

Høringsuttalelse fra Akademikerne til Strategi 2024

1. Svarer forslaget på de utfordringer det nye universitetet vil stå overfor i årene som kommer?

Akademikerne er opptatt at det nye universitet på flere fagområder skal kunne være blant de beste og mest sentrale i sektoren og samtidig kunne utmerke seg på enkelte fagområder. Men vi er ikke tilsvarende like opptatt av å være «best/mest/høyest etc.» ettersom det blir langt mer krevende og mindre realistisk om dette ikke etterfølges av en kraftig ressursvridning. Men vi støtter fullt ut arbeidet for å bli bedre, og gjerne *blant de* beste på flere av våre fagområder.

På høgskolen diskuteres nå om det nye universitet skal innføre felles emner som tilsvarer universitetenes ex.-phil., men tilpasset våre fagområder. Etisk bevissthet og kritisk tenkning vil være aktuelt å løfte fram, noe som allerede inngår nåværende strategi. Vi mener det fortsatt vil være viktig å løfte dette fram i den nye strategien. Det er ikke minst viktig når vi tidvis erfarer hvordan forskning, fakta og kunnskap utsettes for en stadig mer lemfeldig behandling i sosiale medier og blant politiske ledere. Derfor ønsker vi å ha kritisk tenkning som del av det nye universitetets profil, pluss ha det inn i et av punktene under første dimensjonen.

2. Kommenter på, og foreslå eventuelle endringer til visjon, verdier, formål og profil

VISJON

Slagord: *Ny viten, neste praksis*

Slagordet er ganske spennig og dynamisk, men kan samtidig bli noe for instrumentelt og ensrettet i forholdet mellom utdanning og arbeidsliv. Selv om vi liker at viten fortsatt er plassert først kan det nødvendige samspillet med arbeidslivet bli noe underkommunisert i dette nye forslaget. Derfor vil vi heller beholde det eksisterende slagordet «*Ny viten, ny praksis*», som også klinger bedre og bør kunne fungere også for det nye universitetet..

VERDIER

Mangfold, i siste setning oppgis «... og kreve toleranse på tvers...». Det er vanskelig å kreve toleranse, og er vel nærmest litt selvmotsigende. Vårt forslag er heller: «*Vi skal stimulere og inspirere til likeverd og toleranse på tvers av livssyn, kultur og kjønn.*»

Nyskaping, i siste setning oppgis «...i møtene med samfunns- og næringsliv...». Her mener vi at «*arbeidsliv*» vil være mer dekkende og inkluderende enn «*næringsliv*» alene, og bør derfor byttes ut.

FORMÅL OG PROFIL

5. punkt: det kan virke litt rart å skulle «...utvikle ansatte som muliggjør strategien», for det er vel kompetansen som skal utvikles. Kanskje det kan være bedre å bruke organisasjon framfor ansatte her, altså «... å utvikle en organisasjon som muliggjør strategien».

Profil:

Her er det flere momenter som ikke fungerer godt og som kan være direkte misvisende, som: «*Ressursbruken skal vris slik at vi bruker knappe ressurser til det vi driver med.*» Knappe ressurser

tilsvarende ufullstendige ressurser og det er vel ikke intensjonen, håper vi. Det er vel mer riktig å skrive «Ressursbruken skal være riktig dimensjonert til oppgavene som skal utføres.» Videre vil «...sterk kobling til arbeidslivets behov» muligens indikere at arbeidslivet setter premissene for institusjonens forskning og utdanning. «Forskning skal få større plass...», hvordan og i forhold til hva da?

Akademikere liker langt bedre forslaget som er blitt fremmet av SAM fakultetet, som vi ønsker å støtte opp om:

«HiOA skal preges av et klart kritisk perspektiv med forskning og utdanninger som er direkte relevante for arbeidslivet. Forskningen skal holde høy kvalitet og ny teknologi og digitale løsninger skal gjennomføre institusjonen.»

