

Beslutande

Rektor

Handläggare

Johan Andersson

Handlingsplan för digitalisering

Beslut

Rektor beslutar att fastställa handlingsplan för digitalisering enligt bilaga.

Rektor uppdrar till förvaltningschefen att ansvara för MDH-gemensam koordinering och prioritering av utvecklingsinsatser inom ramen för handlingsplanen.

Utvecklingsinsatserna ska genomföras med hög inkludering och resultat ska löpande utvärderas och delas. Redan pågående utvecklingsinsatser med koppling till digitalisering ska synliggöras.

Rektor uppdrar till förvaltningschefen att koordinera arbetet med att komplettera handlingsplanen för digitalisering med perspektiv om forskning.

Bakgrund

Rektor beslutade den 28 oktober 2016 att uppdra till förvaltningschefen att samordna ett projekt för att ta fram en områdesstrategi för digitalisering. Under arbetet har benämningarna för styrdokument på Mälardalens högskola (MDH) ändrats och områdesstrategi har ändrats till handlingsplan. Målet var en färdig handlingsplan 30 juni 2017. På grund av prioritering av införandet av Ladok3 fördröjdes arbetet med handlingsplanen.

Syftet med handlingsplanen för digitalisering är att ta ett helhetsgrepp om det förändringsarbete som digitalisering innebär och identifiera vilka åtgärder som behöver vidtas för att framtidssäkra MDH. Handlingsplanen ska tas fram genom ett inkluderande arbetssätt i tät dialog med verksamheten. I arbetet med handlingsplanen har inkludering skett på två sätt, genom en öppen och utforskande process kring digitalisering och på sättet som workshops har genomförts.

Genom en öppen process där kunskap byggts på stegvis kring vad digitalisering innebär för en högskola utifrån omvärldsperspektiv, studentperspektiv och lärarperspektiv. Parallellt har rektors ledningsgrupp intervjuats om digitaliseringens påverkan på MDH. Workshops har utformats och genomförts för att få deltagarna att samproducera för få fram många idéer och perspektiv. Mer information om vilka aktiviteter som har genomförts framgår av bilaga handlingsplanens bilaga 1.

Datainsamling för handlingsplanen pågick i huvudsak under januari till maj 2017. Under hösten 2017 har information sammanställts och ett utkast har

arbetats fram. Den 20 oktober 2017 inleddes remiss och dialog av utkastet med sista svarsdag den 17 november 2017. Handlingsplanen remitterades till högskolans samtliga organisatoriska enheter via akademichefer, bibliotekschef och förvaltningschef och varit öppen via internportalen. Syftet med remissen har varit att möjliggöra svar från såväl organisatoriska enheter som enskilda medarbetare. De synpunkterna som har lämnats har varit synliga för samtliga vilket främjat delning av idéer och perspektiv kring digitalisering. I remissen efterfrågades även idéer och goda exempel med syfte att synliggöra och sprida dessa idéer, oavsett om de kommer att ingå i handlingsplanen eller inte.

Parallellt med remissen har projektgruppen deltagit i dialoger på arbetsplatsträffar och sammanträden på akademier och fakultetsnämnden. Sammantaget har remissvar och dialog resulterat i en mycket rikare bild av digitaliseringens betydelse för MDH idag och i framtiden.

Projektet har haft en styrgrupp bestående av akademicheferna för akademien för utbildning, kultur och kommunikation och akademien för hälsa, vård och välfärd, bibliotekschefen, förvaltningschefen och studentkårens ordförande.

Projektgruppen har bestått av projektledare från högskoleförvaltningen och verksamhetsarkitekt IT med externt processtöd under delar av arbetet.

Rektor beslutar i närvaro av förvaltningschef Ann Cederberg och efter föredragning av projektledare Johan Andersson.



Paul Pettersson
Rektor



Johan Andersson
Föredragande

Beslutande: Rektor

Handläggare: Johan Andersson

Dokumentansvarig: Förvaltningschef

Dokumenttyp: Handlingsplan

Handlingsplan för digitalisering

1. Sammanfattning

Syftet med handlingsplanen för digitalisering är att ta ett helhetsgrepp om det förändringsarbete som digitalisering innebär i vid mening. Arbetet med att ta fram handlingsplanen påbörjades under 2017. En viktig del under arbetets gång har varit ett ständigt lärande och ett inkluderande arbetssätt. Vi har successivt fått en djupare och bredare förståelse för vad digitalisering innebär för MDH utifrån omvärldsperspektiv, studentperspektiv och lärarperspektiv. Det har resulterat i en handlingsplan som har sin grund brett i organisationen och som speglar verkliga behov. Se bilaga 1 för beskrivningen av processen för handlingsplanen. Handlingsplanen kommer att kompletteras med forskningsperspektiv.

