

REFERAT Hovedudvalg d. 08-03-2023

Mødedato Onsdag d. 08. marts 2023 kl. 13:00

Mødested Byrådssal

Mødedeltagere Lars Holte, Jørgen Lerhard, Charlotte Markussen, Brith Josephsen (Fravær), Heidi Hansen, Tine Hoffmann, Heidi Yoma Rasmussen (Fravær), Per Frank Lauritzen, Karin Danielsen, Sanne Simonsen, Lene Strandquist, Anya Krogh Manghezi, Susanne Bødker Petersen, Per Christoffersen, Lisbeth Brandt Andersen, Thommas Nielsen, Michael Boye-Hansen, Lene Fridberg

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Budget 2023 samt orientering om budgetproces for 2024-2027.....	4
Evaluering af MUS.....	5
Sygefraværstatus på basis af måltal 2022.....	7
Drøftelse af nedsættelse af ad hoc-udvalg.....	10
APV, Trivsel og Social Kapital 2023 - HU.....	11
Oversigt over arbejdsgrupper.....	14
Eventuelt.....	17

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

22/13205

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget godkender dagsorden og tidsplan til møde den 8. marts 2023.

Dagsorden og tidsplan for mødet:

Sagens titel	Afsat tid	Start kl.
Godkendelse af dagsorden	5 min.	13:00
Budget 2023 samt orientering om budgetproces for 2024-2027	15 min.	13:05
Evaluering af MUS	15 min.	13:20
Status på sygefravær	15 min.	13:35
Drøftelse af nedsættelse af ad hoc udvalg	15 min.	13:50
Den kommende APV- og trivselsproces	15 min.	13:05
Oversigt over arbejdsgrupper	5 min.	13:20
Eventuelt	10 min.	13:25

Beslutning Hovedudvalg den 08-03-2023

Dagsorden og tidsplan, inkl. tillægsdagsorden, blev godkendt.

Fraværende:

Brith Josephsen

Heidi Yoma Rasmussen

Fraværende Heidi Yoma Rasmussen, Brith Josephsen

Punkt 2: Budget 2023 samt orientering om budgetproces for 2024-2027

22/13205

Baggrund

Denne sag fremlægges med henblik på at give en status på budget 2023 samt orientering om budgetproces for 2024-2027.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager orienteringen til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-03-2023

Kommunaldirektøren orienterede om, at den nye budgetproces (bilag-2) er ved at være på plads, men selvom den ikke er helt på plads, så er budgetprocessen så småt gået i gang. Derudover blev der kort orienteret om budget 2023.

Medarbejdersiden spurgte, om der kunne være et behov for at genåbne budgettet.

Kommunaldirektøren oplyste, at HTK på nuværende tidspunkt ikke står i samme situation som de kommuner der har valgt at genåbne budgettet (genåbnet på baggrund af budget 2022), og der er derfor ikke behov for dette på nuværende tidspunkt i HTK.

Fraværende:

Brith Josephsen

Heidi Yoma Rasmussen

Fraværende Heidi Yoma Rasmussen, Brith Josephsen

Punkt 3: Evaluering af MUS

22/13205

Baggrund

Ifølge Aftale om Kompetenceudvikling, § 4, stk. 2, skal Hovedudvalget regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i kommunen, medmindre parterne er enige om at undlade dette. Hovedudvalget besluttede den 5. marts 2019, at MUS skal evalueres én gang hvert andet år (normalt i marts).

Sagen fremlægges med henblik på Hovedudvalgets evaluering og beslutning.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget:

1. Evaluerer hvordan det går med MUS
2. Evaluerer hvorvidt ledere og medarbejdere oplever, at inspirationsmaterialet fortsat bidrager til kvalificering af MUS og kompetenceudviklingsplaner

Beslutning Hovedudvalg den 08-03-2023

Dele af medarbejdersiden gav udtryk for at det går godt, og at MUS-samtalerne er ved at være sat i system. De afholdes gerne inden de årlige lønforhandlinger, så det er mere klart, hvor mange midler der går til kompetenceudvikling.

En anden del af medarbejdersiden oplyste, at der stadig er udfordringer med at få afholdt MUS. Nogle steder går det rigtig godt, men der er stadig steder hvor det halter. Det er blevet bedre, men der er rum for forbedringer.

