

Valgplattform for: Rektorat Vincent

Introduksjon & generelle prinsipper

Rektorlag Vincent består av Vincent Eijsink (KBM), rektorkandidat, Ingunn Burud (Realtek), kandidat for prorektor for undervisning, og Thea Blystad Klem (Veterinærhøgskolen), kandidat for prorektor for forskning. Vi stiller fordi vi alle har stor begeistring for NMBU. Vårt universitet er et fantastisk sted med en fantastisk campus, og vi jobber med tema som betyr mye for mange. Vi ser store muligheter for NMBU som kan utnyttes. Vi står for en åpen ledelseskultur med gode lederrekrutteringer. Vi ønsker å jobbe med internkultur, fjerne barrierer for samarbeid, og utvikle merkevaren NMBU basert på forskning og utdanning av høy kvalitet.

Laget stiller fordi vi mener vi kan bidra med en ledelse med relevant erfaring, solid kompetanse og verdier som fremmer universitetets utvikling. Vår erfaring dekker alle områder som er viktige for NMBU. Vi er skarpe, analytiske, og målrettet, samtidig som vi er opptatt av arbeidsmiljø og menneskene bak alt det som skjer. Vi er trygge på oss selv, robuste og ikke minst omgjengelige. Vi skal være handlekraftige, men styringen skal oppleves som kollegial styring. Vi har bakgrunn fra suksessrike fakulteter som har vært gjennom store omstillinger og som har lyktes svært godt med mye. Vi vet hvordan godt samarbeid og samhandling blir til og forstår at nøkkelen til gode prosesser er å ha bred medvirkning og godt samarbeid med tillitsvalgte, ikke minst i tider med dårlig økonomi og omstilling. Alt dette er nødvendig for å møte NMBUs store utfordringer, som økonomi, en aldrende bygningsmasse, forskningsfinansiering og bevaring av kvaliteten på studiene. En nøkkel til dette mener vi er god psykiske helse, kjennetegnet ved høy motivasjon, arbeidsglede og gode framtidsperspektiver for både studenter og ansatte.

NMBU er og skal være et forskningstungt universitet med faglig kompetente ledere som alle skjønner at et universitet ikke er, og ikke skal være, en vanlig bedrift. Vi satser på kvalitet i alle ledd og vi skal «strekke laget» både innen forskning og utdanning for at vi skal bli det beste universitetet i landet. Alle elementer av vår virksomhet skal verdsettes: undervisning, forskning, innovasjon, formidling og administrasjon. Likeså skal alle fagområder som vi har i dag verdsettes og mulighetene som ligger i å kombinere disse skal benyttes og ikke hemmes av måten vi er organisert på. Forskning og utdanning av høy kvalitet, utført av høy-kompetente og motiverte fagmiljøer som har like motiverte studenter, ligger til grunn for det hele. Administrasjonen skal tjene forskning og utdanning av høy kvalitet, som skal gi grunnlag for innovasjon og formidling. Det skal være en glede og det skal ligge prestisje i å være ansatt eller student ved NMBU.

Styring, samhandling, ledelse og administrasjon

Vi ønsker å være et rektorat som snakker med folk som hører hva som bli sagt. Vi skal sørge for at det blir tilstrekkelig med medvirkning i alle prosesser, ikke fordi vi har regler for sånt, men fordi vi ønsker at den erfaringen og kompetansen som NMBUs medarbeidere og studenter har, brukes når nye planer, strategier og vedtak meisles ut. Vi skal være uformelle og handlekraftig samtidig, og vår styring skal oppleves som trygg og kollegial, også hvis upopulære avgjørelser må tas.

Det er av avgjørende betydning for NMBU å bryte ned kulturelle og administrative hindringer for samarbeid mellom NMBUs fakulteter og avdelinger. Vi skal få en kultur som gjør at alle toppledere tenker hele NMBU når vedtak fattes. Vi skal være ett NMBU. For å få dette til må fakultetene i større

grad gjøre ting på samme måte, og da skal vi velge de beste og minst ressurskrevende løsningene vi har ved NMBU i dag, eller nye løsninger som er enda bedre (f.eks. bruk av KI).