Handlingsplanen för digitalisering ska bidra till att MDH når visionen "Ett Starkt MDH - den samproducerande högskolan". Handlingsplanen fokuserar på att förbereda studenterna för ett föränderligt samhälle, digital trygghet och arbetsmiljö och utveckling av förändringskulturen genom gränsöverskridande samarbete och kunskapspridning.

Samhällets digitalisering kan i framtiden påverka MDH:s roll och uppdrag på ett genomgripande sätt. För att möta denna utveckling kommer MDH att behöva förmåga att ompröva nuvarande arbetssätt, organisation och strukturer. Redan idag ställs nya krav på hur studenterna förbereds för ett föränderligt samhälle och hur MDH svarar mot ett ökat behov av livslångt lärande. Sammantaget påverkar detta utbildningens innehåll, form och tillgänglighet. För att möta detta ska MDH använda digitaliseringens möjligheter för att utveckla lärandet och pedagogiken. För att maximera det mänskliga mötet behöver MDH:s digitalisering fokusera på ett samspel mellan det fysiska och digitala.

Det finns redan idag goda exempel på utveckling inom MDH. Handlingsplanen fokuserar på att förstärka den redan pågående utvecklingen genom att bygga vidare på och synliggöra alla våra goda exempel. Ett annat viktigt perspektiv är bedriva en aktiv omvärldsbevakning tillsammans med intern kompetens och samarbetspartners.

MDH vill förstärka en förändringskultur som tillvaratar kunskap, erfarenheter och perspektiv från medarbetare, studenter och samarbetspartners. Arbetssätten ska genomsyras av att i större utsträckning utforska och lära tillsammans. Handlingsplanen betonar även vikten av att skapa fysiska och digitala miljöer som gör det möjligt att arbeta utforskande, att samarbeta och att genomföra utveckling i mindre piloter för att lära och dela erfarenheter.

Viktiga förutsättningar för ovan nämnda är digital trygghet, kompetens och arbetsmiljö. Handlingsplanen fokuserar därför på att öka förståelsen för hur digitalisering påverkar arbetssätt och arbetsmiljö. Genom att inkludera medarbetare och studenter alltmer ska MDH övergå till en användardriven verksamhetsutvecklingen. En viktig förutsättning för digital trygghet är även att se över vilket stöd som behövs för att stötta medarbetare i en

ökad digitalisering. MDH ska även aktivt arbeta för att automatisera och förenkla arbetsätt för att underlätta administrationen och vardagen för medarbetare och studenter.

Utvecklingsinsatser listas i avsnitt 4 och dessa kommer att förändras i takt med att insatser slutförs och nya behov uppstår.

2. Om begreppet digitalisering

Digitalisering påverkar MDH ur flera perspektiv. Här följer en beskrivning av de perspektiv som ligger till grund för ställningstaganden i avsnitt 3.

2.1. Digital transformation av samhället

"Digitaliseringen av samhället väcker frågor om MDH:s roll – varför ska en student i framtiden välja att studera på ett lärosäte överhuvudtaget och varför just på MDH?" - Lärare och forskare, MDH

Med digital transformation avses den omfattande förändringen av samhället och den påverkan på individer och organisationer som digitaliseringen innebär. Teknikens möjligheter används integrerat i vardagen för att skapa nya tjänster och processer. Det betyder att digital transformation omfattar mer än den rent tekniska utvecklingen eftersom det förändrar beteenden, kommunikation, och affärsmodeller.¹

Digitaliseringskommissionen framhåller i sitt slutbetänkande att den digitala transformationen förändrar arbetsmarknaden i grunden och leder till att många yrken försvinner, medan andra yrken förändras och nya yrken tillkommer. Dessa förändringar av arbetsmarknaden innebär att högre utbildning i allt högre grad behöver vara flexibel och svara mot kunskaps- och kompetensbehov i samhället; det livslånga lärandet blir en nödvändighet.²

