

2018-10-15
Ulrika Auno
DNR: MIUN 2018/2061

Projektplan BLAD

**Utredning av utbildning med flexibel distributionsform;
BLAD – Behovsstyrt Lärande genom Anpassat Deltagande**

Version 3.0

Förändringshistorik

Version	Datum	Status och eventuell förändringsorsak	Utfärdare
1.0	2018-06-25	Version 1 av projektplan BLAD	Ulrika Auno
2.0	2018-08-25	Version 2 av projektplan BLAD	Ulrika Auno
3.0	2018-10-15	Version 3 av projektplan BLAD	Ulrika Auno

Relaterade dokument

Version	Datum	Benämning	Beslutsinstans
1	2015-04-21	Regler för uppdragsutbildning (DNR MIUN 2015/875)	Mats Tinnsten, Prorektor

Innehållsförteckning

Förändringshistorik	1
Relaterade dokument	1
1 Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Verksamhetens övergripande mål och strategier	4
2 Mål	6
2.1 Effektmål	6
2.2 Projekt mål	6
3 Antaganden och avgränsningar	6
4 Utgångspunkter	7
5 Beroenden	8
6 Påverkan	8
7 Risker	8
7.1 Riskhantering	8
8 Aktivitets- och tidsplan	8
9 Resurser	9
10 Organisation och roller	9
11 Budget	10
12 Metodik	10
13 Kommunikation	10
14 Kvalitetssäkring	11
15 Dokumenthantering	11
16 Ändringshantering	11

1 Inledning

1.1 Bakgrund

På uppdrag av Mittuniversitetets rektor ska en utredning av utbildning med flexibel distributionsform genomföras för att identifiera och föreslå strukturer och ramar för denna distributionsform.

Varje dag möter Mittuniversitetet förtroendevalda, företagsledare och tjänstemän, i vitt skilda sammanhang. Oavsett sammanhang är budskapet ofta detsamma från kommunerna i Jämtland, Västernorrland och Hälsingland; att en av regionens största utmaningar är att säkerställa kompetensförsörjningen, både på kort och på lång sikt.

En konsekvens av detta för Mittuniversitetet, likväl som för andra universitet och högskolor, är att det är angeläget att hitta former för hur lärosätet på ett bättre sätt kan distribuera utbildning så att den passar såväl företag som offentliga aktörer.

Mittuniversitetet behöver ta nästa steg vad gäller e-lärande, uppdragsutbildning och kompetensförsörjning för att stärka lärosätet som ett globalt universitet och fördjupa vårt regionala engagemang.

Mittuniversitetet ska därför erbjuda en ny distributionsform av kompetensutveckling som passar offentliga organisationer och näringsliv bättre genom att det nya konceptet inte tvingar dem att binda upp personal för utbildningsinsatser under lång sammanhängande tid. Mittuniversitetet kallar konceptet för, BLAD; Behovsstyrt Lärande genom Anpassat Deltagande. Offentliga organisationer och näringsliv kan med hjälp av detta kompetensutveckla sina medarbetare på ett flexibelt sätt och även anpassa kompetensutvecklingen utifrån verksamhetens och medarbetarnas behov och förutsättningar.

1.2 Verksamhetens övergripande mål och strategier

De senaste 15 åren har andelen högutbildade i regionen ökat med över 50 procent och sedan början av 1990-talet har andelen högutbildade mer än fördubblats.

Mittuniversitetet gläds åt detta, men är väl medvetet om att den nya arbetsmarknaden ställer ännu högre krav på flexibla former för kompetensutveckling och livslångt lärande.

En forskningsrapport från Entreprenörskapsforum visar att högutbildade har stått för så mycket som hälften av den ekonomiska tillväxten i Sverige 2001–2010. Tillväxten i Sverige beror med andra ord till stor del på effekterna av att de nya universiteten – med sin omedelbara närhet och öppenhet till näringslivet – etablerats i olika regioner runt om i landet. Med två campus i regionen spelar Mittuniversitetet alltså en viktig roll i denna utveckling och därför är det naturligt för oss att ta oss an utmaningen att skapa mer flexibla former för lärande.

