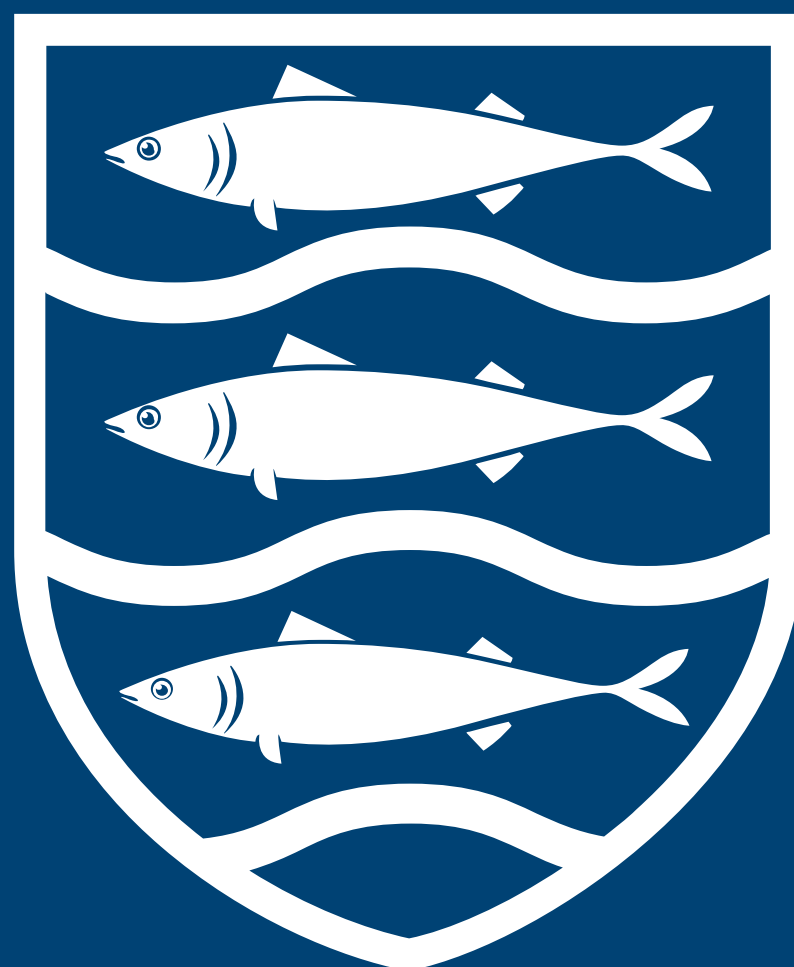




Digitaliseringsprincipper for forvaltningen Jobcenter og Borgerservice

2026-2027

Indflyvning

Gennem digitalisering arbejder vi for Det Gode Liv

I forvaltningen Jobcenter og Borgerservice har vi vedtaget fem principper for digitalisering og hvordan vi arbejder med det i forvaltningen. De fem principper ledsages af en handleplan, som fortæller hvordan vi omsætter dem i praksis. Principperne og handleplanen gælder for ledere som medarbejdere i forvaltningen i årene 2026-2027, hvorefter de skal revideres.

Vores digitaliseringsprincipper skal understøtte de strategier, vi har i forvaltningen, men også vores overordnede kommunale strategi "Det Gode Liv – udviklingsstrategi 2035". Derudover understøtter den udmøntningen af de offentlige digitaliseringsstrategier og -programmer

