spel för gallerierna att ha ”diskussioner” som ändå inte innebär att kritik eller förslag tas på allvar utan man kör vidare på samma spår som tidigare.

> Finns exempel då kollegiala processer behandlas pliktskyldigt, medan man får intrycket att beslutsfattarna har bestämt sig redan från början.

I utsagorna konstrueras kollegiala processer som en iscensättning. Samtal äger rum, men utan att de leder till faktisk påverkan. Formuleringar som ”spel för gallerierna” och ”pliktskyldigt” positionerar diskussioner som bekräftelser på att något har gjorts, snarare än som praktiker där något avgörs. Det som iscensätts är därmed inte bara samtal, utan inflytande i sig. I ytterligare utsagor beskrivs hur illusionen om inflytande upprätthålls över tid:

> Vi har en grupp (både ämnesgrupp, handledarkollegium, kollegiet på institutionen) som nyligen upptäckt att vi faktiskt inte tar beslut när vi trott att vi gör det i alla år. Det spelar liksom ingen roll vad vi vill och tycker. Även som rådgivande organ är vi visst inte så intressanta att höra heller. Vi tycker att det är en förändring som skett över de senaste åren.

När deltagande inte längre kopplas till ansvar och genomslag, förskjuts också kollegialitetens roll som professionell grundprincip. Sammantaget synliggör temat hur kollegialitet kan iscensättas, åberopas och upprätthållas även när dess faktiska genomslag uppfattas som begränsat eller obefintligt. Det som därigenom konstrueras är en skenkollegialitet.

Tabell 2. Centrala kännetecken i temana

Tema	Konstruktion	Funktion	Implikation
Motor	Drivkraft och grund för beslut	Driver utveckling och ger beslut legitimitet genom kollegial förankring	Konkret påverkan, även när formella beslut fattas i linjen
Mylla	Social och normerande infrastruktur	Upprätthåller kunskapsdelning, gemenskap och professionella normer	Indirekt genomslag via relationer och informella, delvis ojämlika praktiker
Myt	Symbolisk eller urholkad praktik	Iscensätter inflytande och legitimerar beslut genom kollegiala former	Begränsat eller uteblivet genomslag; frikoppling mellan deltagande och verkan

DISKUSSION

Inom högre utbildning är kollegialitet ett mångtydigt begrepp (se till exempel Flood & Leap, 2018; Kligyte & Barrie, 2014), vilket också återspeglas i de skilda sätt på vilka kollegiala processer konstrueras i den här studien. De tre teman som presenteras, kollegiala processer som motor, mylla och myt, visar dessutom hur delvis konkurrerande konstruktioner verkar samtidigt inom samma organisatoriska kontext. Samtidigheten är central eftersom konstruktionerna producerar skilda villkor för vad processerna antas åstadkomma, vad som framstår som legitimt kollegialt inflytande och därmed också för hur kollegialitet kan göras gällande som styrform. Kollegiala processer bör därmed förstås som formade i dialektiken mellan strukturella villkor och lokala förhandlingar.

Gränserna för vilka som räknas till kollegiet inom högre utbildning är en fråga som återkommande aktualiserats (Östh Gustafsson, 2023) och även i den här studien framträder en betydande variation kring vilka som anses omfattas. En förklaring till det är att kollegialitet ofta sammanblandas med demokratiska ideal om representation och delaktighet (Boberg, 2022). Vad den här studien därutöver visar är att kollegiet inte bara avgränsas olika, utan också konstitueras som kollektiv på skilda sätt: som handlande och kapabelt att påverka och ge riktning åt verksamheten, som relationellt och normerande eller som försvagat och i vissa fall närmast upplöst. Utan ett tydligt avgränsat och kollektivt handlande subjekt försvagas också möjligheterna att göra kollektiva anspråk som internpolitisk aktör. När kollegiet inte etableras som ett sådant subjekt kan det fortfarande åberopas som gemenskap, men får svårare att hävda mandat och utöva inflytande.

Frågan om kollegiets gränser och handlingsförmåga behöver också relateras till en bredare utveckling i högskolesektorn, där kollegiala organ förlorat makt (Ahlbäck Öberg & Boberg, 2023; Sahlin & Eriksson-Zetterquist, 2023b) och roller och mandat framstår som otydliga (McGrath et al., 2019; Stensaker et al., 2019). I den här studien framträder en liknande otydlighet: det är inte bara oklart vem som fattar beslut, utan också var och när de fattas. Implikationerna är långtgående: det försvårar för akademisk personal att urskilja vilken typ av process de deltar i, på vilka villkor och med vilket genomslag. I förlängningen riskerar en sådan otydlighet också att undergräva kollegialitetens legitimitet.

