

STRATEGIE ZUR
DIGITALEN TRANSFORMATION
2019 BIS 2025

Inhalt

| | |
|---|----------|
| Zusammenfassung der Ziele | 3 |
| Präambel | 4 |
| Die fünf Ziele | 5 |
| Ziel 1: Angehörige der PHBern im Mittelpunkt der digitalen Transformation | 5 |
| Ziel 2: Innovative und wirksame Lernsettings | 6 |
| Ziel 3: Digitalisierte Arbeitsabläufe und Prozesse | 8 |
| Ziel 4: Digitale Kanäle und Instrumente | 10 |
| Ziel 5: Digital unterstützte Zusammenarbeit | 11 |

Zusammenfassung der Ziele

Strategisches Ziel aus der übergeordneten Strategie 2018 bis 2025 der PHBern:

Die PHBern nutzt die Chancen der Digitalisierung proaktiv.

Daraus abgeleitete Ziele zum Umgang mit der digitalen Transformation:

1. Die PHBern unterstützt ihre Angehörigen darin, die Chancen der digitalen Transformation zu nutzen.
2. Die PHBern setzt digital unterstützte Lern- und Beratungssettings ein, die sich am Kompetenzerwerb der Studierenden und der Teilnehmenden an Weiterbildungen orientieren.
3. Die PHBern digitalisiert ihre Arbeitsabläufe soweit möglich und sinnvoll zugunsten einer verbesserten Anwendung für die Nutzerinnen und Nutzer sowie einer gesteigerten Effektivität und Effizienz.
4. Die PHBern nutzt auch digitale Kanäle und Instrumente, um ihre Expertise und ihre Angebote zu kommunizieren und um mit ihren Studierenden, Teilnehmenden an Weiterbildungen sowie mit den weiteren Nutzerinnen und Nutzer ihrer Angebote zu interagieren.
5. Die PHBern verfügt über eine zukunftsorientierte Infrastruktur, die sowohl eine organisationseinheitsübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der PHBern wie auch eine Zusammenarbeit mit Institutionen und Personen ausserhalb der PHBern unterstützt.

Präambel

Übergeordnetes strategisches Ziel: Die PHBern nutzt die Chancen der Digitalisierung proaktiv.

Der Fokus dieses strategischen Ziels liegt auf den Studierenden, Teilnehmenden an Weiterbildungsangeboten sowie weiteren Nutzerinnen und Nutzer der Angebote der PHBern. Um die digitale Transformation strukturiert und unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen angehen zu können, orientiert sich das Handeln der PHBern in den kommenden Jahren an fünf Zielen und 11 Massnahmen. Die digitale Transformation ist ein kontinuierlicher Prozess. Deshalb müssen die entsprechenden Ziele der PHBern und ihre Massnahmen regelmässig überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Damit das Ziel aus der Strategie der PHBern für die Jahre 2018 bis 2025 sowie die fünf daraus abgeleiteten Ziele erreicht werden können, benötigt es insbesondere die Bereitschaft, bestehende Denkweisen und Einstellungen zur digitalen Zusammenarbeit und Arbeitsweise zu verändern. Im Zentrum der digitalen Transformation steht jedoch nicht die Technologie, sondern der Mensch. Die digitale Transformation ist Chance und Risiko zugleich; sie erfordert von allen Angehörigen der PHBern Anpassungsleistungen. Eine erfolgreiche digitale Transformation der PHBern hängt schlussendlich davon ab, dass die Chancen der Digitalisierung erkannt werden und die Transformation mit Überzeugung unterstützt wird. Dabei sind auch die Chancen zu berücksichtigen, die sich aus der digitalen Transformation für die Nachhaltigkeit bieten (z.B. barrierefreier Zugang, Konzept Open Data, Ressourcen). Dieser Kulturwandel muss auf unterschiedlichsten Ebenen gefördert werden, wie nachfolgende Beispiele zeigen:

- Die Angehörigen des Kaders müssen sich ihrer Vorbildfunktion in diesem Wandel bewusst sein, sie entsprechend wahrnehmen und die Auswirkungen auf ihre Führungsfunktion berücksichtigen. Sie sind verantwortlich dafür, dass die Ziele der digitalen Transformation an der PHBern in allen Leistungsbereichen wie auch in den Verwaltungseinheiten wahrgenommen werden und die damit verbundenen technischen und kulturellen Veränderungen von den Mitarbeitenden, den Studierenden und den Teilnehmenden von Weiterbildungsveranstaltungen mitgetragen werden.
- Die PHBern muss ihren Mitarbeitenden die nötige Unterstützung für die Erarbeitung bzw. Weiterentwicklung der digitalen Kompetenzen zur Verfügung stellen.
- Die Arbeitszeitmodelle und die Arbeitsinfrastruktur der PHBern müssen diesem Wandel Rechnung tragen und entsprechend zukunftsorientiert weiterentwickelt werden. Die PHBern gibt Raum für die Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle und ermöglicht die Anpassung der Arbeitsinfrastruktur.