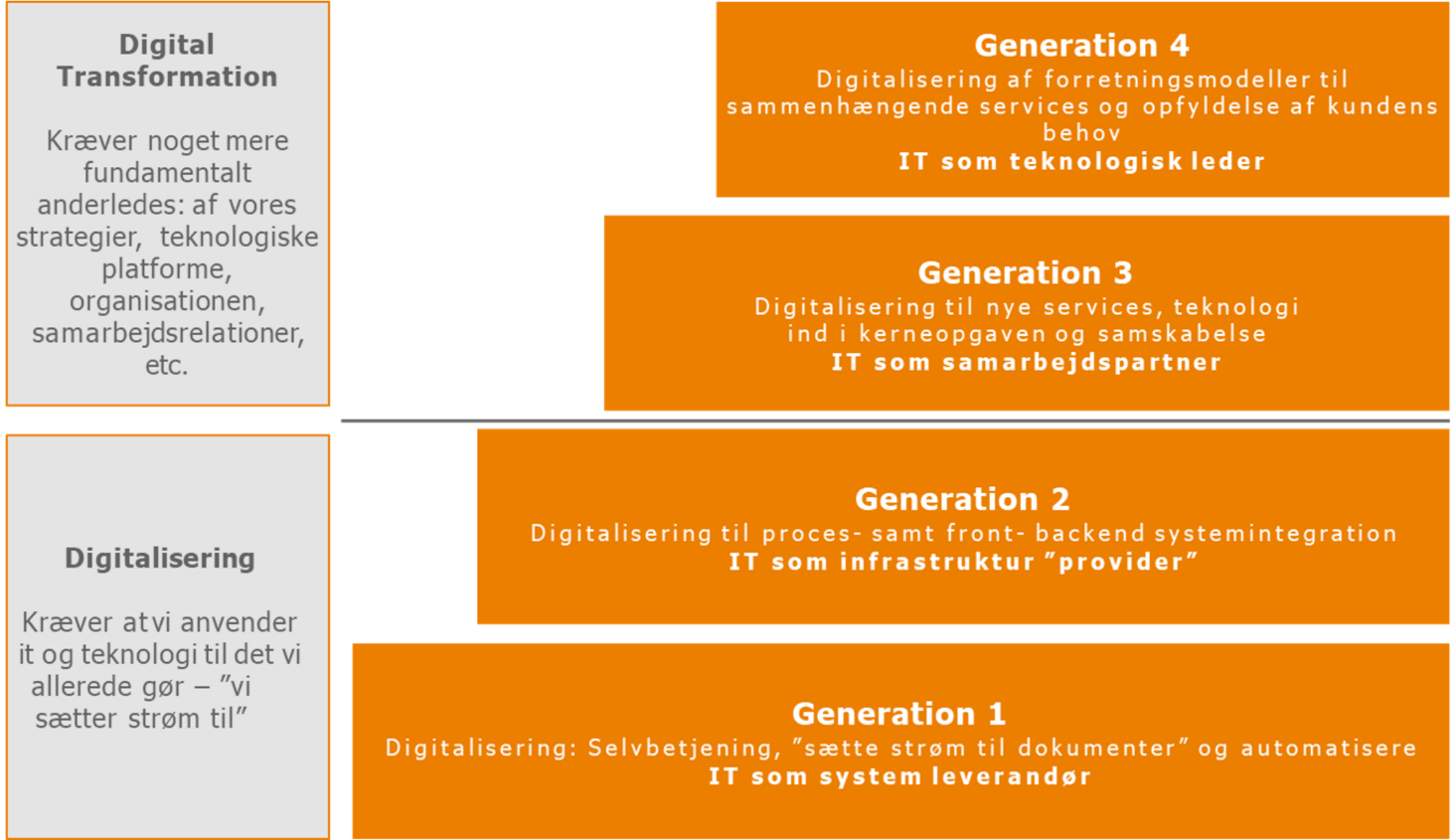
Samarbejde med kommunens IT-afdeling og øvrige forvaltninger

Digitaliseringsprincipperne og den tilhørende handleplan skal ud over at understøtte de fællesoffentlige strategier også anvendes til at fortsætte og styrke det gode samarbejde med IT-afdelingen gennem IT-visitationen og øvrige fora som Den Digitale Styregruppe, DDS, og Informations Sikkerheds Udvalget, ISU.

Vi følger kommunens retningslinjer og deltager i den fælles udvikling på området.