Mittuniversitetet öppnar nu upp ett pilotprojekt där företagets eller organisationens behov styr vilken utbildning som ska erbjudas. Det kan ske genom renodlade

uppdragsutbildningar eller genom att ta del av Mittuniversitetets ordinarie utbud – i fullformat eller genom att delar av en utbildning bryts ut.

Det kan handla om:

- Ett IT-företag som har svårt att hitta civilingenjörer och som därför anställt, förvisso duktiga, programmerare men med en kortare eftergymnasial examen. När dessa behöver fylla på sin utbildning, men inte kan vara borta från sin arbetsplats under längre sammanhängande tid – då ska BLAD vara ett alternativ.
- När ett företag vill vidareutbilda all sin personal under samma tidsperiod utan att "rycka bort" alla från jobbet samtidigt – då ska BLAD vara ett alternativ.
- När en kommun vill vidareutbilda sina sjuksköterskor inom olika områden, men där svårigheten att rekrytera vikarier för längre studieperioder ställer till problem – då ska BLAD vara ett alternativ.
- När landstingen ska säkerställa tillgången till specialistutbildade sjuksköterskor – även då ska BLAD vara ett alternativ.

Det är på universitetet som den kontinuerliga kompetensutvecklingen på avancerad nivå måste äga rum. Det är på plats i regionen som forskningen kan bidra till att finna lösningar på samhällsutmaningarna. Det är så vi tillsammans – näringslivet, universitetet och offentlig sektor – påtagligt kan påverka regionens tillväxtpotentialer och välfärd.

Grundtanken är att ge utbildningarna i små flexibla moduler som arbetsgivaren kan plocka ihop till ett lämpligt paket. Utredningen behöver därför kartlägga lärosätets förutsättningar och utifrån dessa utforma möjligheter att kunna ge utbildningar:

- Oavsett tid
 - ◊ Man kan börja och sluta när som helst
 - ◊ Man kan studera när som helst (på dygnet)
 - ◊ Man kan plocka ihop "sitt eget schema" och utbildningspaket. Med examination eller inte.
 - ◊ Man kan läsa stora och/eller små moduler
- Oavsett var
 - ◊ Geografiskt
 - ◊ Vid lärcentrum/hemma/vid företag/offentlig sektor
- Oavsett plattform
 - ◊ Dator, telefon, platta
- Oavsett hur många "från uppdragsgivaren"
 - ◊ Hel personalgrupp
 - ◊ Enstaka personer

2 Mål

2.1 Effektmål

- Ramar, strukturer och faktorer för tillgänglighet för en ny distributionsform av kompetensutveckling är framtagna och kan användas vid genomförandeprojekt (pilot) av BLAD.
- Säkerställa att BLAD:s genomförandeprojekt (pilot) känner till framgångsfaktorer, utmaningar och risker angående den flexibla distributionsformen.
- I ett pilotprojekt inom två utbildningsområden pröva BLAD i skarpt läge, i syfte att ta fram en modell, alternativt flera modeller, för kompetensutveckling som sedan kan skalas upp och anpassas efter fler utbildningsområden på Mittuniversitetet.

2.2 Projektmål

- Identifiera framgångsfaktorer, utmaningar och risker för att anordna utbildning i liknande flexibla distributionsformer. Detta sker genom omvärldsspaning.
- Identifiera offentliga verksamheters och näringslivets behov av tillgänglighet, användbarhet och former för att på bästa sätt tillägna sig utbildningar.
- Kartlägga förutsättningar på Mittuniversitetet för att ge utbildning i flexibla distributionsformer.
- Utforma ramar och strukturer för hur kompetensutveckling i enlighet med BLAD:s intentioner uppnås.
- Välja ut två utbildningsområden inom Mittuniversitetet som ska vara piloter i ett genomförandeprojekt.
- Utforma en projektplan för ett genomförandeprojekt (pilot).