Die fünf Ziele

Ziel 1: Angehörige der PHBern im Mittelpunkt der digitalen Transformation

Ziel 1: Die PHBern unterstützt ihre Angehörigen darin, die Chancen der digitalen Transformation zu nutzen.

Im Mittelpunkt der digitalen Transformation steht der Mensch und nicht die Technologie. Die digitale Transformation bringt Chancen und Risiken auf Ebene der Einzelperson als auch auf Ebene der Gesamtorganisation mit sich und führt neben dem technologischen Wandel auch zu Veränderungen innerhalb der Organisation auf Ebenen der Kultur, der Kommunikation und des Arbeitsumfelds. Für den erfolgreichen Wandel benötigt es eine Kultur, die offen gegenüber Veränderungen und Innovationen ist und diese unterstützt. Insbesondere Kadermitarbeitende nehmen dabei eine zentrale Rolle ein. Sie müssen die digitale Transformation verstehen, proaktiv die Vorteile der neuen Technologien aufzeigen können und die Mitarbeitenden im Wandel unterstützen. Dabei darf die kritische Auseinandersetzung mit der digitalen Transformation nicht vergessen gehen. Schlussendlich gilt es auf Ebene der Gesamthochschule eine Arbeits- und Lernkultur zu schaffen, in der sich die individuellen Stärken der Angehörigen der PHBern mit dem Potential der neuen Technologien verbinden.

Massnahmen

| Nr. | Thema | Beschrieb | Verantwortl. | Programm |
|-----|--|---|--------------------------|-------------------|
| 1.1 | Überprüfung Kulturleitbild | Das Kulturleitbild der PHBern wird dahingehend überprüft, ob die bestehenden Werte und Haltungen die digitale Transformation unterstützen. | Rektorat | |
| 1.2 | Überprüfung Personalstrategie und -konzept | Die Personalstrategie und das Personalkonzept der PHBern werden dahingehend überprüft, ob die Inhalte die digitale Transformation unterstützen. | Programmleitung Personal | Programm Personal |
| 1.3 | Kontinuierliche Weiterbildung im Bereich der digitalen Transformation etablieren | Neue Technologien und Erkenntnisse entstehen in immer kürzeren Abständen. Das erfordert neue Kompetenzen bei den entsprechenden Mitarbeitenden. Um auch in Zukunft arbeitsmarktfähig zu sein, müssen sich die Mitarbeitenden der PHBern weiter qualifizieren. Neben dem kursorischen Angebot können nicht formale Weiterbildungsangebote wie z.B. Lernplattformen genutzt werden. | Programmleitung Personal | Programm Personal |

Ziel 2: Innovative und wirksame Lernsettings

Ziel 2: Die PHBern setzt digital unterstützte Lern- und Beratungssettings ein, die sich am Kompetenzerwerb der Studierenden und der Teilnehmenden an Weiterbildungen orientieren.

Bei der Umsetzung dieses Ziels werden die Chancen der digitalen Transformation und die Vorteile der direkten Begegnung in bestmöglicher Synergie genutzt. Der Wissenserwerb von Studierenden und Weiterbildungsteilnehmenden erfolgt PH-übergreifend und national. Er erfolgt vor allem durch Expertinnen und Experten des jeweiligen Fachgebiets. Die Begleitung der Studierenden im Studium und der Teilnehmenden an Weiterbildungsveranstaltungen bleibt dabei lokal und wird enger. Die Aus- und Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern muss die (digitalen) Bedürfnisse der Gesellschaft antizipieren und sich darauf ausrichten.

