

Delstrategi organisasjon

2026 - 2030

Innledning

Det er menneskene på ONH som skal realisere høyskolens ambisjoner. Våre ansatte er den viktigste ressursen vi har, og en forutsetning for at ONH kan levere utdanning og forskning av høy kvalitet. En velfungerende, omstillingsdyktig og attraktiv organisasjon er derfor ikke bare et mål i seg selv, men et viktig fundament for at ONH lykkes med de strategiske satsningsområdene frem mot 2030.

Samfunnet og arbeidslivet er i rask endring og spesielt teknologisk utvikling og kunstig intelligens vil påvirke både hvilken kompetanse som etterspørres og hvordan organisasjoner utvikles og ledes.

De siste årene har ONH hatt betydelig vekst i både studenttall og studieportefølje, og organisasjonen har vokst i takt med dette. For å lykkes videre må vi utvikle en organisasjon som kan skaleres på en bærekraftig måte. Det innebærer å rekruttere og beholde dyktige og engasjerte medarbeidere, legge til rette for kontinuerlig kompetanseutvikling og merittering, og bygge en kultur preget av våre verdier: nærhet, nyskaping og kvalitet.





Struktur og forankring

For å operasjonalisere samfunnsoppdraget og ONHs strategiske mål i strategiperioden, er det utviklet fire delstrategier: delstrategi for utdanning og arbeidslivsrelevans, forskning, internasjonalisering og organisasjon. Delstrategiene dekker høyskolens kjernevirksomhet og bidrar samlet til å realisere alle målene. Målet om akkreditering, kjennskap og anerkjennelse forutsetter at ONH lykkes på tvers av alle fire delstrategier. Målene og delstrategiene må derfor leses i sammenheng.

ONHs samfunnsoppdrag:

«ONH er en nyskapende høyskole som tilbyr utdanning og forskning av høy kvalitet. Vi leverer relevant kompetanse tilpasset samfunnets behov i dag og i morgen, nasjonalt og internasjonalt. Med innovativ bruk av teknologi og pedagogikk er vi ledende på fleksibel utdanning som muliggjør livslang læring for studenter i ulike livssituasjoner.»

Delstrategi organisasjon støtter alle ONHs strategiske mål for strategiperioden, og særskilt målet knyttet til organisasjon:

«ONH skal være en attraktiv høyskole for studenter, ansatte, arbeidsliv og samarbeidspartnere gjennom sterke fagmiljøer og engasjerte ansatte.»

Denne delstrategien operasjonaliserer målet om en attraktiv høyskole gjennom tre fokusområder: å være en innovativ organisasjon, å bygge høy endringskapasitet, og å være en attraktiv og bærekraftig arbeidsplass. Til sammen skal disse fokusområdene gjøre ONH i stand til å realisere sine ambisjoner og levere på høyskolens samfunnsoppdrag i perioden 2026–2030.

Arbeidet med å utvikle ONHs organisasjon og ansatte er et felles ansvar på tvers av alle institutter og støttefunksjoner, og innarbeides i handlingsplaner og tiltak både på sentralt og desentralt nivå. Fagstaben ved alle fire institutter har bidratt til utformingen av delstrategien.

Videre er strategien bygget på sakkyndig rapport ifm ONHs søknad om akkreditering som høyskole og forankret i ONHs egne strategiske dokumenter, gjeldende lov- og avtaleverk, herunder særavtalen, samt politiske føringer og rammeverk for høyere utdanning.

Våre verdier

Verdiene nærhet, nyskapende og kvalitet er ikke bare ord – de er retningsgivende for hvordan vi bygger og utvikler organisasjonen vår. En sterk organisasjon oppstår ikke av seg selv, men gjennom bevisste valg om hvordan vi rekrutterer, samarbeider, leder og utvikler oss. Verdiene skal derfor prege kulturen, beslutningene og hverdagen til alle ansatte ved ONH.

- **Nærhet:** Vår kultur er preget av samhold. Vi har tett og god kontakt mellom studenter og ansatte, ansatte seg imellom, og mellom institutter og avdelinger
- **Kvalitet:** Vi legger vekt på kvalitet i alt vi gjør. Vi bruker erfaringer og evalueringer aktivt for å forbedre oss.
- **Nyskapende:** Vi jobber kontinuerlig med å videreutvikle vår organisasjon, vår undervisning, programportefølje og læringsprosessen

Formål

ONH skal være best i Norge på fleksibel utdanning og levere forskning og utdanning av høy kvalitet. Dette stiller krav til ONH som organisasjon, til hvordan vi organiserer og prioriterer våre ressurser, hvordan vi rekrutterer og utvikler våre medarbeidere, og hvordan vi bygger et godt arbeidsmiljø, med kultur for læring, kvalitet og innovasjon.

Delstrategi for organisasjon skal støtte oppunder ONHs samfunnsoppdrag og strategiske mål, og bidra til at ONH realiserer sine ambisjoner innen utgangen av 2030.