3 Antaganden och avgränsningar

Vägen till ovanstående effektmål ställer naturligtvis krav på utvecklingen och utformningen av de flexibla distributionsformerna. Denna utredning fokuserar därför på att ta fram ramar för hur Mittuniversitetets stödjande infrastruktur kan nyttjas mest effektivt för att skapa möjligheter att ge utbildningar med flexibla distributionsformer. Utredningen behöver också ta sig an komplexiteten i den tidlösa distributionsformen och utforma strukturer för hur de flexibla distributionsformen kan fungera. Det som då konkret måste utredas är exempelvis:

- Teknik för flexibla distributionsformer. Vad har vi? Vad behöver vi ha?
- Lärartillgänglighet och lärarrollen. Hur hittar vi former för lärarna?

- Ansökan och antagning. Hur går det till? Handlar om både uppdragsutbildning och ordinarie utbildning och eventuell samläsning.
- Avtalsskrivande och eventuell betalning. Ett smidigt sätt för avtalsskrivande när personen/personalgruppen väl anmält sig.
- "Plocka ihop sitt eget schema". Hur ska det gå till och hur ska det utformas? Ett stödjande system för detta behövs.
- Kopplingar till Atlas, Ladok mm

För utredningen behövs en erfaren projektledare med god kontakt både med externa parter (andra lärosäten, företag/kommuner/landsting) och med interna delar av universitetet (såsom exempelvis HEEL-gruppen, UNT, fakultetskanslier, avdelningen för studieadministration, jurist, ekonom ett par utbildningsavdelningar).

Projektet antar att:

- interna resurser inom Mittuniversitetet bidrar med sin erfarenhet och kompetens från liknande områden.
- externa resurser som arbetat med liknande kompetensutvecklingsformer delar med sig av sina erfarenheter och sin kompetens.
- Mittuniversitetets ramar och strukturer är flexibla så att anpassningar utifrån underlag från projektets arbete kan genomföras.

4 Utgångspunkter

De förordningar och regler som gäller för Mittuniversitetets ordinarie utbildningsutbud ligger som en plattform för projektet. Därutöver kommer utgångspunkten för BLAD vara förordningar och regler som gäller för uppdragsutbildning. Det handlar då om följande rättsliga reglering av uppdragsutbildning vid statlig högskola:

- Förordning (2002:760) om uppdragsutbildning vid universitet och högskolor – "uppdragsutbildningsförordningen"
- Avgiftsförordningen (1992:191)
- Förordning om redovisning av studier mm. vid universitet och högskolor (1993:1153)
- Universitet- och högskolerådets föreskrifter om uppdragsutbildning vid universitet och högskolor (UHRFS 2013:11)
- Regleringsbrev
- Mittuniversitetets regler för uppdragsutbildning (MIUN 2015/875)

Övrigt arbete kring uppdragsutbildning som pågår inom Mittuniversitetet (t.ex. på projektnivå, som *Livslångt lärande*, och på avdelnings- och fakultetsnivå) samt omorganisation inom Mittuniversitetet som berör uppdragsutbildning är också utgångspunkter för BLAD.

5 Beroenden

Projektet är beroende av att interna och externa aktörer får förutsättningar att dela med sig av erfarenhet och kompetens. En nätverksstruktur i form av en projektgrupp behöver byggas under utredningens gång för att på ett effektivt sätt utforma den flexibla distributionsformen. Nätverksstrukturen blir därefter en viktig plattform för genomförandeprojektet där BLAD provas i skarpt läge.

6 Påverkan

Bemanning av projektet påverkar interna avdelningar inom Mittuniversitetet, vilket kan påverka de olika verksamheternas ordinarie bemanning.

7 Risker

7.1 Riskhantering

- En formell riskanalys genomförs i inledningen av utredningen av projektledaren.
- Styrgrupp och projektgrupp förväntas förmedla risker för projektet till projektledaren.
- Projektledaren ansvarar för att bedöma och dokumentera riskanmälningarna och sedan agera på tillämpligt vis.
- Bedöms riskerna hota projektet så kommuniceras dessa till styrgruppen.