Et fokuspunkt bør være at få fulgt op på MUS.

Ledelsessiden erkendte, at det gøres lidt forskelligt på arbejdspladserne, hvilket nogle gange kan give mening, men den fælles ambition skal selvfølgelig være, at alle medarbejdere skal inviteres til en MUS-samtale. Og MUS-samtalerne er særlig vigtige i en tid med omstruktureringer og nye ledere. Der blev opfordret til at drøfte eventuelle udfordringer på konkrete områder, i de respektive SektorMED. Evt. kunne dette gøres systematisk som en del af årshjulet.

Forud for næste evaluering i Hovedudvalget, skal drøftelserne i SektorMED fremgå af sagen.

Hovedudvalget var enige om at alle medarbejdere skal have en årlig MUS-samtale.

Fraværende:

Brith Josephsen

Heidi Yoma Rasmussen

Sagsfremstilling

Hovedudvalget har tilbage i 5. marts 2019 drøftet det reviderede inspirationsmateriale til afholdelse af MUS. Her blev det drøftet, at det tages op lokalt i MED-systemet, hvis der er behov for øget fokus på afholdelse af MUS.

Hvis der er yderligere behov for revidering af inspirationsmaterialet eller løbende opstår ønsker til materiale, kan man altid henvende sig til HR-Centret, så materialet løbende kan tilpasses organisationens behov. Se materialet til MUS på mitHTK [her](#).

Fraværende Heidi Yoma Rasmussen, Brith Josephsen

Punkt 4: Sygefraværstatus på basis af måltal 2022

23/1806

Baggrund

HovedUdvalget får i begyndelsen af året sædvanligvis en status på sygefraværet i Høje-Taastrup Kommune sidste år. Denne status indeholder også en sammenligning med omegnskommuner, Region Hovedstaden og hele landet for 2022 tre første kvartaler.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager status over sygefraværet 2022 og sammenligninger med omegnskommuner, Region Hovedstaden og hele landet i første tre kvartaler 2021 til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-03-2023

Efter en kort drøftelse af mulige årsager til fraværet, blev status på sygefraværet taget til efterretning.

Fraværende:

Brith Josephsen

Heidi Yoma Rasmussen

Sagsfremstilling

Status på sygefravær i forhold til måltal for kommunen som helhed 2022

Måltallet for 2022 for hele kommunen var 13,3 dage. Det samlede sygefravær i 2022 var på 15,9

dage pr. medarbejder. Det betyder, at kommunen samlet set lå 2,6 dage over måltallet ultimo 2022. Denne sag er skrevet på baggrund af den tidligere organisering af centre.

Sygefraværet i hele Høje-Taastrup Kommune er steget 2,9 dage siden december 2021, hvor sygefraværet lå under måltal.

Oversigt over sygefravær kvartalsvis i hele 2022 ses i bilag 1.

Status på sygefravær i forhold til måltal på centerniveau

På centerniveau lå 5 ud af 13 centre på et sygefravær, der lå under måltallet for 2022.

De 5 centre er:

- Center for Ejendomme og Intern Service
- HR-Centret
- Sundheds- og Omsorgscentret
- Teknik- og Miljøcentret
- Økonomi- og Digitaliseringscentret

Der er 8 centre, der lå over måltallet:

- Borger- og Arbejdsmarkedscenter
- Børne- og Ungerådgivningscentret (er samlet på måltal)

- Byrådscentret
- Driftsbyen
- Fritids- og Kulturcentret
- Institutions- og Skolecentret
- Social- og Handicapcentret
- Ungecentret

Status på sygefravær i forhold til måltal på sektorniveau

Nedenfor ses de sektorer, der lå under eller på måltallet på sektorniveau, jf. bilag 1 tabel 3.

