

REFERAT Direktionen d. 13-08-2024

Mødedato Tirsdag d. 13. august 2024 kl. 10:00

Mødested Mødelokale 1.14

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Anya Krogh
Manghezi

Indholdsfortegnelse

Program heldagsmøde i direktionen 13-08-2024.....	3
Lukket.....	4
Lederudviklingsaktiviteter.....	5
Lukket.....	11
Lukket.....	12
Lukket.....	13
Afprøvning af kunstig intelligens i Høje-Taastrup Kommune.....	14

Punkt 1: Program heldagsmøde i direktionen 13-08-2024

23/22369

Baggrund

Kl. 10.00 – 10.30: Øvrige sager (lukket)

- Forberedelse af møde med borgmesteren (Trine eftersender)
- Artikel fra Lars (bilag)

Kl. 10.30-11.00: Lederudviklingsaktiviteter

Kl. 11.00-12.00: Pause til frokost

Kl. 12.00 -13.20: Budget og økonomirelaterede sager (lukket)

- Direktionens budgetforslag 2025-2028 inkl. skatter, tilskud og udligning og udvikling i selskabsskatter
- Budgetmateriale til budget 2025-2028:
 - Budgetforslag 2025-2028 – Prioriteringskatalog
 - Budgetforslag 2025-2028 - anlægsplan og anlægsforslag
- Lov- og Cirkulæreprogram (DUT) inkl. bilag
- Udmøntning af pulje til ikke-demografiregulerede områder (direktionen intern)

Kl. 13.20-13.50: Afprøvning af kunstig intelligens i Høje-Taastrup Kommune

kl. 13.50 – 14.00: Ansøgning til puljen til dyre uddannelser 2024 - 2. ansøgningsrunde (direktionen intern)

Punkt 2: Lukket

23/22369

Punkt 3: Lederudviklingsaktiviteter

24/11351

Baggrund

Høje-Taastrup Kommune afholder en række centrale og tilbagevendende lederudviklingsaktiviteter, som har til formål at klæde organisationens ledere på til de ledelsesmæssige krav og forventninger i Høje-Taastrup Kommune.

Denne sag giver Direktionen overblik over de centrale og tilbagevendende lederudviklingsaktiviteter med henblik på, at Direktionen drøfter, om det fortsat er de rette lederudviklingsaktiviteter. Samtidig giver sagen en række anbefalinger til mindre justeringer, som Direktionen bedes forholde sig til. Endeligt inddrager sagen også Puljen til Dyre Uddannelser med henblik på, at Direktionen drøfter, hvordan prioriteringen af puljens midler til uddannelse kan få et mere strategisk ophæng.

Indstilling

Center for Byråd og Administration indstiller, at Direktionen:

1. Godkender at der udarbejdes en velkomstpakke til nye ledere
2. Godkender at netværk for niveau 4 og 5 ledere justeres: kursusdelen tages, opstart rykkes til lederens andet år for ansættelse og netværket går fra 5 til 4 årlige møder
3. Godkender at der igangsættes en erfaringsindsamling på fagområderne ift. hvad der opleves særligt vigtigt for nye ledere på området.
4. Godkender, at der forelægges en ny sag for Direktionen med konkrete anbefalinger i forhold til lederuddannelsesbehov og eventuelle justeringer af DOL
5. Godkender at der forelægges en ny sag for Direktionen om finansiering og opstart af endnu et talentudviklingsforløb for medarbejdere med interesse og potentiale for ledelse
6. Godkender, at midler fra Puljen til dyre uddannelse tildeles ud fra strategisk koblede kriterier, der knytter an til
 - Temaerne i Direktionens Strategibrev
 - Uddannelsens bidrag til centrets/arbejdspladsens strategiske arbejde med udviklingen af kerneopgave

Beslutning Direktionen den 13-08-2024

Direktionen godkendte sagens indstillinger med præcisering til indstilling 1, at det er et krav, at der udarbejdes introprogram til ledere og alle får en mentor. Indstilling 5 ønsker direktionen at få forelagt snarest mhp. igangsættelse hurtigst muligt. Ift. Store lederdag blev det besluttet at den som alternativ til en hel dag kan gennemføres på to halve dage.