Die Umsetzung dieses Ziels hat Auswirkungen auf unterschiedlichste Bereiche eines Studiengangs bzw. eines Weiterbildungsangebots. Als Beispiele können u.a. genannt werden:

- Struktur des Studiums bzw. einzelner Weiterbildungsangebote
- Präsenzplicht
- Veranstaltungsform
- Form der Leistungsnachweise
- Interaktion der Dozierenden wie auch des administrativen Personals mit den Studierenden und den Weiterbildungsteilnehmenden
- Interaktion der Studierenden und der Weiterbildungsteilnehmenden unter sich
- Administration der Studierenden von der Anmeldung bis zur Diplomierung bzw. der Weiterbildungsteilnehmenden von der Anmeldung bis zum Abschluss der Weiterbildung

Massnahmen

| Nr. | Thema | Beschrieb | Verantwortl. | Bezug zu Programm |
|-----|--|--|------------------------------|---|
| 2.1 | Innovative und wirksame Lernsettings | In den Leistungsbereichen Grundausbildungen und Weiterbildung werden innovative und wirksame Lernsettings erarbeitet, implementiert und evaluiert, und zwar unter Berücksichtigung der Berufsbiografien der jeweiligen Zielgruppen. | Programmleitung Inflex-HD | Programm Individualisierung, Flexibilisierung und Hochschuldidaktik |
| 2.2 | Dokumentation Wissens- und Kompetenzerwerb | Es werden anwenderorientierte Applikationen evaluiert, entwickelt und eingeführt, die den Studierenden der Grundausbildungen und der Weiterbildungslehrgänge erlauben, ihren Wissens- und Kompetenzerwerb selbständig zu evaluieren und zu dokumentieren. Folgende Aspekte sind dabei prioritär zu beachten: <ul style="list-style-type: none"> • Studierende werden auf ihrem Weg durchs Studium digital unterstützt, es findet eine Verknüpfung mit dem Berufskonzept statt. Anzustreben wäre ein Tool, das die verschiedenen im Moment bestehenden Hilfsmittel zusammenführt (ePortfolio; Praktikums- | Programmleitung Inflex-HD | Programm Individualisierung, Flexibilisierung und Hochschuldidaktik |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | <p>unterlagen, individuelle Prüfungsrückmeldungen u.a.m.)</p> <ul style="list-style-type: none">• Lernstanderhebung / Learning Analytics: Einschätzung der Studierenden zu ihrem individuellen Stand wird ermöglicht• Die Absolventinnen und Absolventen der Studiengänge der Grundausbildungen sollen die Möglichkeit haben, ihr Berufskonzept im Verlauf ihrer beruflichen Tätigkeit weiter zu pflegen und zu ergänzen. | | |
|--|--|--|--|--|

Ziel 3: Digitalisierte Arbeitsabläufe und Prozesse

Ziel 3: Die PHBern digitalisiert ihre Arbeitsabläufe soweit möglich und sinnvoll zugunsten einer verbesserten Anwendung für die Nutzerinnen und Nutzer sowie einer gesteigerten Effektivität und Effizienz.

Verschiedene Prozesse wechseln zurzeit noch oft zwischen digitalen und analogen Medien (z.B. Formulare, welche ausgedruckt und wieder eingescannt werden müssen, oder Daten, welche manuell aus Datenbanken exportiert und in andere Datenbankanwendungen importiert werden). Neben der Fehleranfälligkeit bei solchen Medienbrüchen geht auch Zeit verloren. Durch sinnvolle und zielorientierte Digitalisierung können die Effektivität und Effizienz von Abläufen gesteigert werden und es stehen die Daten in der Form zur Verfügung, die zur optimalen Ausführung der täglichen Arbeit benötigt werden. Davon profitieren schlussendlich auch die Studierenden, Teilnehmenden an Weiterbildungen sowie Nutzerinnen und Nutzer von Angeboten.

Bei der Umsetzung dieses Ziels sind folgende Aspekte zu beachten (Liste nicht abschliessend):

- Synergiepotenzial zwischen zusammenarbeitende Organisationseinheiten nutzen, in dem organisationsübergreifende Prozesse optimiert werden.
- Digitale Dossierführung und digitale Workflows etablieren.
- Anwendungen müssen orts- und zeitunabhängig auf möglichst allen Endgeräten genutzt werden können.
- Neue Anwendungen werden mit Blick auf dieses Ziel und unter der Berücksichtigung der Kompatibilität mit bestehenden Anwendungen ausgewählt bzw. entwickelt.
- Die Zugriffsberechtigungen orientieren sich – unter Berücksichtigung der Vorgaben des Datenschutzes – an einem zumindest PHBern-internen Öffentlichkeitsprinzip.
- Für Angehörige des Kaders stehen steuerungsrelevanten Daten/Kennzahlen zeitnah und in digitaler Form zur Verfügung.
- Ein einheitliches Auftragsmanagement und die Erfassung der Aufwände für Projekte und Geschäfte ab einer gewissen Grösse ermöglicht eine effiziente und effektive Steuerung.
- Der Zugriff auf die für die eigene Arbeit nötigen Instrumente erfolgt über einen persönlichen digitalen Arbeitsplatz.