Vi betragter forvaltningens øgede opmærksomhed på digitalisering som en styrkelse af sammenhængskraften og opgaveløsning på tværs i forvaltningen og i hele kommunen.





*Fra "Digital transformation"
af Pernille Kræmmergaard*

Digital modenhed

Vi vil kontinuerligt have fokus på at udvikle den digitale modenhed.

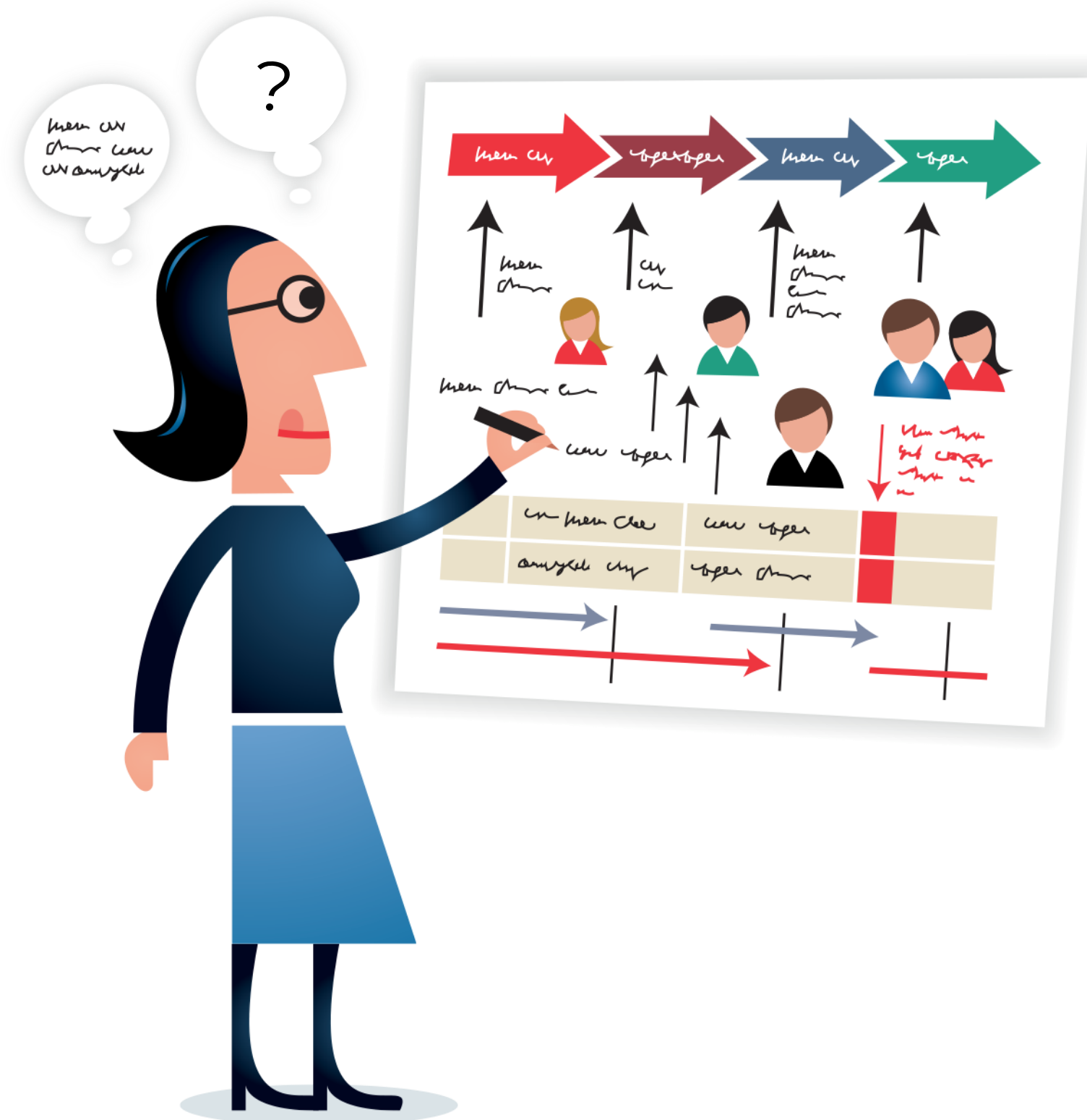
Vi er på nuværende tidspunkt på forskellige niveauer alt efter hvilket projekt eller digitaliseringsinitiativ vi betragter. Men vi ser et stort potentiale i at arbejde med den digitale modenhed i hele forvaltningen, hvilket vi vil gøre gennem de fem principper og den aktuelle handleplan.