Sagsfremstilling

De centralt planlagte lederudviklingsaktiviteter kan opdeles i tre grupper:

1. Lederudviklingsaktiviteter for nyansatte ledere
2. Ledelsesstrategiske aktiviteter
3. kompetenceudviklingsaktiviteter, herunder puljen til Dyre Uddannelser

1. Lederudviklingsaktiviteter for nyansatte ledere

Den centrale introduktion og onboarding af nyansatte ledere består af:

- Introduktionsmøde med hhv. HR og Økonomi- og Analysecentret (hilse-på-møder hvor lederen får indsigt i samarbejde og opgavesnit/-fællesskab med hhv. HR og økonomi)
- God Ledelse
- Nye Håbefulde Ledere
- Ledernetværk niv. 4 og 5
- Mentor for nyansatte ledere

God Ledelse i Høje-Taastrup Kommune

Nye ledere deltager på introduktionskurset God Ledelse indenfor de første 8 måneders ansættelse. Formålet er at introducere nye ledere til Høje-Taastrup Kommunes strategiske ophæng og krav og forventninger til ledelse samt skabe grobund for tværgående samarbejde. Kurset afvikles via to-dags seminar samt to efterfølgende enkeltdage.

God ledelse har været afholdt siden 2010 og udvikles løbende i takt med udviklingen i organisationen. Formatet er også løbende tilpasset med fokus på at samtænke indholdet og skabe en stærkere strategisk ledelsesmæssig onboarding. Dele af kurset er forsøgt afviklet virtuelt, men erfaringer har vist, at fysisk fremmøde er at foretrække.

Justeringer af introduktionskurset God Ledelse:

Da God Ledelse afholdes hver 8. måned er ansættelsestidspunktet afgørende for, hvornår nye ledere kommer på God Ledelse. En hyppigere frekvens af God ledelse er ikke muligt, da erfaringerne har vist, at god dynamik og netværksdannelse forudsætter et hold på ca. 20 ledere. Der er derfor behov for tiltag, der gør det nemt for nye ledere at orientere sig i krav og forventninger til ledelse samt de centrale strategiske ophæng.

Det anbefales:

- at der udarbejdes en velkomstpakke til nyansatte ledere, som giver lederen:
 - Overblik over centrale aktiviteter som nye ledere inviteres til
 - Links til vigtig information om de temaer, der indgår i kurset God Ledelse
 - Kontaktinformation ift. hvem lederen kan kontakte ved behov for yderligere viden eller sparring forud for deltagelse på God Ledelse.

Nye Håbefulde Ledere (NHL)

NHL er et uformelt mødeforum mellem nyansatte ledere og kommunaldirektøren. Lederne inviteres til tre møder af 1½ time varighed indenfor det første års ansættelse. Der er ikke mødepligt til disse møder. Der foretages ikke en evaluering af Nye Håbefulde Ledere.

Netværksmøder for lederniveau 4-5

Formålet med netværk for niv. 4 og 5 ledere har været at klæde nye ledere på ift. konkrete ledelsesopgaver i Høje-Taastrup Kommune samt give dem et rum til fortrolig sparring med kollegaer på samme lederniveau. Netværket er derfor etableret som et delvist netværk og delvist kursus, hvor fast definerede temaer er på.

Der afholdes 5 netværksmøder af 4 timer varighed indenfor et år. Der er mødepligt og netværkene er hidtil blevet faciliteret af en HR-konsulent og en personalekonsulent. Ledernetværk for niveau 4 og 5 starter op kort tid efter, at lederne har været på God ledelse.

