



Norges  
musikkhøgskole  
Norwegian Academy  
of Music

# Ambisjoner i strategisk plan

Fellesmøte

Oslo, 23. august 2018

**Hva skal vi med strategi ...  
og hvordan blir den bra?**

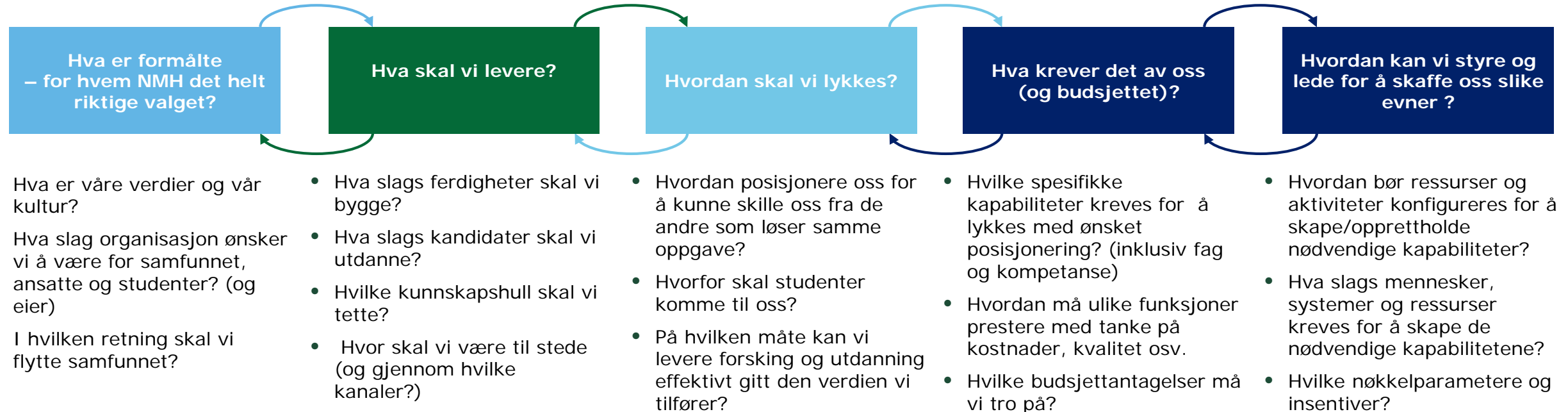
## To grunnpilarer for strategiarbeid

**Strategi som det å ta valg (versus kommunikasjon, ideal)**

**Diskusjon og refleksjon som verktøy  
(de som skal gjennomføre må selv være med på valgene)**

# Strategiutvikling – å svare på fem typer spørsmål

Det gir ingen mening å finne opp vinneroppskrifter uten å kunne si hva det vil kreve av organisasjonen