Digitaliseringsprincipper i forvaltningen Jobcenter og Borgerservice

- Digitalisering understøtter kerneopgaven og de faglige strategier
- Vi er sammen om den digitale udvikling
- Vi benytter os af standardisering hvor muligt
- Vi anvender digitalisering som værktøj til effektivisering
- Vi er nysgerrige på den digitale udvikling

Handleplan

Digitalisering i forvaltningen
Jobcenter og Borgerservice
2026-2027



Handleplan

Digitalisering understøtter kerneopgaven og de faglige strategier	Vi er sammen om den digitale udvikling	Vi benytter os af standardisering hvor muligt	Vi anvender digitalisering som værktøj til effektivisering	Vi er nysgerrige på den digitale udvikling
Vi forholder os til digitalisering i revisioner af eksisterende eller udarbejdelsen af nye planer og strategier i forvaltningen	Vi kender vores roller og ansvarsområder og spiller hinanden gode.	Vi igangsætter en analyse af, hvor der er et standardiseringspotentiale, der endnu ikke er opfyldt.	Vi implementerer en ny governancestruktur.	Vi undersøger, hvad de eksisterende og kommende forskellige teknologier kan
Vi tilpasser vores mindset, så vi finder det naturligt altid at tilbyde vores services digitalt, så vidt det er muligt, dog med øje for, at det skal give værdi for borgeren og ikke udfordre den gode relation.	Vi arbejder med kompetenceafdækning- og udvikling. Vi vil have særligt fokus på digital ledelse.	Når vi er lykkedes med at implementere den nye governancestruktur, vil vores superbrugere også arbejde for at udpege standardiseringsmuligheder	Vi arbejder fortsat med robotløsninger, selvbooking og digital selvbetjening.	Vi undersøger løbende markedstendenser og muligheder
Vi har fokus på vejledning i brugen af vores digitale services, så borgeren får hjælp til digital selvhjælp	Vi har fokus på at styrke samarbejdet på tværs af de andre forvaltninger. Det gør vi i de kommunale it-fora fx SKF og DDS	Vi anlægger et forvaltningsperspektiv på standardiseringer: Det gør det nemmere for alle.	Vi arbejder på at identificere områder med effektiviseringspotentiale, så vi kan bruge mindre tid på administration og mere tid på den gode relation.	Vi undersøger, hvor andre kommuner har succes med brugen af ny teknologi
Vi hjælper fortsat de analoge, så alle borgere får lige adgang til det offentlige	Vi vil opsøge information om Regeringens løsninger på at tilgå den digitale udvikling <u>sammen</u> og undersøge, hvordan de løsninger kan omsættes hos os.			Vi er opmærksomme på kommende lovreguleringer, der påvirker vores digitaliseringsmuligheder