Justeringer af ledernetværk for niveau 4 og 5

Evalueringer af ledernetværk peger på, at kursUSDelen i netværket har for meget overlap og gentagelse fra God Ledelse. Derfor er der behov for at løsne formen og give lederne en aktiv rolle i at definere indhold i netværksmøderne. Desuden er der blandt de nye ledere oplevelser af, at der mange centralt planlagte aktiviteter i deres opstart, som kan karambolere med behovet for relationsdannelse på egen arbejdsplads samt lære driften at kende.

Det anbefales:

- At kursUSDelen tages ud af ledernetværket, og at netværket afvikles som et værdiskabende rum for sparring og drøftelser af de ledelsesudfordringer og strategiske dagsordner, som lederne oplever relevante at bringe i spil.
- At netværket fortsat faciliteres af en HR-konsulent, som afledt af netværkets behov kan invitere en organisationskonsulent eller personalekonsulent med på et netværksmøde.
- At netværket starter op i år 2 med det formål, at der i lederens første ansættelses år frigives mere tid egen arbejdsplads og drift og samtidig fastholder ønsket netværksdannelse ud over God Ledelse.
- At netværket går fra 5 årlige til 4 årlige møder.

Mentor for nyansatte ledere

Direktionen har tidligere besluttet, at nyansatte ledere skal have en mentor. Der kan dog konstateres flere tilfælde, hvor nyansatte ledere ikke tildeles en mentor. Det opleves grundlæggende vigtigt at god onboarding af ledere prioriteres og her er en mentor en værdifuld støtte. En mentor er et godt supplement til den onboarding, der sker i ledelseskæden, men mentor kan ikke træde i stedet for den sparring der foregår i ledelseskæden. Især for nye ledere opleves det afgørende at sikre støtte til at lande i lederjobbet, hvor mentor og en fokuseret onboarding i ledelseskæden har stor værdi. For at få en bedre fornemmelse af, hvad der er vigtigt for de nye ledere for at lande godt i lederjobbet kan der med fordel laves en erfaringsindsamling på fagområderne ift. at afklare hvad der vil styrke onboarding af nye ledere.

Det anbefales:

- At alle nyansatte ledere tildeles en mentor og derfor formidles i et Ledernyt
- Der gennemføres en erfaringsopsamling ift. at afklare hvad nye ledere på fagområderne vurderer vil være hjælpsomt ifm. onboarding

2. Lederstrategiske aktiviteter

Lederstrategiske aktiviteter består af:

- Store Lederdag
- Strategisk Lederforum
- Ledernetværk niveau 1-3

Store Lederdag

Store Lederdag omfatter alle ledere med personaleansvar og samler lederne fysisk en hel dag. Store Lederdag afvikles som en hel dag, hvor lederne er fysisk sammen og i det store fællesskab sammen beskæftiger sig med dagsordner der tapper ind i det strategiske ophæng i organisationen.

Strategisk Lederforum lederniveau 1-3

Formålet med Strategisk Lederforum er at sikre, at organisationen trækker i samme retning i forhold til strategiske indsatser og beslutninger, herunder at skabe organisatorisk sammenhængskraft og understøtte samstemt ledelse. Strategisk Lederforum er Direktionens platform for information til og dialog med strategiske ledere i kommunen.

Strategisk Lederforum samles årligt til et 4-timers møde samt et to-dags seminar, der er mødepligt for deltagerne i Strategisk Lederforum.

Ledernetværk niveau 1-3

Deltagerne i Strategisk lederform er opdelt i ledernetværk, der mødes 4 gange årligt. Der er mødepligt til netværksmøderne. Netværkene er sammensat på tværs af faggrænser og ledelsesniveauer, og der dannes nye netværk hvert andet år.

