

Høringssvar fra HK Klubben Administrationen til Mulighedskatalog 2027-2030

HK klubben har forståelse for, at Frederikssund Kommune står over for en økonomisk udfordring, og at der derfor skal arbejdes med effektiviseringer og prioriteringer. Vi anerkender samtidig, at kommunen løbende skal udvikle arbejdsgange, udnytte digitale muligheder og sikre, at ressourcerne anvendes bedst muligt.

Det er dog HK's vurdering, at flere af de fremlagte forslag samlet set indebærer en betydelig risiko for, at effektiviseringer i praksis bliver til en reduktion af medarbejderressourcer, øget arbejdspress og mindre tid til den faglige opgaveløsning.

Vi ønsker derfor, at der i den videre budgetproces er fokus på, at effektiviseringer ikke alene vurderes ud fra den økonomiske gevinst, men også ud fra konsekvenserne for medarbejderne og arbejdsmiljøet samt kvaliteten i opgaveløsningen og servicen over for borgere og virksomheder.

HK klubben vil særligt fremhæve følgende forslag:

001 Administrative effektiviseringer og regelforenkling, side 9

HK er bekymret over forslaget om en årlig besparelse på 2,5 mio. kr., svarende til ca. 4 årsværk.

Kommunen anfører selv, at der allerede gennem flere år er gennemført besparelser på administrationen. Samtidig beskrives det, at en yderligere besparelse kan medføre længere sagsbehandlingstider, længere produktionstid på beslutningsoplæg og længere implementeringstid for politiske beslutninger.

HK vil i den forbindelse særligt pege på, at Jobcenterområdet allerede er under betydeligt pres som følge af beskæftigelsesreformen og de massive besparelser, effektiviseringer og omlægninger, som følger heraf. Der er allerede i efteråret 2025 sket omfattende besparelser og dermed personalereduktioner på beskæftigelsesområdet.

Det er derfor HK klubbens opfattelse, at yderligere generelle reduktioner i administrationen skal vurderes med stor forsigtighed. Det bør ikke forventes, at medarbejderne på både Jobcenterområdet og øvrige administrative områder igen kan effektivisere gennem øget produktivitet, hvis de grundlæggende opgaver og krav til sagsbehandling fortsat består.

Administrative medarbejdere varetager en lang række opgaver, som er afgørende for, at den borgernære drift kan fungere. Når der reduceres i de administrative ressourcer, forsvinder opgaverne ikke nødvendigvis. De skal i stedet løses af færre medarbejdere eller flyttes til andre faggrupper.

Det kan føre til:

- øget arbejdspress for de tilbageværende medarbejdere
- mindre tid til faglig kvalitet og udvikling
- øget risiko for fejl
- længere sagsbehandlingstider
- mindre mulighed for kompetenceudvikling
- større risiko for stress og øget sygefravær

HK anerkender behovet for at arbejde med effektivisering og regelforenkling og ser gerne, at der fortsat arbejdes målrettet med at finde smartere og mere effektive arbejdsgange.

Hvis der gennemføres yderligere effektiviseringer, bør de derfor så vidt muligt ske gennem reel regelforenkling, digitalisering, automatisering og fjernelse af unødvendige arbejdsgange – ikke blot gennem reduktion af antallet af medarbejdere.

HK anbefaler samtidig, at konsekvenserne for arbejdsmiljø, kvalitet og service vurderes grundigt, inden yderligere reduktioner på administrationen gennemføres.

001 Rammebesparelse, side 12

HK har forståelse for behovet for at finde effektiviseringer på tværs af kommunens områder. Vi ser dog med bekymring på den foreslåede generelle rammebesparelse på 5 mio. kr.

En uspecificeret besparelse på ca. 0,2 procent kan umiddelbart fremstå begrænset. Når besparelsen fordeles på mange arbejdspladser, kan selv mindre reduktioner dog få betydning for den daglige drift og medarbejdernes arbejdsvilkår.

HK er opmærksom på, at besparelsen kan udmøntes på forskellige måder, og at forslaget ikke nødvendigvis medfører personalereduktioner. Besparelsen kan eksempelvis findes gennem reduktioner i køb af varer og tjenesteydelser, puljer eller andre driftsudgifter. Det er positivt, hvis effektiviseringerne kan findes på denne måde.

