

Høringsinnspill fra Forskerforbundet og Akademikerne på ny strategi for NMBU

Høringsprosessen

Fagforeningene har tidligere gitt tilbakemelding til ledelsen på at høringsmøtene i vår ble lansert bare noen få dager før workshopene skulle avholdes. Det førte til at det var relativt få påmeldte og veldig få vitenskapelige ansatte var til stede på disse. Som deltager på workshopene som i all hovedsak foregikk ved at man stemte på forhåndsvalgte alternativer med mentometerknapper, er det ganske vanskelig å se hvilken innvirkning disse workshopene hadde på det ferdige utkastet.

Høringsutkastet ble så lagt ut rett før ferien. Dersom tanken er at denne strategien skal følges opp av alle ansatte og studenter på NMBU, er det uheldig at høringsperioden er lagt til sommerferien. Selv om høringsperioden har lengre varighet enn en ansatts vanlig ferie, avvikles ferie til ulike tider gjennom sommeren og da er det vanskelig å gjennomføre felles diskusjoner. Da er det også vanskeligere å få til de gode og konkrete forslagene. Ikke minst er det vanskelig å få til en god prosess når det må tas høyde for at innspillene også skal rekke hele veien fra den enkelte ansatte, før de kanaliseres gjennom administrativ ledelse på fakultetet. En høringsperiode utenom ferietiden kunne vært brukt til en reell medvirkning som tydeliggjør at rektor er opptatt av involvering og faktisk har et ønske om en ambisiøs og tydelig strategi. Selv om det er bra at studentene fikk utsatt høringsfrist, er de også satt i en situasjon der det er vanskelig å gjennomføre gode prosesser. Slik det er nå, gir den valgte høringsperioden inntrykk av at det ikke er viktig med innspill eller eierskap blant studenter og ansatte. Mangel på reell medvirkning bidrar til at NMBUs tunge fagkompetanse ikke gjenspeiles i strategien. Tempoet og valg av metode i prosessen gir ikke mulighet for bottom-up-tilnærming. Det har også ført til at vi som fagforeninger ikke har rukket å ha medlemsmøter og styremøte internt før vi sender inn dette høringssvaret.

Om bruk av bærekraft som bærende element

Strategien preges av at bærekraft forstås som et begrep der den økologiske bærekraften er overordnet den økonomiske og den sosiale bærekraften. Det kan nesten virke som om bærekraftsbegrepet er valgt uten at begrepet er diskutert grundig. Det gjør at strategien er utydelig på hvorfor bærekraft er viktig og på hva bærekraft egentlig innebærer, som ett eksempel på dette er det at bærekraftsbegrepet brukes mer eller mindre synonymt med 'det grønne skiftet'. En slik forståelse av bærekraft kan ikke bare være mindre egnet til å løse målkonflikter. Denne forståelsen av bærekraft bommer på den unike sammensetningen av kompetanse og ressurser som befinner seg på NMBU. Hele strategien bør derfor gjennomarbeides slik at den gjenspeiler den innsikten og kunnskapen som finnes om bærekraft på NMBU. Alternativt kan en styre unna uklare begreper og erstatte de med gode beskrivelser. Da vil vi skille oss fra alle andre universiteter og bedrifter og vi vil sannsynligvis fremstå som mer troverdige.

Innspill til strategiutkastet

Visjon/Innledning:

NMBU skal *bidra til å* sikre fremtidens livsgrunnlag (vi kan ikke sikre det alene). Vi skal være ambisiøse, men «verdensledende» er uttrykk vi bør være forsiktig med å bruke. *For oss* innebærer det grønne skiftet et samfunn *der økonomisk vekst er frikoblet fra bruk av ikke-fornybare ressurser*, samtidig som vi sikrer en sosialt bærekraftig utvikling. Dette er helt urealistisk. Demp det ned til noe som kan la seg gjennomføre, f.eks. «vekst innenfor naturens selvfornyelse og generasjoners livskvalitet». Mer viktig er det at NMBU i veldig liten grad beskjeftiger seg med ikke-fornybare ressurser. Nesten all vår virksomhet dreier seg om fornybare ressurser.

Satsingsområde Felles innsats:

Kvalitet og faglig dybde bør understrekes under strategiske ambisjoner på dette området.

Satsingsområde Kunnskap for livet: Bør det stå «[Livslang læring](#)»?