Regeringens nationella digitaliseringsstrategi fokuserar bland annat på digital kompetens där regeringen konstaterar vikten av att universitet och högskolor bevakar att innehållet i högre utbildning svarar mot studenters och arbetsmarknadens behov av digital kompetens. Regeringen efterlyser en modernisering där utbildningarna behöver motsvara den verklighet som studenterna möter i ett digitaliserat samhälle. Regeringen menar att utvecklingen mot ett mer diversifierat och flexibelt utbildningsutbud ändrar synen på och formerna för hur kunskap inhämtas; förvärvad kunskap måste sättas i fokus vid kvalitetssäkring och validering snarare än former för hur kunskap inhämtas.³ Slutligen konstateras att Sveriges konkurrenskraft och omställningsförmåga stärks av digitala och flexibla utbildningar som möjliggör lärande oberoende av tid och plats för livslång kompetensutveckling.⁴

2.2. Utbildningens innehåll och studenternas kompetenser/förmågor⁵

"Samhällets förändring innebär en stor påverkan på välfärden. Exempelvis kommer arbetskraften inte att räcka till och en ökad digitalisering är nödvändig i framtiden. E-hälsa

¹ Ekonomistyrningsverkets rapport "Digitalisering av det offentliga Sverige" 2017:13, s. 10

² Digitaliseringskommissionens slutbetänkande "För digitalisering i tiden" SOU 2016:89, s.104, 107-108, 112

³ "För ett hållbart digitaliserat Sverige – en digitaliseringsstrategi" N2017/03643/D, maj 2017, s.14

⁴ "För ett hållbart digitaliserat Sverige – en digitaliseringsstrategi" N2017/03643/D, maj 2017, s.14-15

⁵ Under arbetet med handlingsplanen har begreppen kompetens och förmågor använts omväxlande. Vilket eller vilka begrepp som är mest passande och hur de ska definieras får ske under fortsatt arbete.

kommer att bli en viktig komponent. MDH behöver förbereda studenterna för denna utveckling, såväl när det gäller förståelse/medvetenhet för förändringen som studenternas kompetens.” – Lärare och forskare, MDH

Mer direkt kommer samhällets digitalisering ställa nya krav på hur MDH förbereder studenterna för ett föränderligt samhälle och därmed på utbildningarna. Samhällets digitalisering resulterar i att många jobb försvinner och nya tillkommer vilket ökar behovet av kompetensutveckling. Detta kan resultera i att utbildningens innehåll behöver förändras oftare än idag.

Inom vissa utbildningar finns en direkt koppling till samhällets digitalisering där yrkesroller kommer att påverkas eller kanske till och med ersättas, medan andra har en viktig roll att fylla genom att bidra med kunskap om samhällets förändring och påverkan på individer och organisationer. Studenter bör till exempel få med sig teoretiska kunskaper och samproducerande förmågor för att kunna driva och hantera utvecklingen i ett föränderligt samhälle. Studenterna behöver också en välutvecklad källkritisk förmåga anpassad för en digital tid.

En aspekt är även frågan om MDH på övergripande nivå ska ta ställning till om studenter med anledning av samhällets digitalisering ska få med sig några generella förmågor/kompetenser som exempelvis EU:s nyckelkompetenser för livslångt lärande.⁶

Troligtvis räcker det inte med en typ av kompetens, exempelvis att föra in teknikkunskap i samtliga utbildningarna, för att möta digitaliseringen. Istället krävs en aktiv omvärldsbevakning med hjälp av samarbetspartners och intern kompetens. Inom MDH finns en rad exempel på pågående processer kring vilka kompetenser/förmågor studenter behöver som kan byggas på och läras av.

2.3. Utbildningens form och tillgänglighet

”Digitaliseringens påverkan på utbildningen kommer inte att handla om att den ska bli helt digital utan att lärandet behöver ske på helt nya sätt. Digitalisering av utbildning är inget mål i sig utan ett medel, det handlar till exempel inte om att endast digitalisera föreläsningar. Formen får inte ta fokus från innehållet och lärandet.” - Lärare och forskare, MDH

En föränderlig arbetsmarknad med ökat behov av kompetensutveckling i arbetslivet ställer nya krav på utbildningens flexibilitet och resulterar i en mer diversifierad studentgrupp med vitt skilda behov. I en sådan situation behöver MDH utforska nya former som är mindre bundna av tid och rum, flexibla kursupplägg med kortare kurspaket eller ett mer flexibelt och modulärt upplägg. Med ett sådant upplägg skulle det vara enklare för yrkesverksamma personer att tillgodogöra sig utbildningen samtidigt som man arbetar parallellt. En annan infallsvinkel i samma fråga är att yrkesverksamma snarare behöver få möjlighet att delta i mer omfattande kurser för att verkligen kunna fokusera på kompetensutveckling.