Administration: BURC, CEIS, FKC, HRC, ISC, TMC, og ØDC

- Teknisk Service
- Rengøring/Kantine
- Kulturinstitutioner
- Plejecentre
- Hjemmeplejen
- UC skoler (Linie 10 og Ungdomsskolen)

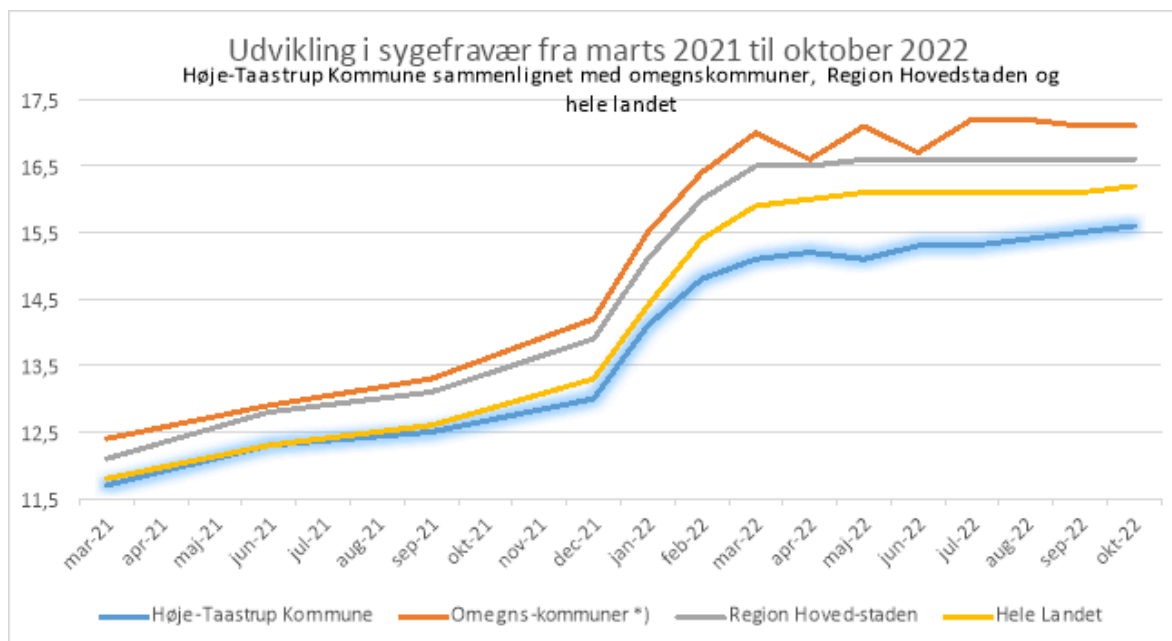
Nedenfor ses de sektorer, der inden for hvert center lå over måltallet på sektorniveau, jf. bilag 1, tabel 3.

Administration: BAC, BYC, DRBY, SHC, SUOC og UC

- BURC ekskl. adm.
- Driftsbyen ekskl. adm.
- Klubber
- Opsøgende ungearbejde
- Halpersonale
- Skoler (ekskl. SFO)
- SFO
- Dagpasning
- Sprogcentret
- Social- og Handicapinstitutioner
- Tandplejen

2022 blev et år - næsten uden Covid-19

Danmark blev genåbnet fuldt ultimo januar 2022, men sygefraværet er steget voldsomt frem til marts – samlet er Høje-Taastrup Kommune steget fra 14,2 dage i januar til 15,2 dage i marts 2022. Fra marts er sygefraværet fortsat stigende men stigning er mindre 0,1 til 0,2 hver måned. I december var sygefraværet 15,9 dage.



Som det ses af ovenstående tabel, følger stigningen resten af landet. Høje-Taastrup Kommune har for nuværende lavt sygefravær ift. både omegnskommuner, Region Hovedstaden og hele landet – læg mærke til at tabellen kun viser sygefraværet frem til oktober 2022.

God begyndelse på 2023

Det er værd at bemærke at i januar måned 2023 faldt sygefraværet 0,9 dag, hvilket er et markant fald.

Bilag

Bilag 1 - HovedUdvalget - Sygefraværstatus december 2022

Fraværende Heidi Yoma Rasmussen, Brith Josephsen

Punkt 5: Drøftelse af nedsættelse af ad hoc-udvalg

22/13205

Baggrund

Medarbejdersiden ønsker, i forbindelse med de kommende organisationsændringer, en generel drøftelse af muligheden for at nedsætte ad hoc MED-udvalg jf. den lokale MED-aftale.

Indstilling

Det indstilles, at Hovedudvalget drøfter mulighederne for nedsættelse af ad hoc-udvalg.