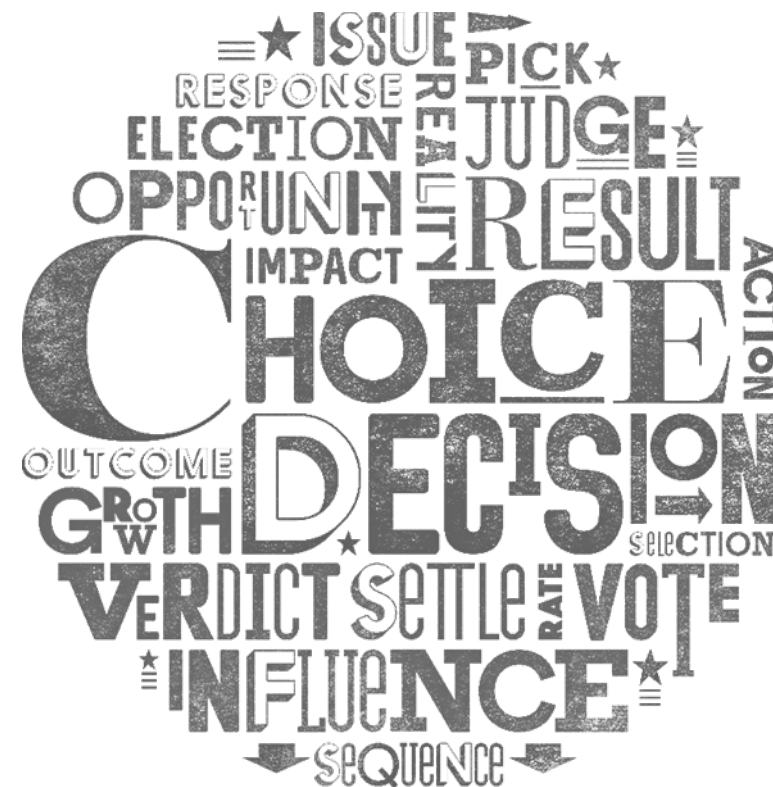




# Huskeliste

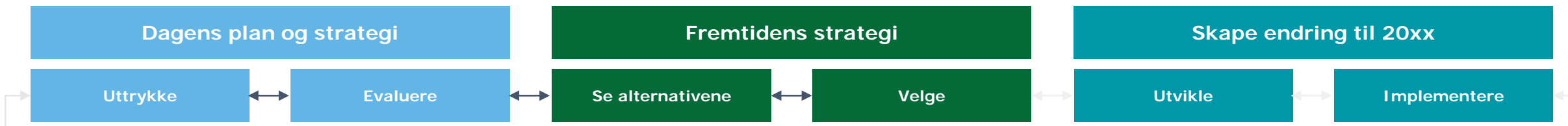
## Seks ting vi sier i starten av en strategidiskusjon

1. Vi må bli gode på *noe*  
[utilfredsstillende å ikke være god, umulig å være god til alt]
2. La oss begynne med å tenke på hvem vi er til *for*  
[før alle ansattes og studenters ønskelister]
3. Vi skal ikke slutte før vi vet hva som kreves, og særlig hva som kreves av ressurser ...
4. og hvordan vi kan fremelske de ferdighetene som kreves
5. Vi må ta valg som er gjensidig forsterkende (husk pilene på forrige side)
6. Det motsatte av NMHs strategi skal også være en plausibel strategi



# Hvordan kan en god strategiprosess forløpe?

Vi setter ord på hva vi forsøker å oppnå, vi lærer gjennom å se hvor vi lykkes og hvor vi har utfordringer, deretter tenker vi fritt om alternativer og tar velbegrunnede valg og tar grep slik at virksomheten følger etter.



- Hva er vår strategi i dag og i hvilken grad følges den?
- Hva må vi bedre formidle til våre ulike interessenter?
- Hvilke målkonflikter opplever vi og hva kan vi lære fra dem?

- Lykkes vi med de strategiske målene vi har satt oss?
- Hjelper dagens strategi oss med å posisjonere NMH for fremtiden?
- Hvilke store muligheter og trusler setter en ramme for dagens strategi?

- Tenke kreativt og radikalt om hvilke alternative strategier som NMH kan vurdere
- Hva er den fundamentale verdien NMH skaper og hvordan utnytte den?
- Hva kan vi gjøre for å redusere usikkerhet?

- Hvordan kan vi formulere alternativer slik at vi unngår beslutningsvegring?
- Hvordan skape nok trygghet for valgene?
- Hva må vi tro på for at et retningsvalg skal være godt?

- Hvordan kan vi ta vår nye strategi over til et sett med gjennomførbare enkeltinitiativer som til sammen har nok effekt?
- Hva må vi klare å endre for å implementere en ny strategi?
- Hvor godt forberedt er organisasjonen på å gå i en ny retning?

- Hvordan skape engasjement og bygge støtte?
- Realistisk tidfesting av tiltak
- Hva må vi følge med på for å forsikre oss om at gjennomføringen går som forutsatt?

**Get Focused**

**Get Real**

**Get Creative**

**Get Decisive**


**Get Committed**

**Get Going**

**Involvering der vi kan og der det gir mest mening**

**Vi har snakket med noen få**

# Kanskje det er noe fundamentalt riktig her ...



De vi møter snakker  
om «oss» -  
fellesskapsfølelse

«Opus Dei» følelsen

Folk fra forskjellige  
seksjoner snakker  
pent om hverandre

Veldig, veldig trygg  
faglig stab – som er  
opptatt av å gjøre  
andre gode



# Hva skal egentlig NMH med strategi?

Vi må klare å  
si nei til noe  
[mer enn i  
dag]

Verden utenfor  
går fort – vi må  
være enige for  
å klare å endre  
oss

Synliggjøre at vi skaper  
en verdi for samfunnet  
vårt – avgjørende å  
kunne formulere en  
verdi som er mindre  
konkret enn for enkelte  
andre utdannelser

Vi er ikke store, men  
vi har mange som er  
innom og vi gjør mye  
forskjellig – strategi  
kan være en god måte  
å forme oss på

Planleggings-  
prosessen kan  
være god for  
oss

Korte tommel-  
finger-regler  
hvordan vi skal  
jobbe

Felles måter å  
jobbe på

# Hva er Musikkhøgskolens spesielle styrker?



# Mange bekymringer

Ting er satt på spissen, boblene er tydelige men ikke alltid presise

Flertalls-identiteten dominerer veldig (smal)