Anwendungen werden unter Berücksichtigung folgender Vorgaben ausgewählt bzw. (weiter-)entwickelt (Liste nicht abschliessend):

- Sie sind vernetzt und können voneinander Daten beziehen.
- Sie werden unter Berücksichtigung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses ausgewählt. Etablierte Produkte haben – wo möglich und sinnvoll – Vorrang vor Eigenentwicklungen.
- Sie sind einfach in der Anwendung und orientieren sich an den Bedürfnissen der Hochschule und der Nutzerinnen und Nutzer.
- Damit ein einheitliches Erscheinungsbild gewährleistet ist, steht ein anwenderfreundliches und zeitgemässes Vorlagenmanagement zur Verfügung.

Massnahmen

| Nr. | Thema | Beschrieb | Verant- wortl. | Bezug zu Programm |
|-----|--|---|--|--|
| 3.1 | Arbeitsabläufe und Prozesse | Die Arbeitsabläufe und die Prozesse der PHBern werden analysiert und sukzessive digitalisiert. Dafür geeignete Fachanwendungen können eingesetzt werden. Die Priorisierung erfolgt unter Berücksichtigung von Aufwand und Ertrag bei der Umsetzung. Die rechtlichen Aspekte sind dabei zwingend zu berücksichtigen. | Vorsteher/- in Informatik (Interimslö- sung 2019) | Programm Digitalisierung |
| 3.2 | Administration individueller Studienverläufe | Die technischen Voraussetzungen für die Administration individueller Studienverläufe werden identifiziert und die nötigen Anpassungen an den Systemen fristgerecht vorgenommen. | Leiter/-in VGA Leiter/-in VWF | Programm Individualisie- rung, Flexibi- lisierung und Hochschuldi- daktik |

Ziel 4: Digitale Kanäle und Instrumente

Ziel 4: Die PHBern nutzt auch digitale Kanäle und Instrumente, um ihre Expertise und ihre Angebote zu kommunizieren und um mit ihren Studierenden, Teilnehmenden an Weiterbildungen sowie mit den weiteren Nutzerinnen und Nutzer ihrer Angebote zu interagieren.

Die an der PHBern vorhandene Expertise in den vier Leistungsbereichen wird online nach aussen – und damit gleichzeitig auch noch innen (hier ergänzt durch die Expertise in den Verwaltungseinheiten) – bekannt gemacht. Wer nach einem bestimmten Angebot sucht, wird automatisch auf weitere Angebote aus dem gleichen Themenbereich, aber allenfalls aus anderen Leistungsbereichen hingewiesen. Dies bedingt eine Weiterentwicklung des bestehenden Geschäftsmodells bei der zurzeit allen Nutzerinnen und Nutzern der digitalen Kanäle der PHBern die gleichen Informationen zur Verfügung gestellt werden, hin zu einem personalisierten Angebot. Die Begriffe Expertise und Angebote umfassen u.a. folgende Aspekte:

- Fachliche Kompetenzen von Mitarbeitenden
- Ergebnisse aus Forschungsprojekten
- Studiengänge
- Weiterbildungsangebote
- Dienstleistungen
- Arbeiten von Studierenden
- Veranstaltungen

Das Verb „interagieren“ meint beispielsweise die Interaktion im Vorfeld und während eines Anmeldeverfahrens. Ausgewählte Kanäle wenden sich an ein spezifisches Zielpublikum (z.B. Mitglieder von Schulleitungen). Die Kommunikation erfolgt über innovative Kanäle wie zum Beispiel:

- Chatbot
- Virtueller Newsroom
- Newswall

Die Applikationen sind möglichst auf allen Endgeräten sowie möglichst zeit- und ortsunabhängig nutzbar.

Massnahmen

| Nr. | Thema | Beschrieb | Verantwortl. | Bezug zu Programm |
|-----|---------------------------|---|----------------------------|---------------------|
| 4.1 | Expertise sichtbar machen | Im Projekt „Relaunch Website“ sowie im Projekt „Neuausrichtung interne Kommunikation“ wird das Ziel verstärktes Sichtbarmachen der vorhandenen Expertise aufgenommen. | Programmleitung K+M 3.0 | Programm K+M 3.0 |
| 4.2 | Personalisierung | Es wird geprüft, ob der Schritt hinzu personalisierten Angeboten geplant werden soll. | Programmleitung K+M 3.0 | Programm K+M 3.0 |

Ziel 5: Digital unterstützte Zusammenarbeit

Ziel 5: Die PHBern verfügt über eine zukunftsorientierte Infrastruktur, die sowohl eine organisationseinheitsübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der PHBern wie auch eine Zusammenarbeit mit Institutionen und Personen ausserhalb der PHBern unterstützt.

