



BI28 Digitalt kompetenceprogram i BIF

Resume

Forvaltningen ser ind i en tid, hvor udgifterne til beskæftigelsesindsatsen skal reduceres med 2,7 mia. kr. på landsplan samtidig med, at servicen til ledige og virksomheder skal være så høj som muligt. Digitalisering og ny teknologi, som fx AI, kan effektivisere indsatsen. Det kræver imidlertid, at medarbejderne har de rette kompetencer til at omsætte teknologien hertil, og at forvaltningen har fuld fokus på forandringsledelse, som er afgørende for at lykkes med en digital transformation. Det foreslås derfor, at der afsættes midler i 2026 og 2027 til et digitalt kompetenceprogram for ledere og medarbejdere i BIF, som skal sikre, at potentialet i digitale værktøjer bliver omsat til kloge besparelser og frigiver tid til kontakten med borgere og virksomheder.

Kategorisering	
Need to	
Fastholdelse/rekruttering	
Rettidig omhu	
Specifik udfordring	
Bevillingsudløb	
Henvist sag	x
Bestilling fra politisk parti	
Bestilling fra borgermesterforum eller tværgående pakke	
Bestilt af fagudvalg	
Bestilt administrativt	

Beslutning

- Der skal træffes beslutning om at afsætte 2,6 mio. kr. i 2026 og 2,5 mio. kr. i 2027 (servicemidler) til digital omstilling af alle medarbejdere i BIF gennem et digitalt kompetenceudviklingsprogram.

Baggrund

Ved OFS 24/25 blev aftaleparterne enige om en hensigtserklæring om, at finansieringen til at styrke de digitale kompetencer hos medarbejderne i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF) kan indgå til forhandlingerne om budget 2026.

Indhold

Den kommende beskæftigelsesreform lægger op til øget brug af digitale løsninger bl.a. ved at give hjemmel til brug af kunstig intelligens i beskæftigelsesindsatsen. Hvis digitalisering og brugen af AI for alvor skal bidrage med væsentlige effektiviseringer, kræver det, at medarbejderne har de rette digitale kompetencer til at udnytte løsningerne til at frigive tid og dermed sikre effektive og relevante forløb for borgere og virksomheder. Forvaltningen har i 2025 selv finansieret opstarten af det digitale opkvalificeringsforløb for medarbejdere. Samtidig har arbejdet med BIF's digitaliseringsstrategi for 2025-2027 tydeliggjort, at et bredt løft af medarbejdernes digitale kompetencer er helt afgørende for, at strategien kan realiseres. Erfaringerne fra det igangværende arbejde giver et godt fundament for at etablere et samlet og målrettet digitalt kompetenceprogram for både ledere og medarbejdere.

Et digital kompetenceprogram for medarbejdere og ledere skal løfte både den digitale forestillingsevne, de digitale kompetencer og en digital kultur. Samtidig er det afgørende, at det er forankret og hovedsageligt drives af forvaltningen selv for at sikre, at kurser og læring mv. er så tæt som muligt på medarbejderen og lederens hverdag, men også for at sikre fokus på forandringsledelse af den digitale transformation i forvaltningen, som skal bidrage til at løfte de høje ambitioner i forvaltningens kommende digitaliseringsstrategi.

Programmet består af fire overordnede indsatser:

1) Kompetenceprogram for ledere i BIF

Indsatsen for ledere skal fokusere på at styrke deres evner til at lede digital transformation. De skal lære at drive digitale forandringsprocesser i praksis, forstå vigtigheden af digital kultur og kunne motivere medarbejderne til at anvende digitale løsninger og ny teknologi. Programmet vil omfatte lederkurser, workshops og inspirationsoplæg, hvor lederne både får strategisk viden, praktiske værktøjer og konkret erfaring med at bruge nye teknologier. Aktiviteterne integreres løbende i eksisterende mødefora for at sikre kontinuerligt fokus og forankring.

2) Digitale forandringsagenter (Techspottere og Techfluencers)

Der skal være to stærke grupper af digitale forandringsagenter:

Techspottere (minimum 80 medarbejdere) fungerer som lokale koordinatore og ambassadører for den digitale transformation. De får et særligt uddannelsesforløb med fokus på digital forandringsledelse, co-creation og indsigt i BIF's digitale strategi og systemlandskab. Aktiviteterne omfatter bl.a. netværksmøder hvert kvartal og "lab days", hvor nye teknologier og digitale løsninger afprøves og videreudvikles.

Techfluencers (minimum 320 medarbejdere) er digitale ildsjæle, der støtter kolleger i hverdagen og deler erfaringer og idéer til bedre brug af digitale løsninger. De vil gennemføre korte læringsforløb og deltage i fælles kurser med fokus på grundlæggende digital forståelse, fx anvendelse af AI-værktøjer i praksis. Derudover deltager de i halvårslige netværksmøder, hvor de udvikler og deler idéer, som kan bringes videre i Techspotter-netværket og ind i den strategiske udvikling.

3) Kompetenceprogram for øvrige medarbejdere i BIF

Kompetenceprogrammet skal styrke medarbejdernes evne til at anvende digitale værktøjer i hverdagen og se muligheder i ny teknologi. Det sker gennem en bred vifte af aktiviteter som fx kurser i forskellige niveauer (fysiske eller e-læring), inspirationsoplæg om konkrete cases og korte mini-workshops med fokus på specifikke redskaber eller teknikker. Målet er at gøre digitalisering mere nærværende og anvendelig i det daglige arbejde.

