

Kvittering på innsendt hørings svar på Høring NOU 2020: 3 Ny lov om universiteter og høyskoler

Høringens saksnummer: 20/1090

Høring: Høring NOU 2020: 3 Ny lov om universiteter og høyskoler

Levert: 05.06.2020 09:09:31

Svar type: Uten merknader

Jeg svarte som: Annen frivillig organisasjon

Avsender: New University Norway

Kontaktperson: Eli Smeplass

Kontakt e-post: eli.smeplass@ntnu.no

Hørings svar NOU 2020: 3

New University Norway

Trondheim, juni 2020

New University Norway er opptatt av universitetets samfunnsoppdrag, og er kritiske til endringene i sektoren som fører oss mot et konkurranseuniversitet. Et konkurranseuniversitet er preget av markedsmekanismer som strider mot grunnverdiene i det norske demokratiet, og utsetter aktører i sektoren for unødvendige påkjenninger uten at dette nødvendigvis er formålstjenlig for å ivareta UH-sektorens samfunnsoppdrag i et langsiktig tidsperspektiv. Dessverre er NOU 2020:3 en tapt mulighet til å endre kursen bort fra dreiningen mot et konkurranseuniversitet.

Siden vi startet New University Norway i 2015 har vi kjempet for den akademiske friheten, og mener den skal forstås som mer enn den individuelle rett til å forske på det man ønsker. Diskusjoner rundt akademisk frihet må også ta inn over seg strukturer og incentiver som mer indirekte styrer hva som forskes på og undervises i. For samtidig som myndighetene har som ønske å sikre fremtidens arbeidstakere, skal også universitetene være langsiktige og kritiske stemmer i et mangfoldig samfunn som er i stadig endring.

Vi er kritiske til den økte nyliberale styringen av sektoren, og mener at flere av styringssystemene som er innført også har negative konsekvenser det er verdt å påpeke. Derfor kommer vi med følgende innspill:

1. Vi ønsker at det opprettes alternative finansieringsmodeller for

forskere som vil arbeide mer langsiktig. Økt publisering forstås som et tegn på kvalitet, men det skrives færre bøker og tyngre teoretiske verk enn før. Dette bidrar til at forskningen risikerer å bli mer overfladisk og etter hvert kan miste viktige perspektiv fra grunnforskning som driver fagfeltene videre.

2. Det må legges frem modeller for hvordan universitetene kan bygge langsiktige ansettelsesplaner slik at den høye graden av midlertidighet verken skader individuelle karriereløp eller kvaliteten på forskningen ved hvert institutt. Økningen i antallet midlertidig ansatte fører til at flere yngre forskere ansettes i rimeligere stillinger for å bidra til universitetenes resultatindikatorer. Denne økningen har skjedd, uten at det skapes flere faste stillinger for denne gruppen. Det blir vanskeligere for yngre forskere å skape stabilitet rundt sin egen karriere, og mange tvinges til å jobbe for andres prosjekter mens de prøver å kvalifisere seg. Denne ubalansen har ført til at yngre forskere betaler prisen for UH-sektorens vekst. utfordringer med dette fremkommer tydelig fra undersøkelser som tar for seg psykisk helse blant de som tar forskerutdanning og nyutdannede forskere.
3. UH-sektoren må ha et tydeligere ansvar for den internasjonale arbeidskraften som importeres for å dekke opp de midlertidige stillingene. Dersom forskere fra utlandet ansettes i midlertidige stillinger, bør det finnes en reell mulighet for dem å fortsette sin karriere i Norge. Rekrutteringsstillingene kan ikke være en utnyttende mekanisme som brain-drainer universiteter og høyskoler i utlandet for å pynte på norske publiseringstall. Vi ønsker at det stilles krav til en mulig karriereplan for alle yngre forskere som flytter til Norge.
4. Så lenge det kun er personer i faste stillinger som kan søke prosjekter fra forskningsrådet, skaper dette et hierarki mellom fast ansatte forskere ved universiteter og høyskoler, og de midlertidig ansatte. Vi ønsker at det skal skapes flere muligheter til å finansiere egne stillinger innenfor den eksisterende strukturen.
5. Likestilling må være en integrert del av styringsmodellen. Mange som satser på en karriere i academia, sliter med å kombinere dette med familieansvar ettersom konkurranse om midler og stillinger preges av publiseringspress. Det kan fort bli de som holder ut lengst under dårlige arbeidsvilkår som ender opp med faste stillinger. Mekanismene som ligger innebygget i tellekantsystemet fører til sosial skjevhet knyttet til hvem som klarer å kvalifisere seg basert på sosial bakgrunn, familieforhold og kjønn.
6. Samfunnsdeltakelse må belønnes. Det er en utfordring for universitetsdemokratiet at forskere ikke belønnes for deltakelse i demokratiske prosesser, offentlig debatt eller undervisningsarbeid

