



NOTAT

Der er et massivt og øget fokus på digitalisering i kølvandet på både reformen og den hastige digitale udvikling, bl.a. med indtoget af AI. Derfor har BIF igangsat to centrale initiativer: BIFs digitaliseringsstrategi 2025-2027 og et opkvalificeringsprogram for digitale kompetencer. De sikrer en prioriteret udvikling af et stærkt digitalt fundament, der er afgørende for, at borgere og virksomheder vil opleve en høj servicestandard i fremtiden.

Den teknologiske udvikling suser afsted. Reformen og stigende borger- og medarbejderkrav til digitale løsninger øger samtidig behovet for at kunne udnytte potentialet ved digitalisering og ny teknologi. Det vil både sikre mere (digital) inklusion af borgere og lette de administrative opgaver for medarbejderne.

BIU vedtog i juni 2025 en ambitiøs digital strategi for BIF, der løber frem til udgangen af 2027. Strategien bygger videre på KKs digitaliseringsstrategi og sætter den overordnede retning for det digitale arbejde i forvaltningen. Visionen er klar: Digitalisering skal gøre det lettere at yde meningsfuld og effektiv service for borgere og virksomheder.

Strategien indeholder en række forudsætninger, der skal løfte digitaliseringen i BIF – både gennem nye løsninger, bedre systemunderstøttelse og styrket digital kultur. Derudover er særligt tre signaturprojekter centrale:

1. **Fremtidens digitale jobunivers i Københavns Kommune:** Det skal gøre det muligt for ledige borgere og virksomheder i langt højere grad at betjene sig selv digitalt. Det vil samtidig frigive mere tid til de borgere, der har mest brug for personlig kontakt.
2. **Klargøring af digital infrastruktur:** Det skal sikre velfungerende it-systemer og høj datakvalitet, så vi kan udnytte digitale værktøjer og ny teknologi optimalt.
3. **Løft af BIF's digitale kompetencer og kultur:** Det skal klæde ledere og medarbejdere på med kompetencer til at kunne udnytte digitale løsninger til gavn for borgere og virksomheder. Samtidig skal initiativet være med til at fastholde BIF som en attraktiv arbejdsplads for dygtige medarbejdere.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

Afventer lovhjemmel til at indfri potentialer med AI: I strategien indgår et effektiviseringsmål på 40-50 mio. i 2030. Det skal i høj grad indfries med implementering af AI-løsninger. Det er forventningen, at der i regi af beskæftigelsesreformen vil blive etableret en lovhjemmel til at anvende kunstig intelligens i beskæftigelsesindsatsen. BIF følger arbejdet tæt og forventer, at der vil være hjemmel til brug af kunstig intelligens pr. 1. februar 2026.

Bæredygtig IT er et ufravigeligt princip for BIF: Reformen kræver effektivisering, som i høj grad hentes med digitalisering. Samtidig kan

17-12-2025

Sagsnummer I F2

Dokumentnummer i F2
9617035

Sagsnummer i eDoc

Sagsbehandler
Nadia Bach Madsen

den udvikling øge både klima- og ressourceforbrug. Derfor arbejder BIF målrettet at opnå fuld udnyttelse af vores eksisterende digitale landskab og samtidig søge den rette balance med brugen af ny teknologi.

BIF er en digital umoden organisation: Forvaltningen har historisk set haft en ad hoc tilgang til digitalisering. Det har medført fragmenterede digitale løsninger og arbejdsgange, som betyder, der i dag er lav datakvalitet og ineffektiv systembrug. Det er med afsæt i det, at strategien i særlig grad lægger fokus på at styrke forudsætninger for digitalisering.

UDDYBENDE OM DE TO CENTRALE INITIATIVER

BIF's digitaliseringsstrategi og digitale kompetenceprogram er hjørnestenene i arbejdet med at sikre det rette digitale fundament til at imødekomme kravene til en mere effektiv og meningsfuld beskæftigelsesindsats i fremtiden.

Meningsfuld og effektiv service med et digitalt jobcenter

En af de største reformer af beskæftigelsessystemet i mange år er i gang. Det er en unik mulighed for, at beskæftigelsesindsatsen i København kan tage et markant skridt i retning af en mere meningsfuld og effektiv service for borgere og virksomheder. Vi ved, at mange borgere og virksomheder både kan og vil klare sig selv digitalt. Det skal vi gøre nemt for dem. Samtidig kan ny teknologi og kunstig intelligens lette de administrative opgaver for medarbejderne. Når vi fjerner unødige barrierer og giver digitale handlemuligheder, frigiver vi samtidig tid til, at medarbejderne kan hjælpe dem, der har særligt brug for det. For når teknologien tager sig af det rutineprægede, kan medarbejderne bruge deres faglighed på det, der gør en forskel – mødet med mennesker. Forvaltningen arbejder derfor lige nu på en foranalyse af, hvordan et digitalt jobunivers kan udmøntes, hvilket har resulteret i en innovationscase, som skal behandles ved OFS 25/26.

Højere kvalitet og klog brug af vores ressourcer

Vi skal bruge vores ressourcer klogt og effektivt. Det kan vi ikke løse ved blot at arbejde hurtigere eller presse medarbejderne mere. Vi skal arbejde smartere. Her er digitalisering en nøgle. Når vi automatiserer tunge processer og fjerner uhensigtsmæssigt arbejde, så frigiver vi både tid og penge, som kan bruges på borgerne.

Hvis vi skal lykkes med det i forvaltningen, kræver det, at vi løfter vores ledere til at kunne drive digital ledelse, og medarbejderne til at kunne udnytte digitale løsninger bedst muligt. Derfor investerer vi i medarbejdernes digitale kompetencer, så de føler sig trygge, stolte og godt klædt på til at bruge nye værktøjer i hverdagen. Forvaltningen fik godkendt et budgetforslag ved de seneste budgetforhandlinger, som finansierer forvaltningens digitale kompetenceprogram frem til og med 2027.