Denna utveckling sätter fokus på hur MDH:s utbildningsutbud är uppbyggt och balansen mellan program, fristående kurser och eventuellt helt nya former för utbildning.

När det gäller planeringsförutsättningar som skulle gynna utforskande av nya utbildningsformer ses som längre planeringshorisonter än termin/läsår lyfts som exempel, något som är beroende av dagens system för resurstilldelning och tjänsteplanering.

⁶Livslångt lärande – nyckelkompetenser, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=LEGISSUM:c11090>

En viktig del för att stimulera utvecklingen av utbildningens form och tillgänglighet är att hitta sätt att bygga på och dela alla de goda exempel som finns hos personer och grupper inom MDH.

2.4. Digital trygghet, kompetens och arbetsmiljö

"Utveckla nya applikationer och processer och arbetssätt med medarbetarna och studenter, inte "för" dem, om de ska bli användbara." – Lärare och forskare, MDH.

"Inom MDH finns bland flera kolleger hög digital kompetens, men den är ojämnt utspridd inom högskolan" – Lärare och forskare, MDH

MDH har under en längre tid infört olika typer av IT-stöd, bland annat i syfte att uppfylla lagkrav och att förbättra arbetssätt. Den dagliga arbetsmiljön blir successivt mer och mer digitaliserad.

Det finns idag en naturlig vilja hos lärarna att utforska nya pedagogiska former, undervisningsformer och arbetssätt. Den viljan hämmas idag på grund av bristen på digital trygghet och digitalt stöd. Att utveckla nya undervisningsformer och material tar tid i en redan pressad situation för lärarna. De viktigaste grundfunktionerna och IT-systemen i en lärares vardag måste vara välfungerande och det måste finnas tillgänglig support.

Idag uppfattas den digitala arbetsmiljön av många medarbetare som splittrad och krånglig där mängden IT-system snarare bidrar till en digital stress än underlättar. IT-systemen är ofta isolerade från varandra och information används inte integrerat mellan systemen. När ett system byts ut förloras information eller behöver konverteras manuellt. En anledning till detta är att IT-stöd införts ur ett lösningsorienterat perspektiv och inte främst utifrån medarbetarnas behov.

När nya system införts har det inte tagits tillräcklig hänsyn till att ny teknik också får sociala och arbetsmiljömässiga konsekvenser. Ett annat dilemma är att behovet av kontinuerlig utbildning i ett IT-system, stöd och vidareutveckling har undervärderats och att fokus legat på införandet av systemet. En konsekvens av mängden IT-system är att MDH har svårt att erbjuda nödvändigt stöd och det uppfattas som otydligt var och hur anställda kan få hjälp kring användningen.

Studenterna förmedlar en liknande bild kring sin digitala arbetsmiljö. De berättar om en splittrad upplevelse, att information finns på flera platser, att det är för mycket information och att de måste logga in i för många olika system. Studenter har i viss mån ändrat beteenden och tillgodogör sig i högre grad information visio-auditivt istället för skriftligt. Ett sätt att möta detta kan vara ett utökat fokus på videoteknik för att nå ut med information och chattbaserade funktioner för att kunna förklara och hjälpa på ett enklare sätt.

Ett särskilt fokus behöver finnas på den digitala arbetsmiljön i syfte att förenkla administrationen och frigöra tid.

Ett annat perspektiv är att MDH är en arbetsplats med stort mått av självledarskap och flexibilitet för lärare vilket innebär ett stort individuellt ansvar. Digitaliseringen kan hjälpa till att utveckla hur vi samarbetar vilket skulle berika arbetsmiljön.