Även ledare inom högre utbildning beskriver sina mandat som oklara och betraktar sällan ledarskapet som något de utövar ovanifrån, utan snarare som något som formas ”genom kollegiala relationer och förmågan att skapa mening tillsammans med andra” (Ewins et al., 2025, s. 76). Även om ledarskapets genomslag formas i samspel med andra och kan vara distribuerat, kan en sådan bild nyttjas strategiskt av personer med reell makt för att skapa en illusion av inflytande

(Bolden et al., 2009). I den här studien blir myt-temat på så sätt en fråga om vad som händer när kollegialitet fortsätter att åberopas under villkor där relationen till mandat och beslut är oklar. Att klargöra vilka mandat som är förbundna med olika forum och processer framstår därmed som avgörande, och som ett ansvar för såväl chefer i linjeorganisationen som personer med olika kollegiala ledningsuppdrag.

Fokus i den här studien är konstruktioner av kollegiala processer så som de uttrycks i en specifik kontext, snarare än kollegialitet som övergripande princip eller styrform, dock kan resultatet relateras till diskussionen om kollegialitetens ”mörka sidor” (Eriksson-Zetterquist & Sahlin, 2023). I föreliggande studie framträder det som särskilt relevant att uppmärksamma hur kollegiala ideal samexisterar med exkluderande informella praktiker och ojämlik tillgång till kollegiala sammanhang. Resultatet indikerar att tillgång till kollegiala sammanhang och erfarenheter av kollegiala processer kan variera med såväl kön som akademisk position. Underlaget i den här studien tillåter inte generella slutsatser, men stödjer det som visats i tidigare forskning om att erfarenheter av kollegialitet ofta följer könade mönster. Inom forskningskulturer har det exempelvis visats att män i högre grad upplever sig som inkluderade i en för dem gynnsam kollegialitet, bland annat genom att bjudas in till viktiga samtal och samarbeten (Craig et al., 2025). I ljuset av den betydelse som informella möten och relationer tillskrivs i resultaten framstår samspelet mellan kön, akademisk position och tillgång till kollegiala sammanhang som ett angeläget område för vidare forskning.

Sammantaget återaktualiserar studien den mer grundläggande frågan om kollegialitetens ställning i samtida högre utbildning. Mot bakgrund av en avkollegialisering (Ahlbäck Öberg & Boberg, 2023) på strukturell nivå framstår det som särskilt angeläget att också uppmärksamma vad som sker i specifika kontexter där kollegiala processer utspelar sig och förhandlas. I en verksamhet som högre utbildning, där olika styrningsprinciper verkar samtidigt och överlappar (Denis et al., 2023), men där verksamheten också är vetenskapsbaserad och kunskapsproducerande, får konstruktioner av kollegiala processer konsekvenser för vad som kan göras gällande som kollegialitet. I sin yttersta konsekvens kan kollegialitet förskjutas från ideal till myt: från normerande princip för praktik till en legitimerande föreställning som kan åberopas oberoende av faktisk påverkan på beslut.

FÖRFATTARPRESENTATION

Nadia Moberg är lektor i musikpedagogik vid Örebro universitet och disputerade i musikvetenskap 2022. Hennes forskning fokuserar på maktrelationer och föreställningar om musik inom både musikutbildning och andra musikaliska sammanhang. Nadia har tidigare varit styrelseledamot i Sveriges förenade studentkårer och Universitets- och högskolerådet. Hon har även haft högskolepedagogiska uppdrag och intresserar sig brett för utbildningspolitik och utbildningsfrågor.

REFERENSER

Ahlbäck Öberg, S. & Boberg, J. (2023). The decollegialization of higher education institutions in Sweden. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy, 9*(2), 126–143. https://doi.org/10.1080/20020317.2023.2192317

Boberg, J. (2022). Lärosätenas interna organisation: Kollegialitet, demokrati och linjestyrning. *Statsvetenskaplig tidskrift, 124*(1), 19–67.

Bolander Laksov, K. & Scheja, M. (2020). *Akademiskt lärarskap* (SULF:s skriftserie XLII). Sveriges universitetslärare och forskare.

Bolden, R., Petrov, G. & Gosling, J. (2009). Distributed leadership in higher education: Rhetoric and reality. *Educational Management Administration & Leadership, 37*(2), 257–277. https://doi.org/10.1177/1741143208100301

Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE.

Bremer, K. (2015). *Utvecklad ledning av universitet och högskolor* (SOU 2015:92). Wolters Kluwer.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2., rev. uppl.). Liber.

Bussmann, H. (1996). *Routledge dictionary of language and linguistics* (K. Kazzazi & G. Trauth, Red.; 1:a uppl.). Routledge.

