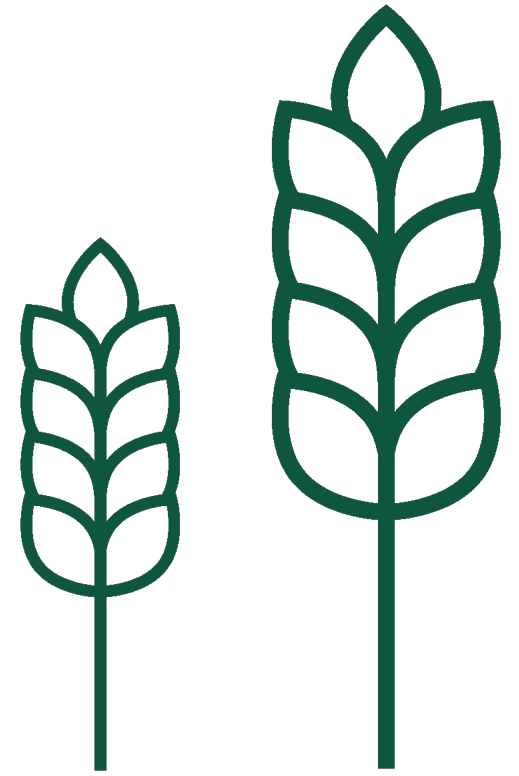




BIF digitaliseringsstrategi **2025-2027**

Indhold

1. Digitaliseringsstrategien 2025-2027
2. Strategiens borgersyn
3. Strategiens krav til fremtidens medarbejder
4. Målbillede
5. Signaturprojekter



1

Digitaliseringsstrategien

Hvad skal vi opnå med strategien?



Sikre **rette**
servicestandard til
borgere og virksomheder



Styrke faglighed med
digitale løsninger



Frigøre tid til samt
understøtte kerneopgaven



Indfri behov og
forventninger om digitale
løsninger til fremtiden

BIF's digitaliseringsstrategi 2025-27

Vision

Digitalisering skal gøre det **lettere** at yde **meningsfuld og effektiv service** for borgere og virksomheder

Strategisk
fokusområde

Vi vil sikre digitale løsninger til dem, der kan og vil selv

Forudsætninger

Digital understøttelse af enkle og effektive arbejdsgange

Bedre og strategisk brug af data & systemer

Digital kultur og kompetencer til ledere og medarbejdere

Principper

Bæredygtig anvendelse af IT

Professionel, dataetisk og sikker IT-styring

2

Strategiens borgersyn

Borgerer der kan og vil selv

Borgeren kan have en eller flere af nedenstående adfærdstræk, der kan være med til at indikere digital parathed.

Teknologisk tryk

Borgeren kan bruge smartphone, tablet eller computer uden større tøven og kan nogenlunde navigere selvstændigt på offentlige hjemmesider (fx borger.dk), sin netbank eller andre apps.

Digitalt selvhjulpen

Opsøger og spørger selv efter digitale løsninger og kan fx selv logge ind med MitID eller NemID uden vejledning.

Læringsparat

Udtrykker vilje til at lære om/at bruge (nye) digitale værktøjer. Forsøger selv først og spørger kun om hjælp, hvis nødvendigt.

Ønsker medinddragelse

Er optaget af at kunne tilgå så meget relevant viden om sin sag som muligt, og ønsker aktivt at kunne forstå sine muligheder og krav til aktiviteter, som fx mødetider, konsekvenser ved udeblivelse o.lign.

Positiv holdning til digitalisering

Omtaler digitale løsninger i positive vendinger, fx "Det er lettere", "Det går hurtigere online" m.m.) og udviser tålmodighed ved brug af digitale værktøjer.

Digital inklusion

Vi vil sikre digitale løsninger til dem, der kan og vil selv

- Det strategiske fokusområde skal **sikre, at ressourcerne bruges klogt**, og der frigøres tid og kapacitet, så der kan gives mere målrettet støtte og hjælp til de borgere, som har størst behov, da ingen borgere skal overlades til sig selv.
- **Digital umodenhed** hænger ikke altid sammen med social udsathed
- **Digital inklusion er en integreret del af digitale indsatser i strategien**, og borgere kan forsat fritages fra brug af digitale værktøjer.
- **Balanceret udvikling**, hvor digitale løsninger er en mulighed, men ikke et krav.