4) Infrastruktur til løbende onboarding i og videreudvikling af digital opkvalificering

Der skal etableres infrastruktur, der sikrer løbende digital opkvalificering i BIF. Det betyder, at nye og eksisterende medarbejdere nemt kan onboardes i digitale værktøjer og videreudvikle deres kompetencer over tid. Indsatsen omfatter fx e-læring og digitale læringsforløb. Dertil en foranalyse af muligheden for "In app guidance" i relevante systemer i forvaltningen, der skal tilbyde hjælp, vejledning eller læring i det øjeblik behovet opstår i et system, fx vha. pop-up med et tip/relevant link eller direkte guidning på skærmen, som vil skabe mere effektiv brug af systemet samt kunne højne datakvaliteten. Formålet er at gøre digital læring til en naturlig del af hverdagen. Modellen skal være bæredygtig og fungere også efter programmets afslutning.

Opbygningen af programmet vil kræve:

- Indkøb og evt. udvikling af fysiske og online kurser til udvalgte målgrupper
- Finansiering af oplægsholdere til inspirationsoplæg/webinarer
- Foranalyse til indkøb af "In app guidance" system til kontekstuel opkvalificering

- Ansættelse af en programkoordinator, der i samarbejde med projektledelsen koordinerer afvikling af aktiviteter

Forventet effekt og opfølgning

Tabel 1 - Oversigt over målsætning for effekter og evaluering af budgetønsket

Målgruppe	Indsats	Målsætning	Opfølgning på og/eller evaluering af indsatsen
Borgere, der selv kan eller vil anvende digitale løsninger i jobindsatsen	Opkvalificering af medarbejdere i digital adfærd og centrale fagsystemer.	Flere borgere får adgang til at anvende tilgængelige selvbetjeningsløsninger.	Der igangsættes en årlig pulsmåling rettet mod borgere, som følger udviklingen i borgerens oplevelse af digital tilgængelighed.
Borgere, der ikke kan anvende digitale løsninger i jobindsatsen	Generel opkvalificering af medarbejdere i digitale kompetencer og personligt workflow	Der skal kunne frigives mere tid, som kan bruges til at understøtte borgere, der har større behov for personlig kontakt	Der er igangsat en pulsmåling rettet mod medarbejdere, der følger sammenhæng mellem digitalisering og oplevelsen af at kunne arbejde effektivt og meningsfuldt.
Medarbejdere	Opkvalificering af medarbejderes i grundlæggende it-forståelse og AI	Flere borgere og virksomheder oplever bedre vejledning i at anvende digitale løsninger til CV og jobsøgning samt matching.	Der igangsættes en årlig pulsmåling rettet mod hhv. borgere og virksomheder, som følger udviklingen i oplevelsen af vejledning i digitale værktøjer til jobsøgning og matching.
Medarbejdere	Opkvalificering af medarbejdere i dataforståelse.	Flere borgere oplever en mere effektiv og relevant sagsbehandling med udgangspunkt i borgerens konkrete situation.	Der igangsættes en årlig pulsmåling rettet mod borgere, som følger udviklingen i borgerens oplevelse af relevans og effektivitet i sagsforløbet.

Økonomi

Vurderingen af behovet for midler er foretaget med afsæt i retningslinjerne for budgetnotater udarbejdet pba. Intern Revisions undersøgelse af budgetnotater, herunder om der er behov for midler til hhv. husleje og ledelse til det enkelte initiativ.

Der afsættes midler til digital omstilling af alle medarbejdere. Det indebærer midler til kurser for medarbejdere, udvikling af forandringsagenter og projektledelse.

Tabel 2 - Oversigt over ønskets aktiviteter på alle styringsområder

1.000 kr., 2026 p/l	Styringsområde	2026	2027	2028	2029	I alt
Indkøb af licenser til online kursusplatform	Service	230	230			460
Kursusprogram for ledere, ambassadører (techspottere og	Service	550	400			950

techfluencere) og medarbejdere						
Løbede udvikling og drift af netværk af techspottere og techfluencere (forandringsagenter)	Service	856	856			1.712
Midler til eksterne oplægsholdere	Service	150	150			300
Projektledelse af programmet	Service	856	856			1.712
Udgifter i alt (netto)		2.642	2.492			5.134

Risikovurdering og proces

Beskæftigelsesområdet går en tid i møde, hvor der er lagt op til en besparelse på 2,7 mia. kr. på landsplan frem mod 2035. Hvis de fremtidige ændringer på beskæftigelsesområdet får konsekvenser for forudsætningerne i budgetnotatet, vil forvaltningerne vende tilbage med et forslag til justering af bevillingen i en ny sag.

Tidligere afsatte midler

Der har ikke tidligere været afsat midler til aktiviteten.

Administrativt bilag

Bevillingstekniske oplysninger

Tabel 3 - Udgifter til Service

1.000 kr., 2026 p/l	Ud- valg	Bevil- ling	Ind- tægt/ udgift	2026	2027	2028	2029	I alt
Styrkelse af med- arbejdernes digi- tale kompetencer	BIU	35.10	U	2.642	2.492			5.134
Serviceudgifter i alt			U	2.642	2.492			5.134

Øvrige tekniske oplysninger

Bydele

Bydækkende: ☒											
Bispebjerg	☐	Indre by	☐	Vesterbro/Kgs. Enghave	☐	Valby	☐	Amager Øst	☐	Udenbys	☐
Nørrebro	☐	Østerbro	☐	Brønshøj/Husum	☐	Vanløse	☐	Amager Vest	☐		
Adresse											