Craig, A.-M., Harris, J. M. & Woodfield, R. (2025). Collegiality in the complex ecosystem of research in academia: An analysis of a research-intensive university in the UK. *Studies in Higher Education*, *50*(12), 2996–3015. https://doi.org/10.1080/03075079.2024.2448756

Denis, J.-L., Côté, N. & Hébert, M. (2023). Manifestations of collegiality within universities: Delocalisation and structural hybridity as governance forms and practices. I K. Sahlin & U. Eriksson-Zetterquist (Red.), *Revitalizing collegiality: Restoring faculty authority in universities* (Vol. 87, s. 137–156). Emerald Publishing Limited.

Erikson, M. G. (2018). Akademiskt ansvar – ett möte mellan frihetsideal och samhällsnytta. I M. G. Erikson & J. Johannisson (Red.), *Akademiskt ansvar – från Humboldt till Borås* (Vol. 4, s. 13–30). Högskolan i Borås.

Eriksson-Zetterquist, U. & Sahlin, K. (2023). Introduction: Revitalizing collegiality: Restoring faculty authority in universities. I K. Sahlin & U. Eriksson-Zetterquist (Red.), *Revitalizing collegiality: Restoring faculty authority in universities* (Vol. 87, s. 1–26). Emerald Publishing Limited.

Ewins, K., Svedmark, E. & Hultgren, A. (2025). *Att leda högre utbildning: En kartläggning av ledarskap av utbildning i akademin* (Rapport 2025:4). Universitets- och högskolerådet.

Fairclough, N. (1992). *Discourse and social change*. Polity.

Fairclough, N. (2003). *Analysing discourse: Textual analysis for social research*. Routledge.

Flood, J. T. & Leap, T. L. (2018). Collegiality: An enigma. *Managing risk in high-stakes faculty employment decisions* (s. 133–154). Cornell University Press.

Kligyte, G. (2021). The logics of collegial practices: Australian and New Zealand/Aotearoa perspectives. *Higher Education, 81*, 843–864. https://doi.org/10.1007/s10734-020-00580-9

Kligyte, G. & Barrie, S. (2014). Collegiality: Leading us into fantasy – the paradoxical resilience of collegiality in academic leadership. *Higher Education Research & Development*, *33*(1), 157–169. https://doi.org/10.1080/07294360.2013.864613

Macfarlane, B. (2016). Collegiality and performativity in a competitive academic culture. *Higher Education Review, 48*(2), 31–50.

McGrath, C., Roxå, T. & Bolander Laksov, K. (2019). Change in a culture of collegiality and consensus-seeking: A double-edged sword. *Higher Education Research & Development, 38*(5), 1001–1014. https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1603203

Mignot-Gérard, S., Sponem, S., Chatelain-Ponroy, S. & Musselin, C. (2023). Kaleidoscopic collegiality and the use of performance research metrics: The case of French universities. *Higher Education*, *85*(4), 887–918. https://doi.org/10.1007/s10734-022-00871-3

Sahlin, K., & Eriksson-Zetterquist, U. (2016). *Kollegialitet: En modern styrform*. Studentlitteratur.

Sahlin, K. & Eriksson-Zetterquist, U. (2023a). Introduction. I K. Sahlin & U. Eriksson-Zetterquist (Red.), *University collegiality and the erosion of faculty authority* (*Research in the sociology of organizations*, Vol. 86, s. 1–27). Emerald Publishing Limited.

Sahlin, K. & Eriksson-Zetterquist, U. (2023b). Collegiality washing? New translations of collegial practices. I K. Sahlin & U. Eriksson-Zetterquist (Red.), *Revitalizing collegiality: Restoring faculty authority in universities* (*Research in the sociology of organizations*, Vol. 87, s. 157–180). Emerald Publishing Limited.

Stensaker, B., Hovdhaugen, E. & Maassen, P. (2019). The practices of quality management in Norwegian higher education: Collaboration and control in study programme design and delivery. *International Journal of Educational Management*, *33*(4), 698–708. https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2017-0327

Svenska Akademien. (u.å.). *Svensk ordbok*. https://svenska.se/so/?id=140278

Tight, M. (2014). Collegiality and managerialism: A false dichotomy? Evidence from the higher education literature. *Tertiary Education and Management, 20*(4), 294–306. https://doi.org/10.1080/13583883.2014.956788

Östh Gustafsson, H. (2023). A slow form of governance? Collegial organization and temporal synchronization in the context of Swedish university reforms. I K. Sahlin & U. Eriksson-Zetterquist (Red.), *University collegiality and the erosion of faculty authority* (Vol. 86, s. 105–126). Emerald Publishing Limited.