Samtidig er det vigtigt, at en eventuel udmøntning ikke blot betyder, at de samme opgaver skal løses med færre medarbejderressourcer. Hvis personalereduktioner bliver en del af udmøntningen på enkelte områder, bør der derfor være en konkret vurdering af, hvilke opgaver og arbejdsgange der samtidig kan tilpasses eller bortfalde.

004 Nedbringelse af sygefravær, side 16

HK ser positivt på ambitionen om at nedbringe sygefraværet.

Et lavere sygefravær kan være til gavn for både medarbejdere, arbejdspladser og kommunens økonomi. Det er dog afgørende, at indsatsen først og fremmest bliver en arbejdsmiljøindsats og ikke alene en økonomisk effektivisering.

Et højt sygefravær kan blandt andet hænge sammen med arbejdspress, manglende bemanning, organisering, ledelse og arbejdsmiljø.

HK mener derfor, at der bør være fokus på de bagvedliggende årsager til sygefraværet.

Det er positivt, at der afsættes ressourcer til at understøtte arbejdspladser med højt sygefravær.

HK anbefaler, at medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljøorganisationen inddrages aktivt i indsatsen.

Det bør samtidig sikres, at en reduktion i vikarbudgetterne ikke sker hurtigere end reduktionen i sygefraværet. Ellers kan resultatet blive øget arbejdspress på de medarbejdere, der er på arbejde.

001 Modernisering af borgerbetjeningen – reduktion i åbningstider for frontbetjening, side 25

HK finder det bekymrende, at den fysiske åbningstid foreslås reduceret fra 18 til 12 timer om ugen.

HK har forståelse for, at kommunen ønsker at øge brugen af digitale selvbetjeningsløsninger. Digitalisering kan være en god løsning, når den gør servicen lettere og frigiver tid. Det ændrer dog ikke ved, at nogle borgere fortsat har behov for personlig betjening.

Der er allerede i dag ventetid på tidsbestilling til frontbetjeningen. Derfor er spørgsmålet, om konsekvensen af forslaget bliver, at medarbejderne skal løbe stærkere, mens borgerne samtidig skal vente længere på at få hjælp.

Reduktionen betyder 12 færre medarbejdertimer om ugen ved de to borgerskranker. Hvis antallet af henvendelser ikke falder tilsvarende, vil presset på medarbejderne i de resterende åbningstimer øges, og der kan blive mindre tid til den enkelte borger.

HK mener derfor, at en eventuel reduktion bør vurderes ud fra både ventetider, borgernes behov og medarbejdernes arbejdspress – og ikke alene ud fra antallet af ekspeditioner.

HK kan ikke anbefale en reduktion af åbningstiden, hvis den reelt medfører længere ventetid for borgerne og et øget arbejdspress for medarbejderne.

HK anbefaler, at effekten af ændringen, hvis forslaget vedtages, evalueres efter en fast periode, herunder med fokus på ventetider, borgernes adgang til hjælp og arbejdspresset for medarbejderne.

002 Modernisering af telefonbetjeningen – øget digitalisering og direkte borgerbetjening, side 27

HK ser positivt på, at kommunen undersøger mulighederne for digitalisering og automatisering af telefonbetjeningen.

Det er dog vigtigt, at en telefonrobot ikke alene betragtes som en besparelsesmulighed.

Forslaget indebærer både reduceret åbningstid, direkte opkald til fagområder, indførelse af telefonrobot og udtræden af Den Digitale Hotline.

HK er særligt opmærksom på, at opgaverne ikke blot flyttes fra Callcenteret til medarbejdere i de enkelte fagcentre.

Hvis medarbejdere i fagcentrene i højere grad skal besvare direkte telefoniske henvendelser, skal denne tid indregnes i bemanningen. Ellers risikerer kommunen blot at flytte arbejdspresset fra én medarbejdergruppe til en anden.