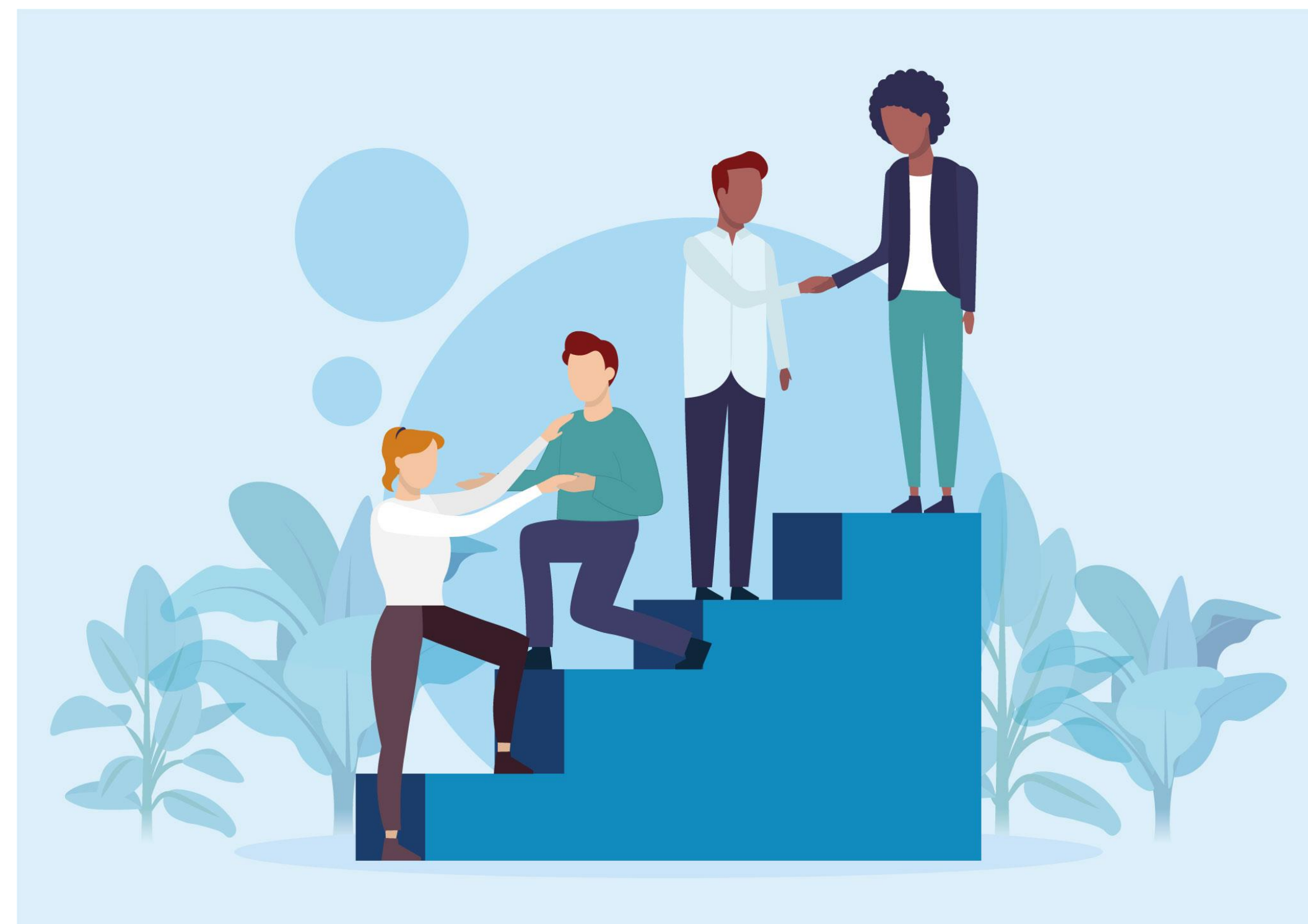
Forudsætninger

Governance

Implementering, drift og udvikling af it-systemer kræver specifikke opgaver. For at tackle disse opgaver har vi oprettet en parallel organisation ved siden af den eksisterende linjeorganisation

Formålet er at maksimere udnyttelsen af it-systemet, både hvad angår kvalitet, effektivitet og borgernes adgang til egne data.