Lederrekruttering er viktig. Dekaner skal være sterke fagpersoner med god forståelse av og betydelig erfaring i universitets- og forskningsverden. I den grad behovet oppstår, vil vi som rektorat samarbeide med dekanene for å utforme sine fakulteter i tråd med NMBUs strategi og dele tanker om hva universitetet skal være og hvordan vi kan lykkes. Når vi rekrutterer nye 1. amanuensis og professorer, skal det, ved siden av krav rundt undervisningskompetanse eller evnen til å bygge opp denne, være krav med hensyn til evnen til å skrive forskningsartikler og vellykkede prosjektsøknader. Ved denne typen rekruttering må vi i større grad vektlegge evnen eller potensialet til å lede forskning, på mellom- og toppleder nivå. Spesielt våre professorer skal være drivende selvstendige krefter som, for eksempel, ikke trenger noe særlig hjelp til å søke eller administrere et forskningsprosjekt. Robuste forskergrupper skal ledes av sterke og erfarne forskere som kan lede.

Vi skal ha en administrasjonskultur basert på tillit og velvilje med mål om å legge best mulig til rette for mest og best mulig forskning og utdanning. Vi skal se på våre rutiner, spesielt samspillet mellom lokale og sentrale administrasjoner og vi skal forenkle der hvor det er mulig. Vi skal være ordentlige, men også pragmatiske hvor dette er mulig. NMBU skal utnytte de fordelene det er å ikke være så veldig stor. En nær administrasjon, med ansatte som, fordi de er nære, forstår universitetets virksomhet og som kjenner de menneskene de jobber med og for, er enormt viktig. I den grad omorganisering vurderes fordi man ser mulige økonomiske gevinster skal man veie inn den økonomiske verdien av arbeidsgleden til alle involverte.

Å utvikle NMBU i dårlige økonomiske tider

Det aller viktigste i denne prosessen er at vi skaper et klima hvor alle forstår at det som gjøres kun har et formål, nemlig å bevare og videreutvikle det gode ved NMBU. Vi må skape en dugnadsånd og vi må skape tillit til at NMBU bruker sine ressurser fornuftig. For eksempel, ingen mener at det er ønskelig at en større del av våre forskningsbevilgninger brukes til å betale leiestedskostnader eller til dekning av budsjett 1 lønn, heller enn til å ansette stipendiater eller postdoktorer. Men, hvis alle prosjekter bidra litt mer og hvis pengene brukes til gode formål, f.eks. å kjøpe eller vedlikeholde infrastruktur, eller å erstatte en viktig medarbeider som pensjonerer seg, eller å finansiere gode støttetiltak til de som er i et forskerutdanningsløp, så kan dette være en god sak. Nøkkelen er at NMBU bruker sine ressurser riktig og at NMBUs medarbeidere har tillit til dette. Dette rektoratet skal gjøre seg fortjent til slik tillit.

Vi skal få økonomien under kontroll gjennom en rekke forskjellige tiltak og bidrag, mens vi skåner forskning og utdanning mest mulig. Vi må skille mellom kortsiktige tiltak, som ikke skal være varige, men som må til akkurat nå for å unngå å bli satt under administrasjon, slik som f.eks. midlertidig å redusere antallet stipendiater, eller utsette helt nødvendig vedlikehold av bygningsmassen, eller belaste forskningsprosjekter med flere kostnader (leiested, budsjett 1) enn vi ønsker. Vi må bruke NMBUs satsingsmidler til å hjelpe oss gjennom en nødvendig omstilling, noe som kan bety at noen satsinger må settes på vent. Vi må vurdere verdien av aktiviteter som ikke er essensielle og som vi (midlertidig) kanskje ikke har råd til og vi må hele tiden jobbe med å få mer effektive og mer brukervennlige administrative prosesser. Det bør være rom for noe effektivisering i undervisningen uten at det går på bekostning av kvalitet, f.eks. gjennom mer samarbeid mellom fakulteter, samt færre og litt større kurs, og det må jobbes med en generell bevisstgjøring rundt kostnader. I dugnadens ånd må vi alle akseptere at ikke alt kan være som før og så skal vi komme ut med et robust, framoverlent NMBU som prioriterer kvalitet over størrelse og som har minst like stor forskningsaktivitet som i dag.