Det bør derfor sikres, at der udarbejdes en konkret vurdering af:

- hvor mange telefoniske henvendelser der forventes flyttet
- hvilke afdelinger der får øget telefonisk belastning
- hvordan opgaven skal prioriteres i forhold til øvrige arbejdsopgaver • hvordan medarbejderne oplæres i den nye løsning
- hvordan kvaliteten i borgerkontakten sikres.

HK støtter digitalisering, når den frigør tid til kerneopgaven. Digitalisering bør ikke bruges til blot at reducere bemanningen, hvis opgaverne efterfølgende lander hos andre medarbejdere.

004 Individuelt Planlagt job med Støtte – business case, side 31

HK ser positivt på forslaget om at investere i Individuelt Planlagt Job med Støtte (IPS). Det er positivt, at der investeres i en indsats, som har fokus på at få borgere hurtigere og mere varigt videre i ordinær beskæftigelse eller uddannelse.

Vi vurderer samtidig, at det er vigtigt, at medarbejderne får de nødvendige rammer og ressourcer til at lykkes med indsatsen. En målrettet og sammenhængende indsats kan både være en gevinst for den enkelte borger og medvirke til at reducere kommunens udgifter på længere sigt.

HK støtter derfor forslaget og ser det som en positiv investering i både borgernes muligheder for arbejdsmarkedstilknudning og en mere effektiv beskæftigelsesindsats.

002 Hjemtagning af Bostøtte (§85-støtte), side 94

HK ser positivt på forslaget om at hjemtage en større del af bostøtten til kommunal drift. Det er positivt, at kommunen ønsker at styrke den interne opgaveløsning og dermed skabe mulighed for større kontinuitet og sammenhæng i støtten til borgerne.

Vi ser det som en god mulighed for at styrke det faglige miljø og samarbejdet mellem medarbejdere og samtidig sikre en tættere opfølgning på den enkelte borgers behov. En større andel af opgaven i eget regi kan desuden give kommunen bedre mulighed for at udvikle indsatsen og sikre kvaliteten i tilbuddet.

HK bakker derfor op om intentionen med forslaget og ser positivt på, at der samtidig afsættes ressourcer til at ansætte fire nye medarbejdere til opgaven.

Dog bemærkes det, at det af forslaget er uklart, hvor mange sager og timer, der er tale om.

007 Styrket forebyggende indsats i Rådgivningshuset, side 99

Det er vigtigt, at de opgaver, der i dag varetages af koordinatorfunktionen, er tydeligt afklaret, og at de ikke blot overgår til øvrige medarbejdere uden de nødvendige ressourcer. Hvis koordinatorstillingen nedlægges, vil det påvirke den daglige koordinering og faglighed kommer til at mangle. Det vil kræve en synlig og nærværende leder.

Samlet bemærkning

HK vil afslutningsvis understrege, at effektivisering og udvikling ikke nødvendigvis er modsætninger til gode arbejdsforhold.

Tværtimod kan gode arbejdsprocesser, digitalisering, regelforenkling og bedre organisering skabe både bedre service og bedre arbejdsvilkår.

Effektiviseringer lykkes dog bedst, når de bygger på realistiske vurderinger af opgavemængde, bemanning og faglighed.

HK opfordrer derfor til, at man i den videre budgetproces:

- prioriterer reel regelforenkling og fjernelse af unødvendige opgaver frem for alene at fokusere på reduktion af bemanningen
- vurderer konsekvenserne for arbejdsmiljø og arbejdspress ved alle besparelsesforslag
- inddrager medarbejdere og MED-organisationen tidligt i implementeringen
- sikrer, at opgaver ikke blot flyttes fra én medarbejdergruppe til en anden uden tilsvarende ressourcer
- følger op på konsekvenserne for service og arbejdsmiljø efter gennemførte besparelser
- sikrer, at digitalisering anvendes til at forbedre og understøtte opgaveløsningen frem for alene at reducere bemanningen.

HK ønsker at bidrage konstruktivt til arbejdet med at finde løsninger, der både tager hensyn til kommunens økonomi, medarbejdernes arbejdsvilkår og den service, som kommunen leverer til borgere og virksomheder.

*HK Klubben Administrationen, Frederikssund
14. september 2026*