2.5. Förändringskultur och kunskapsspridning

”Nu väljer jag att tolka begreppet förändringskultur som en kultur där medarbetarna har stort utrymme att prova nytt, laborera, utforska, reflektera över hinder och möjligheter, våga misslyckas och tänka utanför boxen. Ett exempel på det sistnämnda: TESLA var bra på att göra batterier. Sen kom man på att man kunde bygga en bil ovanpå sitt batteri. Resten är, som man brukar säga, historia. Det hade nog inte varit möjligt utan en hel del laborerande.” – Lärare, MDH

Inom MDH finns viljan att utforska, laborera och dela och prova nytt över organisationsgränserna och i större grad göra saker tillsammans för att utveckla verksamheten – samproducera. Det saknas idag information och kunskap om de goda idéer och initiativ som pågår inom MDH och det finns inga tydliga sätt att dela och sprida för att bygga på varandras erfarenheter.

En viktig aspekt är kunskapsspridning av idéer och goda exempel över organisationsgränserna. En annan viktig möjlighet är användande av öppna digitala resurser som kan skapas, spridas och byggas vidare på.

Det är också tydligt att det finns ett behov av fysiska och virtuella miljöer för att experimentera, laborera och dela, gärna med studenter och i samverkan med samarbetspartners.

3. Digitalisering för ”Ett Starkt MDH – den samproducerande högskolan”

I detta avsnitt beskrivs tre områden där MDH vill nyttja digitaliseringens möjligheter och möta den förändring som samhällets digitalisering medför. Områdena har formats utifrån de perspektiv som beskrivs i avsnitt 2 ovan.

MDH ska använda digitaliseringen som ett medel att utveckla MDH enligt visionen ”Ett Starkt MDH – den samproducerande högskolan” med högkvalitativa utbildningar, erkänd och ledande forskning, studenter som är nöjda med sin utbildning och medarbetare som bidrar till verksamhetsutvecklingen.

MDH ska i det kontinuerliga arbetet med digitalisering särskilt fokusera på att förbereda studenterna för ett föränderligt samhälle, utveckla förändringskulturen och skapa en god digital arbetsmiljö, digital trygghet för anställda och studenter.

3.1. Förbereda studenterna för ett föränderligt samhälle

MDH förbereder idag studenterna så att de har ett akademiskt förhållningssätt med förmåga till kritiskt tänkande och är väl rustade för arbetslivet.⁷ Digitaliseringens påverkan på samhället kommer att ställa nya krav på att MDH:s utbildningar förser studenter med relevanta kompetenser och förmågor.

Digitaliseringen av samhället kommer även att ställa nya krav på att MDH kan skapa förutsättningar för ett livslångt lärande – för såväl aktuella som framtida studenter.

För att förbereda studenterna för ett föränderligt samhälle ska MDH särskilt fokusera på att:

⁷ Forsknings- och utbildningsstrategi 2017-2022 och Långsiktiga mål 2017-2022

- Utveckla utbildningens innehåll med hänsyn till samhällets digitalisering och vilka förmågor och kompetenser studenterna behöver i ett föränderligt samhälle.
- Utveckla utbildningarnas form och tillgänglighet för att tillgodose det livslånga lärandet.
- Använda digitalisering för att stötta och utveckla lärandet och optimera det mänskliga mötet.

3.2. Förändringskultur

För att möta digitaliseringen och ta tillvara på dess möjligheter behöver MDH stärka förmågan att ompröva nuvarande arbetssätt, organisation och strukturer⁸.

En förutsättning för detta är en utvecklad förändringskultur som kännetecknas av att medarbetare, studenter och samarbetspartners samproducerar för att ta vara på kunskap, erfarenheter och perspektiv. Vi behöver i större grad utforska, lösa problem, våga misslyckas och lära över organisationsgränserna för att ständigt förbättra verksamheten.

Kunskapsspridning är en annan viktig aspekt för att ta vara och sprida idéer, goda exempel och kompetenser och bygga på varandras erfarenheter.

För att utveckla förändringskulturen ska MDH särskilt fokusera på att:

- Utveckla arbetssätt och kommunikation som främjar gränsöverskridande samarbete, utforskande och öppen kunskapsspridning.
- Genomföra verksamhetsutveckling steg-för-steg för löpande utvärdering, kunskapsspridning och förbättring.
- Skapa fysiska och digitala miljöer som möjliggör utforskande, samproduktion och kunskapsspridning tillsammans med medarbetare, studenter och samarbetspartners.