Formålet med ledernetværkene er at udvikle ledelse i Høje-Taastrup Kommune samt give lederne større mulighed for at hente inspiration hos hinanden på tværs af organisatoriske grænser, give hinanden sparring samt at udvikle eget lederskab. Desuden kan ledernetværkene give input

til Direktionen i forhold til temaer, som Direktion og/eller Chefforum er i overvejelser omkring.

3. Kompetenceudviklingsaktiviteter

Centrale kompetenceudviklingstiltag målrettet ledelse omfatter:

- Den Offentlige Lederuddannelse (DOL)
- På vej mod ledelse
- Pulje til dyre uddannelser

Den Offentlige Lederuddannelse (DOL)

Fra år 2010 er der i Høje-Taastrup Kommune stillet krav om, at ledere med personaleansvar har en lederuddannelse på minimum DOL-niveau samt, at lederuddannelse igangsættes indenfor 2 års ansættelse. For ledere i Strategisk Lederforum er en lederuddannelse på min. DOL-niv. obligatorisk. For øvrige ledere kan centerchefen lokalt beslutte, at andre lederuddannelser er mere relevante.

I 2024 er det 13. hold af ledere på DOL igangsat. Der har undervejs vist sig behov for at gennemføre alternativer til DOL primært med fokus på at tilbyde en mindre teoretisk lederuddannelse. 7 ledere fra hhv. Driftbyen og CEIS har som alternativ til DOL gennemført en Akademiuddannelse i ledelse. Lederne fik tilbudt yderligere støtte til at gennemføre forløbet i form af samtaler med HR-konsulent undervejs, udarbejdelse af test samt støtte til opgaveskrivning mm.

HR samler løbende op på evaluering af afviklede DOL-forløb både via møder med underviser og tilrettelægger samt via spørgeskemaundersøgelse, som Komponent sender til studerende efter endt uddannelse. På den baggrund blev der efter hold 12 udviklet et kursus i studieteknik, da studerende udtrykte behov herfor. Ud af de 22 ledere, der deltager på DOL hold 13, har 11 tilmeldt sig kurset i studieteknik. Evalueringerne på endvidere på, at der med fordel kan kigges nærmere på følgende:

- Sammensætningen af obligatoriske moduler, herunder evt. nye DOL-moduler
- Omsættelighed til egen praksis
- Udbytte af forskellige arbejdsformer
- Studieteknik fremadrettet
- Sammensætning af hold og deltagerne forudsætninger
- Lederudviklingsbehov og uddannelsesbehov
- Udviklingsstrategiens aftryk på lederuddannelse

Det skal desuden bemærkes, at omkring 40 % af de ledere, der gennemfører DOL, vælger ikke at besvare spørgeskema-evalueringen. For den fortsatte kvalitetsudvikling af DOL er det værdifuldt at højne svarprocenten.

Det anbefales:

- at der bruges mere tid på at undersøge og afklare behovet for lederuddannelse, herunder behovet hos ledere på forskellige niveauer samt eventuelle justeringsbehov af DOL. Med det formål, at der lægges en ny sag for Direktionen med konkrete anbefalinger til behovet for lederuddannelse anno 2024. Dette skal ses i sammenhæng med den arbejdsgruppe, som KL har nedsat ift. afklaring af fremtidens uddannelseskrav til kommunale ledere, hvor der sættes særligt fokus på DOL, og hvor HTK deltager i arbejdsgruppen. Denne arbejdsgruppe afsluttes i ultimo september, hvorefter der udarbejdes oplæg til direktionen.

På vej mod ledelse - Talentudviklingsprogram

På vej mod ledelse er et talentudviklingsprogram for medarbejdere med interesse og potentiale for ledelse. Der er kørt to forløb, som fandt sted i henholdsvis 2017/2018 og 2021/2022.

Formålet med udviklingsforløbet er defineret som:

- Udvikle og fastholde medarbejdere med potentiale og interesse for ledelse
- Styrke grundlaget for intern rekruttering af medarbejdere til ledelse af organisationen

35 medarbejdere har været igennem forløbet, og heraf er 12 i dag ansat i en lederstilling i Høje-Taastrup Kommune, og 4 er ansat i enten en souschef eller koordinator funktion.