Vi ønsker ikke å belaste de ansatte med parkeringsavgift selv om det genererer inntekter, da en betydelig andel av de ansatte har lang og utfordrende reisevei og kollektivtilbudet ikke er godt nok.

Vi er opptatt av å ha reelle diskusjoner om økonomi og ikke gå rundt grøten. Forskjellige tiltak må veies opp mot hverandre i en involverende prosess. Vi må se de store sammenhengene, respektere fagenes egenart (og kostnadsprofil), og være klar over at de optimale løsningene kan variere mellom fagområder. Bare noen spørsmål til ettertanke: Skal vi kutte antallet stipendiater eller skal vi ha færre 1. amanuensiser og professorer? Skal vi øke inntjening av budsjett 1 lønn eller skal vi redusere pengebruken på forskningsinfrastruktur? Skal vi si opp medarbeidere eller skal vi heller gjøre andre upopulære grep (eks leiested, inntjening) som kan styrke NMBU's økonomi?

NMBU skal være en arbeidsplass der befolkningen gleder seg til å gå på jobb og der vi ønsker å hjelpe hverandre for å lykkes. I vanskelige økonomiske tider er fellesskapskulturen enda viktigere og helheten må prioriteres foran individuelle ønsker. Vi ønsker å bygge en kultur der dugnadsånd og tillit til hverandre hjelper oss å prioritere for å komme i økonomisk balanse. Å sikre god medvirkning er en viktig del av dette.

Forskning og forskerutdanning

Forskning ved NMBU skal være topp i verdenssammenheng og vi driver forskningsbasert utdanning. NMBU skal bruke penger på forskning, f.eks. for å ha en adekvat forskningsinfrastruktur og for å holde leiestedskostnadene for ikke-kommersiell forskning nede.

Forskningsprosjekter skal hovedsakelig ledes av faste vitenskapelige ansatte som også underviser. Vi skal ha et bevisst forhold til hvor mange og hvilke prosjektsøknader vi sender. Eksternt finansierte forskere kan ansettes i midlertidige avgrensede kontrakter slik som ph.d- og postdoktor-stillinger. Vi ønsker å begrense bruken av "faste forskere" på eksterne prosjekt, noe som danner et A- og B-lag på fakultetene mellom de bevilgningsfinansierte vitenskapelige ansatte og eksterntfinansierte faste forskere. Det hender også at disse stillingene glir over i bevilgningsfinansierte stillinger, noe som gjør bemanningsplanen uforutsigbar. Slik «bakdørsrekruttering», som er tilfeldig og hvor rekruttering skjer helt uten bruk av vanlige rekrutteringsrutiner og -kriterier, er ikke bra for NMBU og svært urettferdig ovenfor de mange unge forskerne som jobber for å en dag kunne bli 1. amanuensis eller professor ved et universitet. NMBU skal ha en forutsigbar, rettferdig, og streng rekrutteringspolitikk.

Forskerutdanning er noe av det viktigste vi gjør. Ph.d studenter, postdoktorer, og prosjektfinansierte forskere skal være del av robuste forskningsgrupper med trygge forhold, bra infrastruktur og kompetente veiledere. Det skal legges til rette for at de som er i et forskerutdanningsløp kan utvikle nødvendig kompetanse (f.eks. undervisning, søknadsskriving), der hvor NMBUs økonomi og prosjektets innretning gjør dette mulig. Det skal finnes midler til at de største talentene kan utvikle seg godt mens de oppholder seg ved NMBU.