3

Strategiens krav til fremtidens medarbejdere

Leder i digital transformation

Kommunikerer digital vision tydeligt

Formulerer regelmæssigt hvordan digitalisering bidrager til afdelingen, borgere og forretningen ved f.eks. at inkludere digitale mål i afdelingsmøder. Følger op på implementering og udvikling af ny teknologi og deler succes historier om generelle og egne digitale fremskridt.

Sikrer digital kompetenceudvikling

Prioriterer løbende opkvalificering ved at afsætte tid til kurser, sikrer erfaringsudveksling på tværs af afdelinger og deltager selv aktivt i tilbud om opkvalificering eller viden om

Fremmer en eksperimenterende kultur

Opmuntrer til afprøvning af nye digitale løsninger og accepterer fejl som læringsmuligheder ved f.eks. at skabe rum til at afprøve idéer eller øve sig i et nyt værktøj eller registreringspraksis.

Faciliterer tværfagligt samarbejde

Nedbryder siloer gennem digitale samarbejdsplatforme som fx Teams og inviterer digitale specialister eller lignende til afdelingsmøder for at bygge bro mellem forretning og teknologi.

Leder datadrevet

Forstår på et overordnet plan, hvilke data, der findes i de forskellige systemer og træffer beslutninger baseret på data ved fx at implementere dashboards i sit arbejde og/eller inddrage dataindsigter i strategiske diskussioner.

Praktiserer digital arbejdsstruktur og kultur

Viser vejen ved fx at afholde effektive virtuelle (afdelings)møder, anvende AI-tjenester eller opgavestyringsredskaber i fx Outlook eller Teams og løfter konkrete eksempler på nye eller bedre måder at anvende eksisterende fagsystemer på ind i afdelingsmøder.

Medarbejder i digital transformation

Forstår og mestrer digitale værktøjer

Korrekt anvendelse af fagsystemer eller projektstyringssoftware som Fasit, F2, Microsoft 365 til at løse og organisere sine opgaver.

Bidrager aktivt til digitale forandringer

Er nysgerrig og åben over for eksisterende såvel som nye digitale løsninger. Deltager fx i workshops om nye systemer og/eller giver konstruktiv feedback på, hvordan processer eller systemer kan optimeres og/eller forsøger at forstå og finde løsninger på evt. fejl eller

Samarbejder på tværs af afdelinger

Opsøger og orienterer sig hos Digitaliseringskontoret, superbrugere, medarbejdere i andre enheder eller hos techfluencers og techspottere for at udnytte hinandens kompetencer og sikre at digitale løsninger anvendes ensartet og understøtter forvaltningens behov.

Tager ansvar for egen læring og udvikling

Afprøver og tester idéer af i systemer, opsøger kurser eller e-learning om digital transformation og deler viden og erfaringer med

Overholder datasikkerhed og GDPR

Sikrer, at følsomme data håndteres korrekt og undersøger eller opsøger vejledning hvis tvivl herom samt orienterer sin leder eller nærmeste GDPR-koordinator, hvis der er sket et data- eller sikkerhedsbrud.

Faciliterer borgernes adgang til og brug af digitale løsninger

Arbejder ud fra en filosofi om at borgeren kan og vil selv og vejleder borgere i brugen af selvbetjeningsløsninger som selvbook, MitID og Jobnet for at sikre, at de kan anvende vores digitale services.