In den vergangenen Jahren wurde die Zusammenarbeit an der PHBern immer wichtiger. Mit dem Zusammenzug der Grundausbildungsinstitute im Institutsgebäude auf dem Areal vonRoll ergab sich ohne grösseres Zutun der Führungspersonen eine engere Zusammenarbeit über die vier Institute hinweg. Der Aufbau der Schwerpunktprogramme im Leistungsbereich Forschung, Entwicklung und Evaluation, der mit der Vorgabe einer institutsübergreifenden Zusammenarbeit einherging, führte zu einer weiteren Intensivierung über die Institutsgrenzen hinweg. Vermehrt werden zudem Dozierende angestellt, die an mehreren Instituten tätig sind. Und nicht zuletzt der Aufbau der Fachdidaktikzentren hat gezeigt, dass es unabdingbar ist, dass Mitarbeitende der PHBern mit Institutionen und Personen ausserhalb der PHBern in digitalen Arbeitsräumen zusammenarbeiten können.

Mit Infrastruktur sind sowohl räumliche wie auch technische Aspekte gemeint. Der Begriff Zusammenarbeit umfasst auch die interne Kommunikation.

Konkrete Beispiele:

- virtueller Sitzungsraum mit Videoübertragung
- Screensharing
- Chatfunktionen
- automatisierte Lösung für Terminfindung und Sitzungsplanung
- Unterstützung von Mitwirkungsverfahren
- Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen im Bereich Fachdidaktikstudiengänge
- Interne Kommunikation (top-down, bottom-up sowie untereinander)

Anforderungen an die Infrastruktur (Liste nicht abschliessend):

- Sie sind selbsterklärend in der Anwendung.
- Sie entsprechen den Vorgaben des Datenschutzes
- Sie ermöglichen u.a. zeitgleiches Arbeiten am gleichen Dokument.
- Allenfalls verfügen sie auch über Funktionen, die über die Ablage hinausgehen (Kommunikation, Terminsuche usw.).
- Die Applikationen sind möglichst auf allen Endgeräten nutzbar.
- Die Datenablagen verfügen über eine gute Suchfunktion und können organisationseinheitsübergreifend genutzt werden. Die Zugriffsberechtigungen orientieren sich – unter Berücksichtigung der Vorgaben des Datenschutzes – an einem zumindest PHBern-internen Öffentlichkeitsprinzip

Für Angehörige der Schulleitung und der Geschäftsleitungen aller Organisationseinheiten steht ein digitaler Arbeitsraum zur Verfügung, über den sich gewährleistet lässt, dass stets alle auf die relevanten Dokumente Zugriff haben. Zudem stehen ihnen steuerungsrelevanten Daten/Kennzahlen zeitnah und in digitaler Form zur Verfügung. Ein einheitliches Auftragsmanagement und die Erfassung der Aufwände für Projekte und Geschäfte ab einer gewissen Grösse ermöglicht eine effiziente und effektive Steuerung.

Massnahmen

| Nr. | Thema | Beschrieb | Verantwortl. | Bezug zu Programm |
|-----|-------------------------------|---|--|--------------------------|
| 5.1 | Kollaboration und Datenablage | Es wird ein Konzept zur Kollaboration (und damit auch zur Datenablage) innerhalb der PHBern wie auch mit Institutionen ausserhalb der PHBern umgesetzt, das den Anforderungen der Organisationseinheiten und der verschiedenen Mitarbeitendenkategorien entspricht und das gleichzeitig die Vorgaben in Bezug auf den Datenschutz berücksichtigt. | Vorsteher/-in Informatik (Interimslösung 2019) | Programm Digitalisierung |
| 5.2 | Interne Kommunikation | Im Projekt „Neuausrichtung interne Kommunikation“ werden zukunftsgerichtete Instrumente identifiziert und implementiert, die sowohl auf Stufe Gesamthochschule wie auch auf Stufe Organisationseinheit eine zeitnahe Kommunikation und Interaktion mit allen oder mit ausgewählten Mitarbeitendenkategorien ermöglichen. Diese Instrumente sollen auch Mitwirkungsverfahren unterstützen. (z.B. orts- und zeitunabhängige Beteiligung). | Programmleitung K+M 3.0 | Programm K+M 3.0 |

PH
Bern
H
B

PHBern

Rektorat
Fabrikstrasse 2
CH-3012 Bern
T +41 31 309 20 11
rektorat@phbern.ch
www.phbern.ch

PHBern: für professionelles
Handeln in Schule und Unterricht