3.3. Digital trygghet och digital arbetsmiljö

En viktig aspekt för att stimulera att utforskande av nya arbetssätt och undervisningsformer är att skapa en god digital arbetsmiljö med digital trygghet för anställda och studenter. Med digital trygghet menas att vara trygg i användandet av digitala verktyg och att ha tillgång till verktyg och digital information vid behov. Digital trygghet är beroende av gott stöd i form av digitala resurser och support. Digital trygghet är också beroende av digital kompetens.

Med digital kompetens avses förmågan att följa med och delta i den digitala utvecklingen, använda digitala verktyg för att stötta och utveckla pedagogiken och lärandet, samt kommunicera och samproducera med hjälp av digitala verktyg.

⁸ Med strukturer menas både sådana MDH själva bestämmer över och strukturer som påverkar utifrån som resurstilldelning och lagstiftning.

Digitaliseringen ger också nya möjligheter till att utveckla nya samarbetsformer som främjar en god arbetsmiljö.

För att förbättra digital arbetsmiljö och digital trygghet ska MDH särskilt fokusera på att:

- Säkerställa digital trygghet och digital kompetens kring de digitala arbetssätt, processer och system som är viktigast för lärare och studenter.
- Inkludera anställda och studenter i större grad genom användardriven verksamhetsutveckling. Införande av digitala lösningar ska ses som en pågående process som påverkar arbetssätt, sociala aspekter och arbetsmiljö.
- Automatisera regelstyrda processer och förenkla återkommande arbetsuppgifter med fokus att frigöra tid för verksamhetsutveckling.

4. Utvecklingsinsatser

Utvecklingsinsatserna syftar till att utveckla högskolans i handlingsplanens riktning. De insatser som anges nedan är de som är i fokus tidigt i implementeringen.

Utvecklingsinsatserna kommer att förändras i takt med att insatser slutförs och nya behov uppstår.

4.1. Förbereda studenterna för ett föränderligt samhälle

- Det finns en rad aktiviteter planerade i akademiernas verksamhetsplaner för 2018 som innefattar utveckling av utbildningarna mot bakgrund av samhällets digitalisering. Det finns även en aktivitet för kunskapsspridning av erfarenheter från PROMPT⁹.

Inom MDH finns sedan länge befintliga grupper, forum och samarbeten där dialoger om utbildningarnas utveckling sker som exempelvis branschråd och programråd.

MDH ska skapa förutsättningar för kunskapsspridning över akademigränserna om hur vi kan nyttja digitaliseringens möjligheter möta den förändring som samhällets digitalisering medför

4.2. Förändringskultur

- Dela erfarenheter kring att skapa och använda öppna digitala resurser i utbildningen.
- Införande av modell för användardriven verksamhetsutveckling och MDH-gemensam prioritering. Syftet är att öka inkluderingen i verksamhetsutvecklingen och skapa transparens kring hur idéer och förbättringsförslag tas om hand och genomförs. Ett annat syfte är genom gemensam prioritering se till att resurser finns tillgängliga samtidigt och att utvecklingsinsatser genomförs vid bästa möjliga tidpunkt.

⁹ Professionell masterutbildning i programvaruteknik, akademien för innovation, design och teknik.

4.3. Digital trygghet och digital arbetsmiljö

- Kartlägga behovet av när och vilka digitala arbetssätt och verktyg som är relevanta för en lärare samt vilket stöd som behövs.
- Integrera perspektivet "Digital arbetsmiljö" i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Fokus på såväl riskfaktorer och att förstå behoven men även på hur digitaliseringen kan främja nya arbetssätt med utökat samarbete och kunskapsspridning.
- Förbättra studentens möjlighet att ta del av relevant digitala information och relevanta tjänster. I detta arbete fortsätta med användarcentrerade metoder som "Studentresan".

4.4. Komplettera handlingsplanen med forskningsperspektivet

- Arbetet med handlingsplanen har under 2017 inte omfattat forskning. Detta behöver kompletteras under 2018.

Bilaga 1 – processen för handlingsplanen för digitalisering

1. Projektorganisation

Projektet har haft en styrgrupp bestående av akademicheferna för akademien för utbildning, kultur och kommunikation och akademien för hälsa, vård och välfärd, bibliotekschefen, förvaltningschefen och studentkårens ordförande.