som går utover lokale ressursregnskap. Den levende debatten om universitetets fremtid er sentral for et akademia som speiler samfunnets behov og interesser. Det bør utvikles alternative belønningssystem som fremmer et sunt universitetsdemokrati med aktive og engasjerte forskere, som ikke bare må jobbe for å forbedre publiseringsstatistikk og sikre god kandidatproduksjon.

7. Reell medvirkning i UH må styrkes ved at man setter av nok tid og ressurser til å få til informert og reflektert deltakelse. Universitetsdemokratiet er svært viktig, og både medarbeideres og studenters perspektiv er avgjørende i prosessen med å stake ut veien videre for akademia. Uheldigvis tas mange av de viktige avgjørelsene i lukkede rom, og i et tempo som gjør det vanskelig å få til ordentlige høringsprosesser. Dette er en trussel mot medvirkning, og vi understreker betydningen av å gi tid til aktørene som blir berørt av endringer til å behandle forslag som kan få konsekvenser for deres virke.
8. Det må være tilstrekkelig administrativ støtte. Mer administrasjon kan ikke legges på toppen av pålagte arbeidsoppgaver for forskere og undervisere. Det er en sedvane i UH-sektoren at mange legger inn mye mer arbeidstid enn det som er tidsrammene for den enkelte stilling. Dette kan samtidig ikke være en forventning fra sektoren. Mange legger inn denne tiden fordi de selv finner det meningsfullt. En utfordring med tenkt effektivisering i sektoren er at forskere selv må gjøre nye administrative oppgaver de ikke får ekstra ressurser til. Dette fører til økt press på enkeltindividet, som ender opp med å bruke egen fritid på å møte krav om publisering og internasjonalisering.
9. Det må bli slutt på den utstrakte bruken av eksterne private konsulentfirma. Det har de seneste årene blitt mer vanlig å benytte slike til å evaluere virksomhetene for å komme med forslag til effektivisering. Denne praksisen er tenkt å skape legitimitet til upopulære avgjørelser, men fører til uheldige konflikter. Utenforstående som behandler UH-sektoren som en hvilken som helst bedrift bør ikke anvendes i planleggingen av fremtidens organisering ettersom de mangler forståelse for våre virksomheters særegne og mangfoldige formål. Denne ressursbruken er heller ikke hensiktsmessig i en tid med nedskjæringer ved institusjonene.
10. Det må satses mer på en dynamisk og fremtidsrettet sektor. Da trenger man fagområder som tenker ut over det som virker mest økonomisk rasjonelt til enhver tid. Dette gjelder spesielt krav om eventuell styring av arbeidslivsrelevans i utdanningene, som er en instrumentell forståelse av hva en høyere utdanning er. Det stilles stadig økte krav til 'impact' og samfunnsnytte i forskningssøknader. Måten disse to

begrepene forstås på gir lite rom for både langsiktig og mer banebrytende forskning der resultater ikke er gitt på forhånd, hvor samfunnsnyttens strekker seg over lengre tid, eller er for komplisert til å enkelt måle med gitte indikatorer.

11. Interne konkurranser for strategiske midler til å få gjennomført allerede pålagte oppgaver, bør opphøre. Dette må erstattes med mer åpne og tillitsskapende prosesser. I dag innføres det stadig flere interne 'anbudsprosesser' for midler til nyskaping og for å kunne gjennomføre pålagte oppgaver. Nye oppgaver bør innebære at arbeidstakere får tilført nok midler ressursmessig til å kunne utføre disse. Det er uheldig når det opprettes interne system basert på konkurranse mellom kolleger. Målstyring av slike oppgaver gjennom interne tilbud bryter tillit, og skaper en lite egnet og bratt hierarkisk struktur i UH.