3. og 4. Kommenter på, og foreslå eventuelle endringer til de fem foreslåtte dimensjonene og hovedmålene til disse, og ta stilling til de ulike forslagene til underpunkter til hvert hovedmål

DIMENSJON 1 – KUNNSKAP OM OG FOR VELFERDSSAMFUNNET

Punkt 1: levere landets beste utdanning innen skole og helse

Vi er ikke helt overbevist her, skole og helse utgjør de største utdanningene, men er det her det nye universitet skal utmerke seg? Disse utdanningsområdene tilbys på de aller fleste høyskoler og universiteter i dag og kan dermed bli en vanskelig kategori å bli «best» i. Hva som igjen utgjør den beste utdanningen trenger og en klargjøring av hvilke parametere som skal brukes. Vi er som nevnt ovenfor ikke stor tilhenger av å bruke «best» terminologien. Vi foreslår heller som første punkt i strategien:

«Utdanne etisk bevisste og kritisk reflekterende kandidater og levere kunnskap for framtidens samfunns- og arbeidsliv»

Punkt 2: levere høy internasjonal kvalitet på øvrige fagområder

Denne formulering med bruk av «...på øvrige...» mener vi blir uheldig om enkelte utdanninger spesifiseres i første punkt. Dersom det er mulig eller realistisk å strekke oss bør vi heller tilstrebe dette generelt for alle våre fagområder og dermed fjerne «øvrige», altså: «*levere høy internasjonal kvalitet på våre fagområder*»

Punkt 3: ha landets mest fornøyde studenter på våre viktigste fagområder

Vi er som nevnt noe skeptisk til bruken av *mest* og *best* og *viktigst*, men det er selvsagt avgjørende at studentene opplever en god studiehverdag, og helst i alle våre fagområder. I tillegg mener vi engasjerte studenter kan gi en mer aktiv tilnærming enn å være fornøyd.

Vårt forslag: «*ha engasjerte studenter som opplever en god og lærende studiehverdag*»

Punkt 4: legge til rette for at alle våre bachelor- og masterstudenter får relevant praksis

Langt fra alle våre BA- og MA- studenter har praksis i dag. Vi mener fortsatt det bør være mulig å kunne tilby gode utdanninger selv uten praksis, og vil ikke umiddelbart ønske at alle må ha innlagt praksisperiode. Det er allerede veldig krevende å legge til rette for en relevant praksis for nåværende utdanninger, så her bør høyskolen uansett legge inn mer ressurser på å få opparbeide seg gode og stabile avtaler med arbeidslivet. Vi foreslår eventuelt å moderere krav om praksis til følgende:

«legge til rette for at flere av våre bachelor- og masterstudenter får relevant praksis som del av sitt utdanningsløp»

DIMENSJON 2 TVERRFAGLIG TILNÆRMING TIL UTVIKLING AV PROFESJONENE

I foreslåtte punkter vises det ikke kun til *fag* som skal utvikles på tvers. Andre «på tvers-akser» blir vel så mye fremhevet, det gjelder både nivået mellom forsker/underviser og student, og mellom UH-sektor og arbeidsliv/praksis. Det er mulig den *tverrfaglige* dimensjon må justeres dersom det er samarbeidet eller samvirke på tvers som skal fremheves. Et slikt økt samarbeid vil også inkludere tverrfaglighet. Dersom det mer snevre begrepet «tverrfaglig» beholdes bør nok flere av punktene flyttes til dimensjon 1.

Punkt 4 om digital og teknologisk kompetanse hører nok bedre hjemme i dimensjon 3.

DIMENSJON 3 – NYE LØSNINGER, NY TEKNOLOGI OG NYE ARBEIDSFORMER

Hovedmål: *ha bidratt avgjørende for bærekraften til det norske velferdssamfunnet*

Det er svært mange aktører som bidrar avgjørende for at det norske velferdssamfunn er bærekraftig i fremtiden. Og velferdssamfunnet omfatter mye mer enn de sektorene HiOA forsker på /utdanner til. Forslag: «...være tydelig bidragsgiver i videreutvikling av det norske velferdssamfunnet».