Stiavhengighet – det som var blir reproduisert – for eksempel ved rekruttering

Engelsk bachelor – illustrerer at endringer er litt komplisert

Streben etter det avanserte heller enn det som får oss til å lytte

Handlekraftig inkompetanse

Ledelse er ikke lett

Mange nok ber om de vi allerede har

Kontakt mot omverden – lykkelig innenfor skolens murer

Musikk-utøvelse vs forskning

Vi identifiserer oss fortsatt sterkt med «mitt fag» og er opptatt av hvordan det blir prioritert relativt til andre – beskytte «vårt»

Generasjons-skifte blir vanskelig

Hvordan klare å inkludere mange, nye i små brøker?

Barratt Due skryter best

Ansvarlig-gjøringen av studentene

# Spiss og bred – her vet vi kanskje ikke hvordan bra ser ut?

Studentene vil helst bli ordentlig gode – og det er et viktig første steg – hvordan føye til en bredde

Fungerer vår tilrettelegging for tilpasning  
(«kreativ autist»)

Der ute ber de om bredde, bedde, bredde

Arbeidsmarkedet er snevert for de spisse

Hvordan skape forståelse for at spissen kan være noe annet enn utøvelse

Det er avgjørende å være kjempegod til noe

# Manglende kapabiliteter

«Staffing» - ingen lett sak å mobilisere ressurser for å gjøre noe nytt

Ingen lett sak å lede endring / innovasjon

Rom, plass  
En skole bygget for 450

Ledelse,  
kommunikasjon og støttetjenester

# GRUPPEOPPGAVE



# I samspill

Strategi 2025: NMH har fem hovedmål

- Studenten i Front
- Kunst og vitenskap i samspill
- Sterke fagmiljøer
- Kultur for samhandling
- I dialog med omverdenen

# I samspill

Strategi 2025: NMH har fem hovedmål

## **Studenten i Front**

- 5 ambisjoner

## **Kunst og vitenskap i samspill**

- 6 ambisjoner

## **Sterke fagmiljøer**

- 3 ambisjoner

## **Kultur for samhandling**

- 3 ambisjoner

## **I dialog med omverdenen**

- 4 ambisjoner

Hvor langt har NMH kommet i å nå sine fem hovedmål for 2025?

Gruppeoppgave 1

Fremgangsmåte:

Diskuter i gruppen og gjør opp status for hvert av de fem målene. Gruppens vurdering uttrykkes med **rød**, **gul** eller **grønn** post it lapp per mål.

Gruppeleder fyller gruppens svar inn i et skjema og får lapper til å henge opp ved endt sesjon.

Hvor vesentlig er hver **ambisjon** for å understøtte **hovedmål**?

Gruppeoppgave 2

Fremgangsmåte:

Diskuter i gruppen og gjør opp status. Gruppeleder setter ring rundt uttrykkene:

**Vesentlig, ganske vesentlig** eller **uvesentlig** under hver ambisjon. Gruppeleder samler gruppens resultater i eget skjema.

## Eksempel løsning av oppgave 2: Studenten i Front

NMH setter studentenes selvstendighet og kunstneriske utvikling i front

**Ambisjon: Undervisningen kjennetegnes av kvalitet og faglig fornyelse**

Hvor vesentlig er ambisjonen for målet?	Vesentlig	Ganske vesentlig	Uvesentlig
---	-----------	------------------	------------

## Tips til gjennomføring

### Gruppeoppgaver

- Gruppen konstituerer selv gruppeleder (neste bursdagsbarn tar gruppelederjobben?)
- Vær myndig, avslutt diskusjoner og hold tidsrammen



## Vi deler opp grupper

### Gruppeoppgaver

- Vi teller til ?
- Det ligger en egen dreiebok for hver gruppeleder på rommet dere straks blir anvist til
- Alle er tilbake her klokken 12:15 for en overordnet gjennomgang

## Gruppene går til følgende rom

### Grupperom

- Levinsalen: 1,2,3,4,og 5
- Seminarrom 209: 6
- Seminarrom 210: 7
- Rom 025 (Bevegelsesrommet): 8
- Møterommet (03005): 9
- Rom 04020 (2. hus): 10
- Styrerommet (140): 11
- Storbord i administrasjonen: 12 og 13
- Peter + Camillas kontor: 14 og 15
- Flygellager: 16

# Oppsummering

## Gruppeoppgaver