

Kollegialitet – en modern styrform

av Kerstin Sahlin och Ulla Eriksson-Zetterquist



Presenterad av
Ulla Eriksson-Zetterquist,
Lund 2018-05-15

Samtida diskussion: i Sverige

- I Sverige
 - Samtida debatt
 - Autonomireformen, introduktion av ”linjestyrning”
 - ”Vi behöver kollegialitet”
 - Utvecklingen vid KI
 - NPM
 - Problemfylld, gammalmodig, långsam
 - Snarare:
 - Modern definition saknas
 - Brister i styrningens praktik (inte i styrformen som sådan)
 - Står inte på egna ben
 - Management, byråkrati

Samtida debatt: internationellt

- *Academic capitalism.*
 - Universitet har blivit mer företagslika, inte bara i sin styrning utan också i sina syften (se t.ex. Tuchman 2009).
 - Nära till hands att förstås som företag
 - marknadsgrundad konkurrens, jagar intäkter
- *What are universities for?*
 - Inslag av kollegial styrning med roterande ledarskap användes i större utsträckning vid äldre universitet. Nyare universitet använde sig i större utsträckning av ledarskapsstrukturer där en prefektposition ofta sågs som ett första steg mot en ledningskarriär (där man kunde avancera inom universitetets ledningsstruktur). (McCormack et al, 2014)

Översikt – bokens innehåll

- Kollegialitet – en styrform bland andra
- Som ideal
- Öar av kollegialitet
- Kollegialitetens mörka sidor
- Jämförelse av styrformer
- Styrformer i samspel
- En modern kollegialitet

Kollegialitet – en definition

- Weber: kollegiala organisationer
 1. Medlemmarna har hög grad av expertis
 2. Hög grad av specialisering
 3. Hög grad av jämlikhet
 4. Fattar beslut genom konsensus



I samtida praktik:

- Beslut och handling grundade i vetenskaplig kompetens, evidens och argument
- Ett pågående prövande och kritiskt samtal
 - Granskning och utveckling av kunskapsanspråk
- Verksamhetsbaserat, roterande ledarskap
 - Primus inter pares (ledaren utses bland sina likar)

Styrformer för att förstå kollegialitet

- **Kollegialitet**

- Seminariet
- Ledarskapet
- Kollegial kvalitetskontroll och granskning



- **Byråkrati**

- Regler och roller avgörande
- Tjänstemannastyre – *sine ira et studio*
- ”stabil, strikt, effektiv och kalkylerbar administration”

- **Management**

- Strategi, planering – och uppföljning
- Ledning – ledarna ska styra
- Mätbarhet

Förutsättningar för de olika styrformerna

- Kollegialitet
 - Trots att man arbetar individualistiskt bygger man upp det vetenskapliga ämnet och den vetenskapliga miljön tillsammans
 - Att man kan lyssna och samtala med varandra – att man har ett kollegium
- Byråkrati
 - Kompetenta chefer ger administrativ effektivitet
 - En kultur som bygger upp byråkratin
- Management
 - Att vi tror på “chefen” – den enskilda personens förmågor att styra verksamheten
 - Behöver ej särskild kunskap om verksamheten

Kollegialitet

- » Universitet
- » Högsta domstolen
- » Regeringen
- » Advokatbyråer
- » Arkitektfirmor
- » Skolan
- » Sjukhus
- » Delar av aktiemarknaden



Fördelar med kollegialitet

- Centralt:
 - Kunskap och testande av kunskap
 - Tillåter oberoende och kreativitet
 - Ger utrymme för individuella handlingar, reflektioner och tankar
- Universitet konstrueras underifrån – med grund i undervisning och forskning, och kompetensen kring detta, som en utgångspunkt. Det sker i samarbete mellan fria och tänkande enskilda personer.

Kollegiet, intressen och medbestämmande

- Skilj kollegialiteten från medbestämmande och intern representativ demokrati (Maassen & Olsen 2007).
- Kolleger förutsätts dela en gemensam kunskapsbas, och de kan därmed verka inom en gemensam ram för granskning av kunskap och argument.
- En intressedriven utveckling förhandlas fram i mötet mellan olika intressen.
- Formella processer för medbestämmande ett självklart inslag i alla (svenska) organisationer.
- Att notera: Intressen är något annat än kunskap!

Mörka sidor av kollegialitet

- Professorsvälde, old-boyism och kotterier
- Konflikter
- Långsamt beslutsfattande



Men:

- Old-boyism och kottierier inte unikt för kollegialitet
 - Konsekvenser av en outtalad styrform
 - Att få alla att tala
 - Att få alla att känna sig trygga



Kollegiet och seminariet

- Kollegialitet innebär uppskattning av kollegan som en specialist man konsulterar, talar med, får kritik av och ger kritik till. När man söker en lösning på ett gemensamt problem samtalar man och lyssnar på varandras argument. Man är t.o.m. beredd att ändra åsikt om motparten har goda argument. Den reciproka logiken är: jag lyssnar på Dig om Du lyssnar på mig. (Sundqvist 2010 s. 42)



Hur utveckla det konstruktiva seminariet?

- ”..the ability to follow the norms of the scientific society. In addition to intelligence and critical thinking, collegiality is also expected: loyalty with the person/project being questioned, and unselfish efforts to improve the work and results of the colleagues”. (Translated from Gerholm 2003: 107)



- Inbjuds alla att prata, eller är det enbart personerna med specifik titel, ålder eller kön?
- Presenteras de bästa argumenten?
- Hur kan man ifrågasätta de etablerade – paradigmatiska – antagandena och teorierna?

En modern kollegialitet

- Utveckla förutsättningarna för kollegialitet
- Tydliggör samspelet mellan styrformer
- Modernisera den kollegiala styrformen
- Upprätthåll en aktiv diskussion om vad verksamheten är till för

