

# Topledelsens forventninger til succes

Når HR og digitalisering skal i samme retning  
Computer Charlie, Dobbelt Dahl & Tornerose Genitor

*Søren S. Kjær Kommunaldirektør, Lemvig Kommune*



**Lemvig Kommune**

# Status i Lemvig Kommune

- Handleplan for digitalisering (vedtaget i direktionen maj 2024)
- Sundhedstech-dage, april 2024
- Temadrøftelse om AI på tværkommunalt Økonomiudvalgsmøde Struer, Holstebro og Lemvig, marts 2024
- Intern AI konference, februar 2024
- Politisk strategi for digitalisering og velfærdsteknologi (som led i Kommunalbestyrelsens vision januar 2023)
- Erfaringer med Garuda testværktøj, rekrutteringssystem, vidensdeling (intranet og Webex)
- Lemvig Kommune er hjemsted for den netbaserede læreruddannelse på VIA Nørre Nissum Campus, Kystdirektoratets direktør er digital udviklingsdirektør i hele Naturstyrelsen.



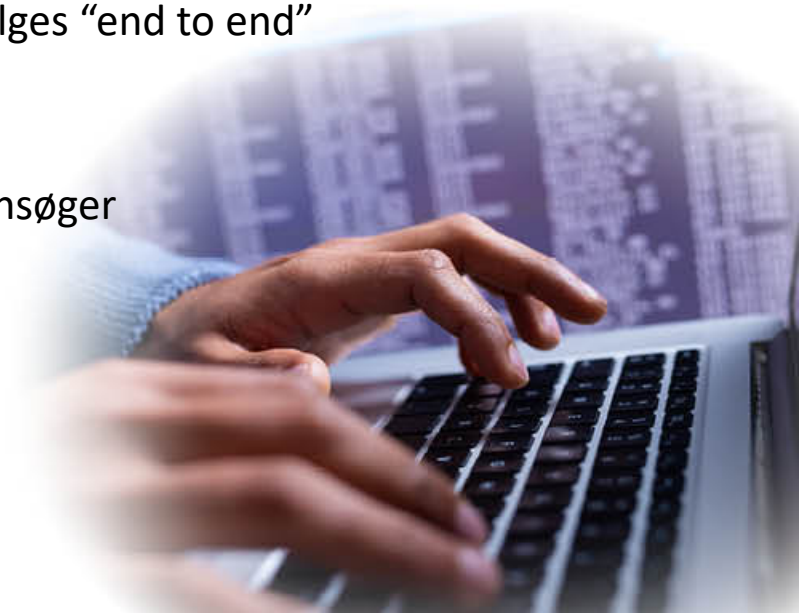
# Topleders forventninger til digitalisering

- Målet med digitalisering er at gøre livet i den kommunale opgaveløsning lettere og bedre ved at lade teknologien gøre det arbejde som af mange anses som kedeligt eller arbejde som ikke bliver gjort
- Vi må have de digitale løfter ud af kløerne på konsulenthuse, sælgere og udvikle Computer Charlie – ham der fra den blå grå kupe, måske lidt overset og derfor meget støvet, nu forvandlet til en noget usikker human robot (CV. Jørgensen, Vild i varmen, 1978)
- Kvaliteten skal være på plads fx er chat GPT præget af stærke kønsstereotyper, behov for udvikling så der ikke er bias, når der bruges kunstig intelligens
- Leverandører skal hjælpe brugen af digitalisering ved at udvikle og afprøve nye løsninger – ser med bekymring på rekrutteringsfirmaer hvor af nogen af de står bomstille – Genitor stor leverandør af offentlig leder og toplederrekruttering sover en digital Tornerose-søvn
- Når systemer er udviklet og i drift så skal leverandørerne medvirke til stigende produktivitet og faldende omkostninger
- Mennesket skal bevare den kritiske sans – Apropos kritisk sans – Den dobbelte Dahl.