ONH har prioritert fire strategiske fokusområder for delsstrategien: ONHs organisasjon skal være innovativ, ha høy endringskapasitet, være en attraktiv og bærekraftig arbeidsplass og være en mer kjent institusjon med en tydeligere merkevare.

For hvert av de tre satsningsområdene er det fastsatt ambisjoner for hva ONH skal få til innen utgangen av perioden.

Strategiens målgruppe

Strategien henvender seg ansatte, tillitsvalgte og ledelsen ved høyskolen.





Delmål 1: En innovativ organisasjon

ONHs organisasjon skal være innovativ.

ONH skal være best på fleksibel utdanning av høy kvalitet. Dette fordrer at vi er i front i bruk av digitale og teknologiske løsninger, både innen utdannings- og forskningsvirksomheten, og også for å utvikle egen organisasjon. For å lykkes med dette må vi være gode på å teste, måle og lære av nye initiativer. Systematisk kompetanseutvikling, ressursallokering, og å bygge en kultur for innovasjon er viktige virkemidler for å lykkes med delmålet.

Tiltak 1.1

Prioritere ressurser til å videreutvikle læringsplattformen Qybele og andre relevante digitale verktøy, både med tanke på ny funksjonalitet og effektivisering av eksisterende løsninger.

Tiltak 1.2

Sikre nok kapasitet til arbeid med pedagogikk og teknologi (blant annet i avdeling «PedTek») i tråd med ambisjonene om å være best på fleksibel utdanning, slik at enheten har tilstrekkelig kapasitet til pedagogisk og teknologisk utviklingsarbeid.

Tiltak 1.3

Systematisere arbeidet med digital kompetanseutvikling gjennom handlingsplaner med kompetansemål og tiltak innen relevante temaer, herunder praktisk bruk av språkmodeller og kunstig intelligens. Digital kompetanseutvikling skal inngå i onboardingsprosessen for nye ansatte.

Tiltak 1.4

Tilrettelegge for at ansatte kan utforske nye digitale verktøy og løsninger, og bruke pilotprosjekter til å prøve ut nye ideer, slik at innovasjon blir en naturlig del av hverdagen.

Hva måler vi?

- Ressurser avsatt til Qybele og utvikling av annen digital infrastruktur
- Utvikling av handlingsplan for digital kompetanseutvikling, og oppfølging av denne
- Ansattes tilfredshet med læringsplattform og digitale verktøy



Delmål 2: Høy endringskapasitet

ONHs organisasjon skal være en organisasjon med høy endringskapasitet.

ONH har de siste årene vokst i antall studenter og studietilbud, og organisasjonen må utvikles i takt med dette. Kunstig intelligens og teknologisk utvikling endrer arbeidslivet raskt og stiller nye krav til hvordan vi organiserer og driver virksomheten. For å lykkes videre må ONH være robust og endringsdyktig, med evne til å håndtere vekst, tilpasse seg nye rammevilkår og ta i bruk ny teknologi, både for å effektivisere egen drift og for å møte nye behov fra studenter og ansatte. En robust organisasjon må også håndtere risiko knyttet til digital sårbarhet. ONH skal ha bevissthet om og beredskap for cybersikkerhet, og sikre at systemer, data og infrastruktur er tilstrekkelig beskyttet

Tiltak 2.1

Videreutvikle skalerbare støttefunksjoner og sikre effektiv drift ved å kartlegge tidstyver, flytte oppgaver fra fag til støttefunksjoner der dette gir bedre effektivitet, forenkle prosesser knyttet til kvalitetsarbeid og utvikling av nye studietilbud, og forbedre rutiner for dokumentlagring og arkivering.

Tiltak 2.2

Sikre korte beslutningsveier og effektiv samhandling på tvers av organisasjonen ved å sikre at beslutninger tas på lavest mulig nivå. Dette innebærer å utvikle gode strukturer for tverrfaglig samarbeid på tvers av institutter og mellom institutter og administrasjonen, tydeliggjøre ansvarsfordelingen mellom utvalg, råd og møtearenaer, forbedre internkommunikasjonen

og styrke prosjekt som arbeidsform.

Tiltak 2.3

Styrke organisatorisk robusthet gjennom systematisk kompetansedeling og overlapp av kompetanseområder for å redusere sårbarhet ved turnover eller uventede hendelser, og ved å bygge kunnskap inn i strukturkapital. ONH skal ha en høy andel fast ansatte, samtidig som eksterne ressurser benyttes ved behov for særskilt kompetanse eller ved topper i arbeidsmengden.

Tiltak 2.4

ONH skal kartlegge og håndtere risiko knyttet til digital sårbarhet ved å etablere og vedlikeholde rutiner for cybersikkerhet, sikker håndtering av data og beredskap ved digitale hendelser.