Projektgruppen har bestått av projektledare från högskoleförvaltningen och verksamhetsarkitekt IT med externt processtöd under delar av arbetet.

2. Metod för inkludering

I början av projektet skapades en modell för att arbeta med inkludering med följande steg:

1. Anställda ska känna till att arbete pågår med handlingsplanen.
2. Anställda ska veta vad arbetet med handlingsplanen går ut på.
3. Anställda har haft en chans att bidra.
4. Anställda har lämnat synpunkter.
5. Anställda har varit med i workshops/samproducerat.
6. Anställda är engagerade i handlingsplanen.

I arbetet med handlingsplanen har inkludering skett genom en öppen och utforskande process och genom workshops.

Genom en öppen process har kunskap byggts på stegvis kring vad digitalisering innebär för en högskola utifrån omvärldsperspektiv, studentperspektiv och lärarperspektiv. Parallellt har rektors ledningsgrupp intervjuats om digitaliseringens påverkan på MDH. Workshops har utformats och genomförts för att få deltagarna att samproducera för få fram många idéer och perspektiv.

Modellen som använts har visat sig finnas i liknande varianter i litteraturen.¹ En annan lärdom i projektet är att det finns kompetens inom MDH som kan bistå med metoder för inkludering och förändringsarbete i praktiken och som bör involveras i kommande arbete.

3. Omvärldsperspektivet

Syftet med omvärldsperspektivet har varit att utforska hur samhällets digitalisering påverkar samhället i form av förändrade förväntningar, beteenden, arbetsmarknad och teknologier. I nästa steg kopplades omvärldsperspektivet till MDH där olika perspektiv diskuterades, bland utbildningarnas innehåll och form, studenters förmågor, organisation och ledarskap.

Formen för dessa övningar kallades "Framtidslabb" och har genomförts i projektets styrgrupp och rektors dekangrupp, ledningsrådet för akademien för hälsa, vård och välfärd, högskolebiblioteket. En mindre omvärldsövning har genomförts med akademien för innovation, design och teknik.

Utöver detta har digitaliseringskommissionens rapporter om samhällets digitalisering samt regeringens nationella digitaliseringsstrategi beaktats.

4. Studentperspektivet och lärarperspektivet

¹ "The Fifth Discipline Textbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization", Peter M Senge (1994)

Syftet med student- och lärarperspektivet har varit att genom användarfokuserade metoder bättre förstå upplevelser och behov, samt att hitta konkreta utvecklingsinsatser som MDH ska prioritera i handlingsplanen.

I arbetet användes metoden att studenterna fick beskriva sin "Studentresa" utifrån egna upplevelser. Utifrån Studentresan identifierade studenterna upplevelser som kan förbättras med hjälp av digitalisering de detaljerade i kursens projektarbete. Studentresan har också använts internt för att driva en dialog om studenternas upplevelse av MDH och hur den kan förbättras. Att förbättras studenternas upplevelse leder till att de kan fokusera på sitt lärande och självledarskap.

Motsvarande metod användes med lärarna där de beskrev aktiviteter före, under och efter en kurs vilket resulterade i en översiktlig bild av "Kurscykeln". Utifrån Kurscykeln identifierade lärarna hinder och idéer till förbättring för att underlätta administration för att kunna fokusera på lärande och studenter.

5. Remiss och dialog

Handlingsplanen har remitterats till högskolans samtliga organisatoriska enheter via akademichefer, bibliotekschef och förvaltningschef och varit öppen via internportalen. Syftet med remissen har varit att möjliggöra svar från såväl organisatoriska enheter som enskilda medarbetare. De synpunkterna som har lämnats har varit synliga för samtliga vilket främjat delning av idéer och perspektiv kring digitalisering. I remissen efterfrågades även idéer och goda exempel med syfte att synliggöra och sprida dessa idéer, oavsett om de kommer att ingå i handlingsplanen eller inte.

Parallellt med remissen har projektgruppen deltagit i dialoger på arbetsplatsträffar och sammanträden på akademier och fakultetsnämnden. Tre öppna dialoger har erbjudits genom närvaro i huvudentréerna på respektive ort och en virtuell dialog via Skype.

Sammantaget har remissvar och dialog resulterat i en rikare bild av digitaliseringens betydelse för MDH idag och i framtiden.