8 Aktivitets- och tidsplan

April-juni 2018

- Formulera förslag till projektplan för utredning om framtagande av ny distributionsform.
- Förslag till projektplan skickas ut på remiss till beställare samt till representanter för den blivande projektgruppen.

Augusti-oktober 2018

- Projektplanen färdigställs.
- Projektledare utses.

November 2018-maj 2019

- Projektledaren detaljplanerar projektet och utformar en kommunikationsplan.
- Projektgruppen formas med representanter för olika verksamheter inom Mittuniversitetet.

- Referensgruppen formas med representanter för målgrupperna, offentlig sektor och näringsliv.
- Möten i styrgruppen för avstämning av detaljplan, projektgruppens arbete samt förslaget till ny utbildningsform.
- Kontinuerliga möten i projektgruppen för att arbeta med att ta fram ett förslag på en ny distributionsform för kompetensutveckling i enlighet med BLAD:s intentioner.
- Dialog med referensgruppen för att identifiera offentliga verksamheters och näringslivets behov av tillgänglighet, användbarhet och former för att på bästa sätt tillägna sig kompetensutvecklingen.
- Två utbildningsområden inom Mittuniversitetet som ska vara piloter i ett genomförandeprojekt utses.
- En projektplan för ett genomförandeprojekt i pilotform tas fram med syfte att prova den nya distributionsformen.

Juni 2019

- Förslag till ramar och strukturer för en flexibel distributionsform av utbildning samt en projektplan för ett genomförandeprojekt färdigställs och lämnas till beställare.

9 Resurser

Resurs/kompetens	Arbetstid	Säkrad	Övrigt
Projektledare	40 %		Kan vara två projektledare à 20% vardera
Projektgrupp	80 %		8 deltagare à 10 % vardera

10 Organisation och roller

Roll	Ansvarsområde	Person
Beställare	Rektor Mittuniversitetet	Anders Fällström
Styrgrupp	Ta beslut	Rektor Anders Fjällström, Prorektor Eva Dannetun, Universitetsstrateg Anna-Lena Perdahl, verksamhetsledare RUN Ulrika Auno, studentrepresentant
Projektledare	Leda projektet, kontakt med styrgrupp och referensgrupp	Åsa Bång (FUS/RUN) och Jimmy Jaldemark (UTV)

Projektgrupp	Arbeta i enlighet med projektplanen för att uppnå projektets effekt och projekt mål.	Representanter för <u>exempelvis</u> nedanstående avdelningar,; UTV, HUV-kansliet, FUS, STUA, DSV, RUN, OMV
Referensgrupp	Bistå projektgruppen med att identifiera offentliga verksamheter och näringslivets behov av tillgänglighet, användbarhet och former för kompetensutveckling.	Representanter för målgrupperna inkl. studentrepresentant (områden som näringsliv, vård, skola)
Ändringsråd	Besluta om eventuella ändringar utifrån projektplanen under projektets gång.	Styrgruppen

11 Budget

Personalkostnader:	1 370 000 kr
Driftskostnader:	80 000 kr
Total projektbudget:	1 450 000 kr

12 Metodik

Den metod projektet kommer att använda är att i enlighet med projektets mål tillvarata erfarenheter och kompetens. Detta sker genom process- och kollegialt lärande.

13 Kommunikation

En kommunikationsplan utformas enligt mall nedan av projektledaren vid projektstart.

Vad	Målgrupp	Kanal	Tidpunkt	Ansvarig
-----	----------	-------	----------	----------

14 Kvalitetssäkring

Projektet arbetar utifrån en vedertagen projektmodell.

Projektledaren ska ha kontinuerlig kontakt med personer med spetskompetens inom Mittuniversitetet. Vid behov ska underlaget granskas av juridiskt kunnig person inom lärosätet.

Mindre ändringar kan göras i samråd med styrgruppen.

15 Dokumenthantering

Projektets dokumentation sker i enlighet med Mittuniversitetets riktlinjer.

16 Ändringshantering

Ändringar, som förändrar projektplanens karaktär ska tas i styrgruppen, vilka även utgör ändringsrådet. Samtliga revideringar av projektplanen kommuniceras internt inom projektgruppen.