Samlet sett utgjør flere av disse punktene unødvendige belastninger for ansatte og studenter ved landets universiteter og høyskoler. I NOU 2020: 3 nevnes noen av disse utfordringene, blant annet under spørsmålet om autonomi. Det er samtidig en uheldig trend i UH-sektoren at man reduserer strukturelle problemer til individuelle utfordringer. Vi vil påpeke at det er systemiske utfordringer i sektoren som følger av politikken som føres i dag, som enkeltpersoner, enkeltmiljø, men også større grupper og fagmiljø betaler prisen for. New University Norway mener dette er utfordringer det er mulig å gjøre noe med. Fremtiden for norske utdanningsinstitusjoner må skapes i tettere samband mellom fagmiljøene, forskere og gjennom en mer aktiv bruk av universitetsdemokratiet. Det er den eneste måten vi kan sikre en UH-sektor som oppfyller det mangfoldige samfunnsoppdraget knyttet til forskning, utdanning og verdiskaping for fremtiden.

Et sentralt spørsmål i denne kritiske diskusjonen er; hva gjør man når man ikke kan sette likhetstegn mellom arbeidslivs- og samfunnsrelevans? Dette skjer når kortsiktig profitt eller symbolpolitikk trumfer et mer uavhengig og langsiktig samfunnsperspektiv i forskning og undervisning. I slike tilfeller er det nettopp akademisk frihet samt åpenhet i styringen av UH-sektoren som skal sørge for at politikere og næringsliv ikke går for langt i sin søken etter spesifikk kompetanse og arbeidskraft. I de siste tiår har vi derimot opplevd at det frie demokratiske akademia bygges ned som en del av en markedsorientert nyliberal styring av UH-sektoren. For en bredere diskusjon på dette viser vi til boken Universitetskamp fra 2019 med Aksel Tjora som redaktør.

Det er vanskelig å forutse fremtidens kompetansebehov. Selv om behov for arbeidskraft i spesifikke profesjoner skaper forventninger om styring gjennom rammeopptak, bør ikke alle fagområder styres på samme måte. Strukturreformen fra 2014 har medført en rekke fusjoner mellom høyskoler

og universitet, og dette har gjort diskusjonen om fremtidens utdannings- og forskningsmiljø sammenflettet. Når man ser på de mer prinsipielle forskjellene mellom profesjonsutdanningene som tidligere var lagt til høyskoler, og disiplinmiljøene ved universitetene, er den historiske, samfunnsmessige og kulturelle bakgrunnen svært ulik. Når styresmaktene har arbeidet for å slå sammen disse til større institusjoner i sektoren, må man også ta de historisk forskjellige funksjonene til disiplinmiljøene og profesjonsutdanninger på alvor og lage finansieringssystem som rommer begge typer utdanningstilbud.

Utdanningers forskjellige formål må utgjøre verdigrunnlaget som påvirker styringsprinsippene i sektoren. Det er dokumentert at for mange mål- og resultatindikatorer kan være negativt for utviklingen i fagområder som ikke kan imøtekomme disse på bakgrunn av samme vilkår som profesjonsutdanninger. Nytteverdien av kompetansegrunnlaget som universitetene bidrar med samlet sett skal ikke bare vurderes ut ifra dagens behov, men må forstås som en ressurs for samfunnet og fremtiden generelt. Tilgangen på høyere utdanning er en viktig demokratisk ressurs for befolkningen. Arbeidslivets bestilte kompetanse kan ikke nødvendigvis forenes med utviklingen av kritiske og selvstendige arbeidstakere som kan bidra til å endre fremtidens formål, markeder og arbeidsoppgaver. Vi mener derfor at universitetene ikke bør reduseres til kompetansefabrikker for arbeidslivets og næringslivets mektige aktører. Næringslivets ulike organisasjoner er viktige samarbeidspartnere for UH-sektoren, men de bør ikke alene legge premissene for utviklingen i sektoren.

På vegne av New University Norway

Eli Smeplass

Hilde Refstie

Brita Fladvad Nielsen

Thomas Sætre Jakobsen

Nina Helen Aas Røkkum

Alle svar må gjennom en manuell godkjenning før de blir synlige på www.regjeringen.no.