Flere ledere har efterspurgt, at der igangsættes endnu et forløb af 'På vej mod ledelse', da de har medarbejdere med interesse herfor.

Med afsæt i de to tidligere 2021/2022 anslås de samlede udgifter for et kommende talentforløb at ligge på ca. 550.000 kr., heraf har en del af beløbet været finansieret via en egenbetaling afholdt lokalt af centret eller den arbejdsplads, deltageren har været ansat på.

Det anbefales:

- at der forelægges en særskilt sag for Direktionen om finansiering og opstart af tredje talentudviklingsforløb 'På vej mod ledelse' med henblik på opstart af nyt hold til september 2025.

Dyre Uddannelser

Direktionen har siden 2009 rådet over en pulje til dyre uddannelser. Baggrunden herfor er, at enhederne har forskellige størrelser og dermed forskellig mulighed for selv at betale for relativt dyre uddannelser til medarbejdere. Centrenes egenbetaling til dyre uddannelser er som udgangspunkt kr. 50.000, som kan fordeles over to år, hvis uddannelsen strækker sig over mere end ét år.

Hidtil har vurderingen om en uddannelsens relevans ligget lokalt. Meget kan dog tale for, at investering i uddannelse knyttes op kommunens strategisk udvikling og/eller den lokale kerneopgave.

Det anbefales:

- At der opstilles strategisk koblede kriterier, hvorudfra det vurderes, om Puljen til dyre uddannelse skal yde tilskud til en given uddannelse
- At kriterierne der ligger til grund for tilsagn af tilskud er:
 - a) Hvordan knytter uddannelsen an til temaerne i Direktionens Strategibrev?
 - b) Hvordan bidrager uddannelsen til centrets/arbejdspladsens strategiske arbejde med udviklingen af kerneopgave?

Punkt 4: Lukket

23/22736

Punkt 5: Lukket

24/585

Punkt 6: Lukket

24/15230

Punkt 7: Afprøvning af kunstig intelligens i Høje-Taastrup Kommune

24/1873

Baggrund

Kommunerne skal i fremtiden finde måder at håndtere det pres på velfærd, økonomi, klima og rekruttering som bl.a. demografiudviklingen skaber. Øget brug af teknologi, herunder kunstig intelligens (AI) kan være en del af svaret på det.??

?

AI kan være med til at skabe højere effektivitet og kvalitet, da teknologien kan behandle og analysere store mængder data hurtigere og mere præcist end mennesker. Dette kan forbedre beslutningstagningen og effektiviteten i arbejdet med den kommunale kerneopgave.?

?

Ligesom der potentielt er mange muligheder med teknologien, er der også opmærksomhedspunkter, og lige nu udforskes disse. Flere kommuner er derfor også i gang med at afklare, hvad der er teknisk muligt, og hvad der er lovhjemmel til at udføre med AI. Det er dog klart, at det for nuværende ikke er muligt at implementere en AI-løsning, der udfører reel sagsbehandling og vurderinger på personoplysninger.??

?

CBA vurderer at den farbare vej i anvendelsen af AI i HTK, for nuværende er en vej, hvor vi afprøver teknologien i mindre skala. CBA foreslår derfor en tilgang, hvor vi er nysgerrige på de erfaringer, som andre kommuner har gjort, parallelt med, at vi i HTK sætter konkrete prøvehandlinger i gang. Sideløbende med afprøvningen foreslår CBA at der søges at finde løsninger på de primære udfordringer ved at anvende personoplysninger, samtidig med at der sættes ind i forhold til udvikling af de nødvendige kompetencer.?