4

Målbillede

Målbillede for perioden 2025-2027

Forretning
2030 målbillede



Ca. 300 mio. i besparelser som følge af beskæftigelsesreformen



Tilfredsheds mål knyttet til borgere og virksomheder som følge af reformen (*Nye resultatmål ventes afklaret i lovforslaget for beskæftigelsesreformen*)

Digitalisering
2027 målbillede



% af medarbejdere og ledere, der oplever, at de har de rette digitale kompetencer.
(*Afventer pulsmåling*)



400 forandrings- og forankringsagenter, der deltager aktivt i den digitale transformation
(*Techspottere & techfluencers*)



Overordnet tilfredshed med *digitale* løsninger blandt borgere og virksomheder
(*Først mulig fra 2026*)



% af medarbejdere og ledere, der oplever, at digitale løsninger effektivt understøtter kerneopgaven.
(*Afventer pulsmåling*)



2030 mål

40-50 mio. kroner i effektiviseringer som resultat af digitalisering

Principper
2027 målbillede



Grønne krav til 80% af forvaltningens nye digitale investeringer



Mindst 90% af ledere og medarbejdere har gennemført kursus i databeskyttelse



Der er gennemført nye risikovurderinger for 100% af BIF's IT-systemer

5

Signaturprojekter

Rammen for signaturprojekter

1. Der etableres tre signaturprojekter, der samler og fokuserer de strategisk vigtigste aktiviteter i strategiperioden (2025-2027)
2. De skal gennemføres i løbet af strategiperioden

Tre signaturprojekter

Projekt

Fremtidens digitale jobunivers i Københavns Kommune

Klargøring af digital infrastruktur

Løft af BIFs digitale kompetencer og kultur

Formål

- Borgere og virksomheder, der kan og vil selv, skal have en højere grad af digital service i beskæftigelsesindsatsen - fx via et digitalt jobunivers.
- Aktivere potentielle selvhjulpne borgere gennem bedre og mere digital inklusion
- Gøre beskæftigelsesindsatsen billigere
- Frigive tid til en øget prioritering af de udsatte borgere, der har brug for en ekstra indsats

- Identificere overlappende eller ineffektive digitale løsninger med henblik på konsolidering
- Forberede en skalerbar og åben datainfrastruktur, der muliggør integration til eksterne leverandører samt et mere digitalt jobunivers
- Muliggøre effektiv anvendelse af kunstig intelligens

- Medarbejdere skal bedre kunne anvende (flere) digitale løsninger i deres arbejde
- Fastholdelse af kvalificerede medarbejdere
- Styrke BIFs position som en attraktiv (digital) arbejdsplads
- Sikre borgerne mulighed for mere selvbetjening og udvikling af digitale kompetencer
- Etablere en organisk digital kultur
- Mere effektiv udvikling og implementering af digitale løsninger

Aktiviteter

- A. Digital jobformidling.** En kortlægning af og igangsættelse af aktiviteter for en øget selvbetjening for borgere og en mere digital indgang til beskæftigelsesindsatsen. Finansieret af i midler fra OFS 24/25. Konkrete aktiviteter vil kræve særskilt finansiering
- B. AI-sagsstøtte til kompleks sagsbehandling.** Brug af AI til at forbedre og effektivisere kompleks sagsbehandling ifm. forberedelse, dokumentation og fremsøgning af oplysninger.
- C. AI-resume af borgersamtaler.** Afprøvning en AI-løsning, der til resume af borgersamtaler, som kan forbedre borgeroplevelsen og reducere administrationstiden ifm. samtaler med borgere. Kræver selvstændig finansiering.

- Sikre kortere time-to-market med nye digitale løsninger
- A. Kortlægning af systemlandskab og dataflows** Udarbejdelse af et visuelt overblik over systemer og deres koblinger til hinanden
- B. Forbedret datagrundlag.** Afklare behov for optimering datagrundlaget ift. at understøttelse databaseret ledelse og sagsbehandling samt at kunne anvende AI-løsninger.
- C. Behovsanalyse af hardware-landskabet i BIF.** Der foretages en analyse af hardware-forhold i BIF ift. at kunne anvende digitale løsninger effektivt.
- D. Revitalisering af superbrugernetværk.** Gentænke og styrke superbrugernetværket på tværs af BIF

- A. Længerevarende digitalt kompetenceprogram** Opkvalificering af ledere og medarbejdere i bl.a. i digital transformation og AI samt etablering og uddannelse af forankringsagenter (Tech-spottere) og ambassadørkorps (Techfluencers). Det vil kræve særskilt finansiering.
- B. Bedre brug af Fasit** Lettere adgang til relevant materiale, optimering af arbejdsgange og forbedret uddannelse. i brug af Fasit.