# Problemformulering 2030 Digitalisering og HR

Digitalisering skal styrke HR i Lemvig Kommune ved:

- Individualiseret HR, Ansatte forventer af HR, Forventning om kvalitet, nul fejl, individuel betjening
- Indsats for trivsel og arbejdsmiljø: at arbejde i Lemvig Kommune skal – for en mindre målgruppe – have en særlig forbindelse til grøn omstilling og bæredygtig udvikling: vi vil sikre bosætning i kommunen ved at have noget særligt at byde på: grøn livsstil
- Udvikling af vores sygefraværsindsats så vi begrænser sygdom og sygedage blandt medarbejdere
- Kompetenceudvikling – e-learning Ikke kun i HR afdelingen – integreret i områderne
- Re-skil employees, fordi jobbet ændrer sig, i takt med at teknologien kan mere
- Skil Road map for den enkelte – Fx Det nære sundhedsvæsen, når en borger skal følges “end to end” – hvilke nye kompetencer kræver det
- Indsats for aktiv rekruttering & employer branding & on boarding
- Fx give indblik i Lemvig Kommune for potentielle ansøgere/indkredse potentielle ansøger (fx dem der kunne tænkes at tiltrækkes af den grønne livsstil
- Samarbejde internt og tværkommunalt.



# Problemformulering 2030 Digitalisering og HR, No 2

Digitalisering skal styrke HR i Lemvig Kommune også ved:

- At udføre udarbejdelse af projektbeskrivelser, business cases, bud på tidlige gevinster og forslag til prioritering
- At medvirke til at gøre arbejdslivet mere fleksibelt – fra seniorerne til, familiefædre og mødre med små børn
- At medarbejdere og ledere kan opleve mening og styrket forbindelse til det andet menneske: kollegaen, medarbejderen, borgeren og naturen (den grønne livsstil)



# Den fremmedgjorte mand Charlie før hen var

*”Det er datadisciplin der ska' til  
det er fremtid & sted der står på spil  
så hvis det at være noget er det du vil så spil med”*

*(Fra Datadisciplin, Vennerne og vejen 1985)*

- Milliarder i effektiviserings potentiale (Marianne Dahl, Boston CG, KLs topmøde 22/3))
- AI drevet afbureaukratisering med lynets hast – 20% (Henrik Dahl, Liberal Alliance ved vælgermøde i Brande 29/4)
- FOMO
- MEN - der mangler noget udefra ind, noget bottom-up og noget behovs mapping
- Gør digitalisering meningsfuld i vores arbejde med trivsel, med velfærd til de små, de ældre og de udsatte – en del af den gode sag, som er drivkraften i motivationen i den kommunale branche – det er vigtigere end en opportunistisk business case



# Politiker-, medarbejde og borgeropbakning

- Første præmis at lede opad – vi arbejder indenfor et politisk mandat
- Digitalisering er en styrke, et tilvalg, en kraft – så vi kan styrke vores arbejde for den gode sag, for kerneopgaven, for vores purpose.
- Afvejning mellem sikkerhed (GDPR) og muligheder, både borgere og medarbejdere
- Kan data om ansattes kompetencer og alder bruges til at forberede rekruttering ud i årene.  
Det er en forudsætning at der skal være åbenhed om snitfladen mellem overvågning og anvendelse af HR-data.



# Sagen til Kommunalbestyrelsen

Det indstilles at:

- gøre digitalisering til et instrument for medarbejdernes identitet og fællesskab
- gå til kanten af lovgiverne hvis borgerne og medarbejderne er positive
  - drøfte hvilke områder man vil være *first mover* (om nogen) og hvor man vil være *fast follower*
  - prioritere investering i digitalisering og efterspørg kvalitet og produktivitetsfremgang
  - involvere borgerne, gå i dialog – måske en gang deliberate democracy
  - Iværksæt prøvehandling – hvis vi har råd, og ellers skaf (med)finansiering
  - give håndslag på samarbejde på tværs af fagudvalg