Tittelen gir assosiasjoner til mer enn livslang læring. Det burde vært mer synlig i ambisjonene, ikke minst med tanke på universitetets arbeid med sosial bærekraft.

Satsingsområde [Forskning og Innovasjon](#):

Vi mener det bør stå mer om vår faglige styrke og at vi skal videreutvikle den, slik det står nå er det en strategi for hvilket som helst universitet. Det bør også stå tydeligere om forskningskvalitet, utvikling av forskningsinfrastruktur både ute og inne, samt rekruttering og utvikling av gode undervisere og forskere.

En strategi kan ikke bare strekke seg mot noe nytt, men den må også sørge for at det som er bra, ikke forsvinner. Dette avsnittet bør derfor få en ny overskrift «**Forskning og innovasjon**» og et innhold som også tar opp i seg behovet for og nødvendigheten av pågående forskning.

[Gjennom forskningsbasert undervisning og tett prosjektsamarbeid med offentlig og privat næringsliv skal vi utdanne kandidater som er kompetente og løsningsorienterte, og som styrker samfunnets evne til nødvendig utvikling og omstilling.](#)

Innovasjon er ikke bare «å håndtere en stadig endret verden» men å bidra til å endre den, der det er nødvendig.

Siste punkt: Vi skal gjennom formidling av vår egen forskning og innovasjon gi samfunnet inkludert beslutningstagere kunnskap om hvordan en bærekraftig utvikling best kan gjennomføres.

Satsingsområde Ett NMBU bør hete «[Livet på NMBU](#)»

Dette kapittelet bør i all hovedsak handle om hvordan arbeids- og studiemiljø, karriereutvikling, medbestemmelse, medvirkning, livsfasepolitikk, rekruttering, interndemokrati for ansatte og studenter skal være hos oss og hvordan klima og miljøarbeidet i driften skal være.

Noen innspill:

- Forslag til ny tekst: NMBU skal fortsette å arbeide for at vi har Norges mest fornøyde studenter. Vi skal ikke levere studentopplevelse.
- NMBU skal legge til rette for og oppmuntre til meningsutveksling i et miljø hvor ansatte og studenter tør og vil ytre seg. Dette punktet er viktig og bra. Det bør også være med et punkt eller utheving om å legge til rette for medbestemmelse, medvirkning og interndemokrati. Hvis man ønsker at ansatte og studenter skal ytre seg, er det også viktig at de blir lyttet til. Vi anbefaler at det lages et punkt med kollegial medvirkning og god ledelse i tillegg til god medbestemmelse i henhold til avtaleverket.
- NMBU skal rekruttere med mål om å sikre mangfold, likestilling og like rettigheter. Våre ansatte og studenter skal oppleve tilhørighet til og stolthet over det akademiske fellesskapet ved NMBU. Det bør inn et punkt om at ansatte må gis mulighet til kompetanseutvikling og at NMBU skal ha en livsfasepolitikk
- Resultater av forskning på bærekraftige løsninger skal brukes i driften av NMBU og føre til at vi bidrar til klimagassreduksjon og tar miljøvennlige valg. Nullutslippsuniversitet vil med dagens aktiviteter ikke være mulig å nå innen 2030 uten å bruke større deler av NMBUs ramme til å investere i solceller, jordvarme og andre plusstiltak. Det er allikevel viktig at NMBU bidrar betydelig til klimagassreduksjon og at vår drift er så miljøvennlig som mulig. Det er viktig at studenter og ansatte opplever at vi gjør det vi lærer bort.
- ~~Vi skal utnytte at vi er samlokalisert på ett campus.~~ Vi skal jobbe for tettere integrering på tvers av fakultetene, og vi skal være bevisste på sambruk av vitenskapelig utstyr, lokaler og uteområder. Den første setningen kan strykes, vi er allerede samlokalisert.
- Vårt forslag: God forskning og utdanning krever et dyktig teknisk-administrativt støtteapparat sentralt og lokalt som sikrer effektiv gjennomføring av NMBUs kjerneoppgaver. (Vi skal levere tjenester av høy kvalitet og standard.) Her er digitalisering en forutsetning og trenger ikke

skrives, det er kun et verktøy for å nå målet om kvalitet og standard. Vanlig god forskning og undervisning krever også en dyktig administrasjon og ordet fremragende kan godt byttes ut her. I setningen «Vi skal levere tjenester av høy kvalitet og standard.», kan man bruke et annet ord enn levere tjenester her? Er det et ord som ansatte kjenner seg igjen i denne sammenhengen?