Muligens med unntak av de neste to år, da akutte store innsparinger er nødvendige, skal NMBU bruke de pengene som tidligere var definert som «KD-stipendiater» på forskning. Dette store forskningsstrategiske handlingsrommet skal brukes godt, i tråd med nylige anbefalinger fra den internasjonale komiteen som evaluerte all biofaglig forskning i Norge. En stor andel av disse midlene skal fremdeles gå til å finansiere stipendiatstillinger. Vi skal fortsette å støtte prestisjeprosjekter, vi skal støtte våre største forskningstalenter, og vi skal støtte uavhengig grunnforskning. Midlene skal først og fremst disponeres av medarbeidere som underviser, for å sikre at vår utdanning er tilstrekkelig forskningsbasert.

NMBU som arbeidsplass

Vi er opptatt av å skape gode arbeidsplasser for alle som jobber ved NMBU. Vi vil gjøre de grep som må til for å videreutvikle NMBU i en vanskelig tid. En viktig endring vil være økt grad av inkludering av de faglige ansattes kompetanse og engasjement i det NMBU foretar seg. Vi vil bryte ned barrierer mellom fakulteter og avdelinger. Leiestedsmodellen skal utvikles til å bli det nyttige verktøyet det kan være, heller enn en brems som hemmer forskning og samarbeid. Administrative prosesser skal forenkles der det er mulig og NMBU skal ha en forutsigbar og rettferdig rekrutteringspolitikk. Vi skal være ett NMBU.

Det må legges til at alle vil merke at NMBU har mindre penger. For de fleste av oss er dette første gang i livet at velstanden og tilbudene må noe ned, heller enn at den stadig øker. Vi vil gjøre alt vi kan for å skape gode arbeidsplasser, men samtidig forventer vi at alle bidrar til å tilpasse oss andre tider, f.eks. ved å akseptere at ikke alt kan være som før og at det finnes økonomiske begrensninger.

Vi mener at det er et betydelig privilegium å være fast ansatt som 1. amanuensis eller professor ved et norsk universitet og vi forventer at man gir tilbake for de privilegiene de har. Våre 1. amanuenser og professorer skal drive NMBU; de skal være selvdrevne, uten å være anarkister, og ha et meget bevist forhold til ressursbruk. De skal ta godt vare på studenter og på alle som befinner seg i et forskerutdanningsløp.

Nøkkelen til NMBUs suksess er motivasjon, arbeidsglede og gode framtidsperspektiver for de ansatte.

NMBU som studieplass

Vi vil ha landets mest tilfredse studenter som får en solid utdanning. Studentene vil oppleve en ambisiøs og kvalitetsorientert utdanningspolitikk samtidig som det tas hensyn til de utfordringene studenter har i dagliglivet. Undervisningen skal gi kompetanse som er viktig for å løse samfunnets behov, nå og i fremtiden, og skal tilpasses de mulighetene og utfordringene som følger med KI-revolusjonen og andre teknologiske framskritt. Vi vil jobbe for et levende campus og legge til rette for optimal utvikling av et godt faglig og sosialt studentfelleskap. Ved siden av å være på tilbudssiden, vil det stilles krav. Det er viktig med en to-veis forventningsavklaring, spesielt i dårlige økonomiske tider. Vi trenger en bevisstgjøring rundt utdanningskostnader og vi må ta innover oss at det finnes økonomiske begrensninger. Vi må fylle våre studieplasser, ikke minst på de fagområdene hvor NMBU har en spesiell rolle i det norske utdanningslandskapet. I disse urolige tider vil vi gi spesiell oppmerksomhet til hvordan vi kan hjelpe studentene våre til å beholde høy motivasjon, arbeidsglede og gode framtidsperspektiver.