Punkt 1: prioritere de av våre teknologiske utdanninger som fremmer bærekraft til det norske velferdssamfunnet

Her er det igjen vanskelig med graderingen, hvilke utdanninger siktes det her, og hvem er det som ikke fremmer velferdssamfunnet? Og videre, hva betyr å prioritere dem, skal de vokse med flere studenter eller er det forskningsaktiviteten som skal økes. Skal de få mer ressurser enn i dag, og hvor skal disse ressursene tas fra, skal de omfordeles fra de andre teknologiske studiene eller fra andre fagområder?

DIMENSJON 4: TETT PÅ STORBYEN, MED BLIKKET RETTET MOT VERDEN

Hovedmål: *.. et anvendt storbyuniversitet, med et tydelig internasjonalt preg*

Vi er ikke så veldig begeistret for sammensetningen *...anvendt storbyuniversitet*. Vi forstår det slik at universitet skal være tett på arbeidslivet, at forskningen og utdanningene får praktiske, anvendelige konsekvenser. Det håper vi selvsagt på sikt for all utvikling av kunnskap og utdanninger, men anvendt fører oss for tett opp til «*applied sciences*» hvor vi er i dag, dvs. det som kjennetegner en høgskole som ikke er et universitet. Vi forslår derfor at koblingen «anvendt» ikke brukes som betegnelse på å beskrive det nye universitet.

DIMENSJON 5 – ANSATTE SOM MULIGGJØR STRATEGIEN

Hovedmål: «... *ha ansatte med høy kompetanse og en velfungerende organisasjon*».

Mange av oss anser at dagens HiOA allerede har ansatte med høy kompetanse og er velfungerende. Dermed blir litt lite å strekke seg mot. Men at vi kan stadig må kunne forbedre oss vil være vesentlig i enhver virksomhet. Dersom det er den kontinuerlige forbedringen som må løftes fram må det tydeliggjøres. Et annet alternativ kan være: «*Innen 2024 skal våre ansatte fortsatt har høy og riktig kompetanse for å sikre vekst og utvikling i kjernevirksomheten til det nye universitet*».

Punkt 2 og 3: «...*rekruttere sektorens beste...*», og videre «...*ha landets mest profesjonelle...*» Som nevnt innledningsvis er vi ikke begeistret for superlativer i målstrategien. Vårt forslag er: «*ha en rekruttering og kompetansepolitikk som styrker profesjonalisering av administrasjonen*»

Punkt 5: « *...være i front...*» bør innarbeides under dimensjon 3.

Punkt 7: «...Bygge en felles identitet i respekt for universitets mangfold»

Det er mulig vi her bør unngå « i respekt for» ettersom det gjerne kan forbindes med en noe autorativ og statisk tilnærming. Kanskje vi heller kan bruke: «...Bygge en felles identitet som støtter oppunder universitets mangfold»

Punkt 8: «Vi skal ha en medarbeidertilfredshet som ligger over gjennomsnittet for sektoren»

Det er positivt at det settes fokus på medarbeiderperspektivet i Strategi 2024. Men forskning viser at det ikke er noen sammenheng mellom medarbeidertilfredshet og produktivitet, men tydelig positiv sammenheng mellom engasjement i arbeidet, engasjement i organisasjonen (organisasjonstilørighet), arbeids glede og produktivitet. HiOA bør derfor være mer opptatt av å kunne ha engasjerte medarbeidere. Akademikerne foreslår derfor at engasjement erstatter tilfredshet, da vi mener dette vil muliggjøre strategien i større grad. Samtidig mener vi at «over gjennomsnittet» blir både for moderat samtidig som vi er ofte er litt usikre på operasjonalisering av en slik måling, og anbefaler heller at det utgår.

Vårt forslag: «Vi skal ha medarbeidere med et høyt engasjement i arbeidet og i organisasjonen»

For Akademikerne,
v/Anne Thorsen