Denne sag til direktionen er en opfølgning på sag til direktionen den 22. januar 2024 og indeholder nogle bud på hvordan HTK bevæger sig balanceret fremad på området for kunstig intelligens. CBA forbereder desuden en temadrøftelse til ØU den 21. august 2024 om kunstig intelligens, som et indspark til budgetforhandlingerne, hvor der også er udarbejdet et mindre prioriteringsforslag.?

Indstilling

CBA indstiller, at Direktionen godkender at:?

?

HTK tilgår anvendelse af AI med en nysgerrig og afprøvende tilgang jf. indsatserne beskrevet i sagen.

Der bevilges 100.000 kr. fra direktionens udviklingspulje til kompetenceløft og afprøvning af AI.

Beslutning Direktionen den 13-08-2024

Direktionen godkendte ikke sagens indstillinger. Direktionen er enig i en afprøvende tilgang, men ønsker en kvalificering af ambitionsniveauet og der lægges derfor op til en dialog med centercheferne mhp. at få fælles overblik over, hvad der er arbejdes med i organisationen og herefter fastlægges ambitionsniveau. Direktionen ønsker at bæredygtighed og de etiske opmærksomhedspunkter tydeliggøres.

Sagsfremstilling

?Som opfølgning på den første sag til direktionen om kunstig intelligens i januar 2024 foreslår CBA, at igangsætte en række aktiviteter med at afprøve AI i forskellige sammenhænge. Det sker med henblik på at indsamle erfaringer, afdække sikkerhedsudfordringer og modne Høje-Taastrup Kommune til at stå solidt, når teknologi og lovgivning i højere grad forventes at være klar til AI. Forslaget indebærer derfor, at der udvælges konkrete forsøg og prøvehandlinger, der kan understøtte og afhjælpe faglig og administrativ sagsbehandling og god borgerservice.

De konkrete forslag afspejler at mulighederne for at anvende AI for nuværende er størst på administrationsområdet og funktioner knyttet til Rådhuset, men på sigt forventes også en betydelig udvikling på velfærdsområderne. Sidstnævnte kan f.eks. være hvordan kunstig intelligens anvendes i Folkeskolen og hvordan det påvirker undervisning og børns læring eller sundheds- og ældreområdet i forhold til f.eks. at modvirke ældre borgeres genindlæggelser, understøtte diagnosticering mv.

CBA arbejder med en tilgang som hvilke på 3 elementer omkring (1) sikkerhed, (2) kompetencer og (3) prøvehandlinger.

(1) Sikkerhed

Prøvehandlingerne omkring AI skal igangsættes under hensyntagen til den fornødne datasikkerhed. Sikkerhed skal være et omdrejningspunkt når vi implementerer og anvender AI, så at databeskyttelseslovgivningen overholdes og borgernes rettigheder respekteres. Området for sikkerhed er stort, komplekst og internationalt. HTK vil derfor basere sine vurderinger på de faglige linjer, der bliver udstukket for KL, Datatilsynet m.fl. Derudover har andre kommuner lavet nogle foreløbige vurderinger af sikkerheden på konkrete projekter, som CBA løbende får kendskab til og kan anvende i vurderinger af de løsninger som HTK sætter i drift.

(2) Kompetencer

Det er vigtigt at arbejde med, at de rette kompetencer i HTK er til stede til at forstå og anvende AI løsninger. Der foreslås derfor at iværksætte aktiviteter, der skal øge kendskabet til AI og i første omgang at prompte, så disse kompetencer bliver udbredt i organisationen. Prompts er kommandoerne eller instruktionerne, som gives til et AI-værktøj. Ud fra instrukserne er AI-værktøjet i stand til at generere et output. At lave det gode prompt er derfor en essentiel kompetence i fremtidens administration.

I dag står det alle frit for at anvende de tilgængelige gratis chatbots, som f.eks. Copilot (gratisversion) og ChatGpT. I HTK er gratisversionen af Copilot tilgængelig direkte fra kommunens intranet, og der er udarbejdet retningslinier for anvendelsen, ligesom der har været afholdt interne webinarer.???