Hva måler vi?

- Gjennomføring av konkrete forbedringstiltak for å øke effektivitet/ redusere tidstyver
- Gjennomført evaluering av oppgavedeling fag - administrasjon, med tilhørende tiltak



Delmål 3: Attraktiv og bærekraftig arbeidsplass

ONH skal være en attraktiv og bærekraftig arbeidsplass.

ONH skal tiltrekke og beholde dyktige medarbeidere ved å ha et godt arbeidsmiljø med muligheter for faglig utvikling og karrierevekst. Engasjerte medarbeidere er en kritisk suksessfaktor for at ONH kan levere på sine ambisjoner. Våre verdier; nærhet, nyskapende og kvalitet, skal prege kulturen vår.

Vi sikrer jobbtrygghet gjennom økonomisk forsvarlig drift og vekst, og sørger for at økt oppgaveomfang følges av nødvendige ressurser. I tillegg skal vi ta ansvar for klima og miljø ved å velge miljøvennlige løsninger der det er mulig.

Tiltak 3.1

Jobbe strategisk med rekruttering, onboarding og kompetanseutvikling ved å forbedre rekrutteringsprosessene og øke ledernes kompetanse om utvelgelse; strømlinjeforme onboardingsprosessen, og systematisere karrieremuligheter internt.

Tiltak 3.2

Etablere konkrete tiltak for å beholde dyktige medarbeidere, herunder tydelige karriereveier, regelmessig anerkjennelse av bidrag og systematiske samtaler om trivsel, utvikling og motivasjon.

Tiltak 3.3

Gjennom rekruttering og interne opprykksmuligheter skal andelen med førstekompetanse og akademisk toppkompetanse være på nivå med sammenlignbare høyskoler.

Tiltak 3.4

Ivareta og videreutvikle en kultur for læring og inkludering ved å systematisk bruke evalueringer og refleksjon som grunnlag for kontinuerlig forbedring, skape psykologisk trygghet gjennom takhøyde for meningsutveksling og faglig debatt, etablere flere faglige og sosiale møteplasser på tvers av organisasjonen og sikre at kvalitets-systemet er i aktiv bruk og støtter opp under både det formelle og uformelle kvalitetsarbeidet.

Tiltak 3.5

Redusere klima- og miljøavtrykket ved å velge miljøvennlige løsninger i innkjøp og drift, gjenbruke møbler og utstyr der det er mulig, og søke samarbeid med gårdeier om tiltak som bidrar til å redusere klimautslipp.

Hva måler vi?

- Skåre på medarbeiderundersøkelsen på overordnet tilfredshet
- Andel førstekompetente blant fagansatte
- Andel professor- og dosentårsverk blant fagansatte
- Antall interne opprykk (førstelektor, dosent, eller førsteamanuensis, professor)
- Gjennomført opplæring i rekruttering



Delmål 4: Merkevere og kjennskap

ONH skal styrke sin kjennskap og anerkjennelse nasjonalt og internasjonalt.

ONHs kjennskap og omdømme er summen av mange faktorer: Kvaliteten og attraktiviteten i studieporteføljen, forskningsformidling, deltakelse i offentlig debatt, studenttilfredshet og kandidatenes suksess i arbeidslivet, internasjonalt samarbeid og ikke minst institusjonsakkreditering. Alt dette bidrar til hvordan ONH oppfattes av studenter, arbeidslivet og samfunnet for øvrig. I tillegg til disse indirekte bidragene til omdømme og kjennskap, må ONH også jobbe målrettet og systematisk med merkevarebygging som en selvstendig aktivitet. I dag er ONH lite kjent sammenlignet med sitt potensial, og økt kjennskap er en forutsetning for å nå høyskolens strategiske mål mot 2030.

Tiltak 4.1

Utvikle en ny merkevarestrategi som tydeliggjør ONHs posisjon, målgrupper og kommunikasjonsplattform, og som sikrer en konsistent og gjenkjennelig profil på tvers av alle kanaler og kontaktpunkter.

Tiltak 4.2

Allokere tilstrekkelige ressurser til merkevarebyggende aktiviteter, herunder digital markedsføring, innholdsmarkedsføring og synliggjøring av ONHs faglige styrker og studentresultater.

Tiltak 4.3

Styrke synligheten av ONHs forskning og fagmiljø i relevante offentlige arenaer og på egne kommunikasjonsflater

Tiltak 4.4

Utvikle og systematisere alumni-relasjoner som en aktiv kanal for omdømmebygging og rekruttering.

Hva måler vi?

- Hjulpen merkevarekjennskap
- Omdømme
- Merkevere strategi utarbeidet og implementert
- Ressurser allokeret til merkevarebyggende aktiviteter
- Antall medieoppslag og faglige bidrag fra ONH-ansatte

NY

ONH Oslo Nye
Høyskole

Ullevålsveien 76
0454 Oslo