Alle medarbejdere i organisationen bliver berørt af de særlige opgaver, der knytter sig til både implementering, drift og udvikling af it-systemerne. Derfor spiller den primære organisation en afgørende rolle for at sikre en vellykket implementering, stabil drift og kontinuerlig udvikling.



Forvaltningens roller og ansvarsområder for digitalisering

Direktør

Sætter den digitale dagsorden i samarbejde med chefgruppen

Deltager evt. i styregrupper, hvis et it-system anvendes i hele forvaltningen

Chef

- Deltager i chefgruppens arbejde med at sætte den digitale dagsorden.
- Ansvarlig for, at de fællesoffentlige digitale strategier løftes i eget fagområde
- Sikrer ressourcer, som defineret af systemejer
- Tager hånd om særlige udfordringer som hindrer den digitale udvikling

Kontorleder

- Sikrer ressourcer, som defineret af systemejer
- Ansvarlig for, at afdelingen følger retningslinjer for anvendelse af it-systemer
- Går foran, når der er digitale forandringer
- Er nysgerrig og tænker digitalisering ind i kerneopgaven.
- Fremmer en digital kultur ved at sikre digital forståelse og kompetencer hos medarbejderne.
- Har samtidig øje for arbejdet med digital inklusion.
- Har også øje for løsninger for de ikke-digitale

IT-systemernes roller og ansvarsområder

Systemejer

- Er øverste leder for det område, der skal anvende IT-systemet.
- Har ansvar for økonomi, kontrakt, databehandleraftale, risikovurdering og at de nødvendige roller er besat til implementering, drift og udvikling af it-systemet.