?

Det foreslås at udbrede anvendelse af disse chatbots ved at gennemføre en mere målrettet kompetenceudvikling af udvalgte medarbejdere, hvor der introduceres til generativ AI og chatbots. Introduktionen til AI vil også have en praktisk dimension, hvor deltagerne får mulighed for at afprøve at prompte. Kompetenceløftet skal ske gennem afholdelse af enkelte undervisningsseancer faciliteret af Komponent, som tidligere har deltaget på Strategisk Lederforum med samme dagsorden. Det foreslås at Centerchefkredsen udpeger relevante deltagere.

I CBA Digitalisering foreslås yderligere at uddanne 3-4 medarbejdere til at være mere specialiserede i generativ AI og prompting, med henblik på at de i højere grad kan undersøge fagområderne

Kompetenceudvikling er også en del af arbejdet med fremtidens administration, hvor bl.a. kommunens udbud af interne kurser skal revitaliseres. I den forbindelse er det relevant at konkretisere hvordan generativ AI, chatbots og prompting kan være en del af HTK's kursuskatalog fremadrettet.

?

Kompetenceløftet skal skabe en større fortrolighed med prompting og modne HTK til at arbejde mere nysgerrigt, sikkert og effektivt med AI. Der er på dette område en sammenhæng til Fremtidens Administration, hvor der også i dette regi bliver sat fokus på at klæde administrative medarbejdere godt på i forhold til fremtidens kompetencekrav, når der arbejdes med administrative opgaver. Her spiller digitalisering og teknologi en væsentlig rolle.?

(3)?Prøvehandlinger

Nedenfor ses forslag til konkrete prøvehandling, som vurderes at kunne give relevante erfaringer og effekt ved brug af AI.?

?

A. Afprøvning af betalingsversionen af Copilot:??

Prøvehandlingen er anvendelse af betalingsversionen af Copilot, som er en mere bedre version end gratisversionen som i højere grad baseres på brugerens brug af data. Dette vil kræve, at HTK udarbejder en konsekvensvurdering (sikkerheds- og konsekvensvurdering) på at ibrugtage copilot på et afgrænset område uden væsentlig berøring med persondata.

Flere kommuner er i gang med at forberede anvendelsen af copilot. Sønderborg Kommune har været i gang med udarbejdelse af den påkrævede konsekvensanalyse. Endvidere er de som en nødvendig forberedelse i gang med at klassificere data med henblik på at overholde databeskyttelsesstandarder. Desuden har Region Hovedstaden igangsat et forsøg med brug af Copilot, for en afgrænset administrativ personkreds som HTK følger.

B. Ansøgning og CV builder i Jobcentret:

I Jobcentret anvender man i dag en digital beskæftigelsesplatform, hvor borger og virksomheder mødes med henblik på jobmatch. Der er nu udviklet et modul til løsningen baseret på AI, der målretter og støtter borgeren (med udgangspunkt i borgerens specifikke kompetencer og ønsker) i udarbejdelse af ansøgning og CV. Kommunens virksomhedskonsulenter vil desuden nemt og hurtigt kunne få oplysninger om virksomheder, målrettet en bestemt gruppe af ansøgere, og således også få hurtig og nyttig viden om virksomheder de ikke kender i forvejen.

Anvendelse af AI builderen forventes at gøre borgerne mere selvhjulpne i jobsøgningsprocessen. Løsningen er i proces med at blive sikkerhedsvurderet af kommunens IT Visitation.

?

C. Afprøvning af fagbot – uden anvendelse af persondata:?

På myndighedsområderne er der stigende efterspørgsel på en fagspecifik chatbot – én som kan assistere i sagsbehandlingen. Modsat Copilot og ChatGPT er en fagbot ikke i stand til at svare på generelle spørgsmål, men kan udelukkende besvare spørgsmål inden for et bestemt fagområde og lovgivning, så den tilgængelige information er afgrænset. For medarbejdere kan chatbotten være et hurtigt opslagsværk, der kan hjælpe med at klargøre specifikke aspekter af loven, og dermed sikre korrekt og ensartet anvendelse.?

?

Flere kommuner afprøver disse fagspecifikke chatbots i øjeblikket, bl.a. er Hvidovre Kommune (som også er medlem af DSD) i gang med at afprøve en juridisk AI-assistent, som kan hjælpe beskæftigelsesområdet med juridisk vejledning. AI-assistenten benytter f.eks. retsinformation og afgørelser fra Ankestyrelsen, så det altid er de nyeste opdaterede retsgrundlag AI-assistenten benytter i sine svar.??

?

På området sårbare børn og unge, trådte Barnets Lov i kraft d. 1. januar 2024. Denne lov medfører væsentlige ændringer i retsgrundlaget, som sagsbehandlerne arbejder efter. Der er i øjeblikket dialog med FDC om mulighederne i at anvende en fagbot, der understøtter sagsbehandlerne i deres daglige arbejde, letter arbejdsbyrden og sikrer kvaliteten.

Der foregår i øvrigt en bredere dialog med FDC om at iværksætte AI-aktiviteter knyttet til særligt familieafdelingens område. CBA og FDC forventer snart at kunne præsentere en direktionssag på dette. ?
??

D. Afsøgning af mulighederne i "Tale til tekst"?

Tale til tekst-teknologi er anden indsats, der foreslås afprøvet. Teknologien baserer sig på AI, og kan transskribere mødedeltageres ord til tekst i realtid, mens mødedeltagere taler frit, og tillige lave opsummeringer. Dette kan potentielt spare tid, da det eliminerer behovet for at skrive referat af disse møder. Det foreslås at undersøge markedet med henblik på at vurdere, om en leverandør kan bidrage med afprøvning - i første omgang i mindre skala. Flere kommuner afprøver i øjeblikket en løsning og HTK følger denne afprøvning.??

?

Tale til tekst teknologien har potentiale, der ligger ud over referatskrivning, f.eks. kan man på sigt forestille sig teknologien anvendt til journalskrivning og andre typer dokumentation bredt på velfærdsområderne.

HTK vil med de ovenstående prøvehandling og indsatserne på kompetenceudvikling og sikkerhed følge med udviklingen i anvendelse af AI i kommunerne, hvor der er potentiale til at løfte kvaliteten og effektiviteten gennem skalering af teknologien. Sideløbende med afprøvningen vil HTK søge inspiration og viden eksternt, bl.a. ved deltagelse i KL's AI netværk og i AI-samarbejdet i Den Storkøbenhavnske Digitaliseringsforening (DSD).

?

Den verserende debat om AI peger på et stort kvalitets- og effektiviseringspotentiale på sigt, men samtidig på en række større etiske problemstillinger omkring gennemsigtighed og databeskyttelse som for nuværende ikke er løst. Sidst er der foretaget en række vurderinger af klimabelastningen ved brug af kunstig intelligens, hvor væsentlige CO2 udledninger kommer fra datacentre. Et af dilemmaerne heri er, at en del af den teknologi der forventes at kunne afhjælpe den globale klimaudfordring er baseret på AI. På det mere konkrete plan er et såkaldt prompt for nuværende mere klimabelastende end en google-søgning, men den teknologiske udvikling forbedrer løbende energieffektiviteten forbundet med kunstig intelligens.

Økonomi

Der er forbundet en række mindre udgifter med de forslag der skitseres i sagen. Det vedrører køb af udvidede microsoft licenser, undervisning/kompetenceudvikling samt vurdering, indkøb og ibrugtagning af en såkaldt fagbot.

På den baggrund søger CBA om 100.000 kr. i direktionens udviklingspulje til at iværksætte afprøvende aktiviteter med brug af AI.