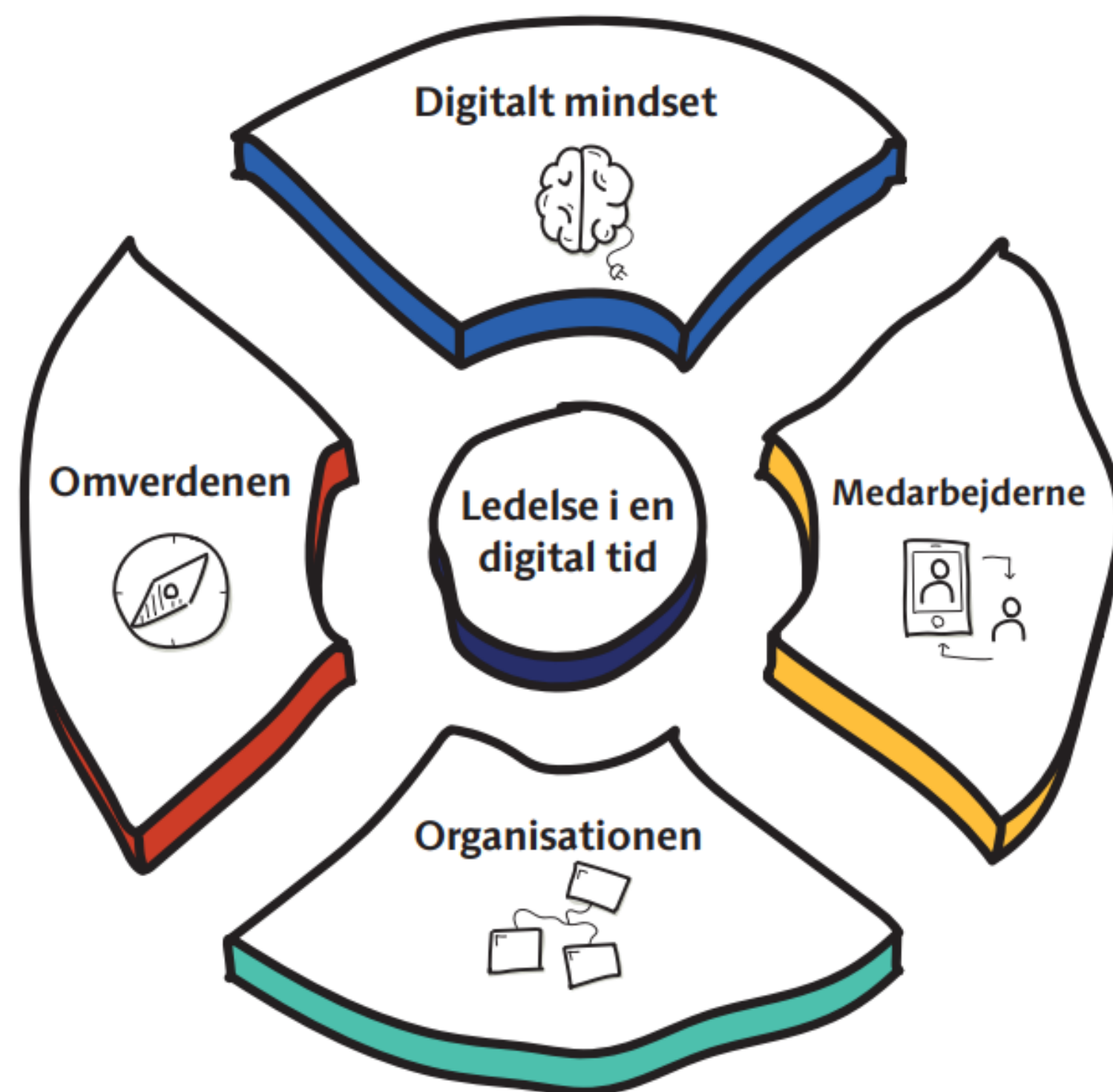
Systembetaler

- Den chef, der har budgettet til at betale for driften af it-systemet. Der er ikke afsat midler i budgettet til hverken ændringsønsker, tillægsanskaffelser eller kompetenceudvikling.
- Rollen besættes pt. af hhv. it-chefen for KOMBIT-systemer og af chefen for JB-sekretariatet for fagsystemer i forvaltningen.

Systemansvarlig

- SPOC til it-leverandør, underviser, udarbejder retningslinjer og vejledninger, medvirker til udarbejdelse af risikovurdering

Fagkoordinator	Administrator
Er nysgerrig på, hvordan digitalisering kan understøtte de faglige opgaver og opmærksom på mulighederne i eksisterende systemer eller på nye systemer på markedet	• Har systemforståelse for både opsætning, anvendelse, snitflader og uddata. Udfører systemadministration, supportberettiget bruger hos leverandøren, følger udviklingen af it-systemet.
Teamkoordinator	Superbruger/ressourceperson/nøgleperson:
Følger retningslinjer for anvendelse af it-systemet Ambassadør for digitale løsninger i forhold til borgere og virksomheder	• IT-superbruger: generel superbruger for de centrale it-systemer; fælles for alle forvaltninger
Medarbejder	• Teknisk superbruger: generel superbruger for alt udstyr og opsætning; fælles for alle forvaltninger
Følger retningslinjer for anvendelse af it-systemet Medansvar for justering og tilpasning af it-systemerne og arbejdsgange Ambassadør for digitale løsninger i forhold til borgere og virksomheder	• Fag-superbruger: en faglig funderet medarbejder, der kan omsætte fagligheden til it-systemets muligheder og være med til at udfordre leverandøren i forhold til udvikling og systemtilpasning. Deltager i test, implementering, undervisning og er en daglig ressource for sine kolleger.



Kompetencer

Digitale kompetencer omfatter en bred vifte af færdigheder, der spænder fra forståelse af data og datasikkerhed til teknologiforståelse over innovation og kommunikation.

Med udgangspunkt i KL's kompetencehjul vil vi igangsætte et program rettet mod ledere i forvaltningen. Målet er at skabe en fælles forståelse af, hvad digitale kompetencer indebærer, afklare behovet for kompetenceudvikling og udarbejde en plan for rekruttering, fastholdelse og udvikling af disse kompetencer.