Beslutning Hovedudvalg den 08-03-2023

Der var enighed i Hovedudvalget om at det vigtigste må være, at det er den rigtige repræsentation der sidder i ad hoc udvalgene i forhold til den konkrete opgave.

Til næste HU-møde vil HR-Centret udarbejde nogle principper for nedsættelse af ad hoc udvalg.

Fraværende:

Brith Josephsen

Heidi Yoma Rasmussen

Sagsfremstilling

Jf. kapitel 11 i den lokale MED-aftale, er det muligt at nedsætte ad hoc-udvalg, hvor særlige forhold gør sig gældende.

Fraværende Heidi Yoma Rasmussen, Brith Josephsen

Punkt 6: APV, Trivsel og Social Kapital 2023 - HU

23/2609

Baggrund

I Høje-Taastrup Kommunes MED-aftale afsnit 12, pkt. 4 vedr. APV-arbejdet, står der, at APV- og Trivselsundersøgelser igangsættes i Hovedudvalget og efterfølgende evalueres i Hovedudvalget.

Direktionen traf på mødet den 27.03.2017 beslutning om, at der i fremtidige målinger af Social Kapital APV/Trivselsmåling som udgangspunkt ikke vil blive ændret i spørgsmålene og at målingerne i højere grad er en driftsopgave i HR-Centret. Det betyder at processen og spørgerammen er næsten den samme som i 2020, dog er der tilføjet spørgsmål om hjemmearbejde og direktionen har besluttet den 28.02.2023, at der foretages et forsøg i år med anonym spørgeskemaundersøgelse.

Denne sag fremlægges Hovedudvalget til orientering og drøftelse af processen for den kommende måling af APV, Trivsel og Social Kapital 2023.

Indstilling

HR-Centret indstiller, at Hovedudvalget drøfter planen for APV, Trivselsmåling og Social Kapital 2023, herunder tidsplan og spørgeramme.

Beslutning Hovedudvalg den 08-03-2023

Planen for APV, Trivsel og social kapital blev drøftet.

Det er en fejl i sagsfremstillingen at der står, at ledere og arbejdsmiljørepræsentanter har adgang til den enkelte medarbejders besvarelse.

Hovedudvalget var enige om, at det er et fællesansvar at sikre den gode dialog og de svære samtaler, så der kan tales ærligt og åbent og arbejdes med eventuelle udfordringer på arbejdspladsen.

Fraværende:

Brith Josephsen

Heidi Yoma Rasmussen

Sagsfremstilling

APV, Trivsel og Social Kapital 2023 bygger på erfaringerne fra tidligere målinger i 2017/20 og der er alene tilføjet spørgsmål om hjemmearbejde (for de medarbejdere der har den mulighed).

Proces

Kortlægning

Arbejdet med APV/Trivsel er en dynamisk proces, som arbejdspladserne kontinuerligt skal arbejde med. De lokale arbejdsmiljøgrupper har et ansvar for altid at have en opdateret APV-handlingsplan.

Kortlægning af trivsels- og arbejdsmiljøforhold kan ske på mange forskellige måder og kortlægningsmetoderne kan supplere hinanden. Processen for APV, Trivsel og Social Kapital 2023 foreslås tilrettelagt med de samme elementer som målingen tidligere har haft:

- Observationer foretaget af arbejdsmiljøgruppen ved arbejdspladsgennemgang
- Refleksioner over eksisterende data fx: arbejdsulykker, sygefraværstal, reaktioner fra arbejdstilsynet og lignende, som også indgår i den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Spørgeskemaundersøgelse
- Dialogmøder på arbejdspladsen, hvor arbejdspladsen drøfter resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, og i fællesskab får overblik over relevante indsatsområder og dertilhørende aktiviteter i arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljøgrupperne kan arbejde med kortlægningen fra maj og indtil spørgeskemaet udsendes i perioden mellem den 25. oktober og 8. november 2023. Spørgeskemaet er anonymt som forsøg i år.

Anonym spørgeskemaundersøgelse

Spørgeskemaundersøgelsen måler på følgende temaer:

- Information, krav og støtte
- Samarbejde, tillid og retfærdighed (Social Kapital)
- Evt. hjemmearbejde
- Kerneopgave og trivsel
- Stress
- Vold, trusler og tryghed på arbejdspladsen
- Arbejdsskader på arbejdspladsen

Der har gennem de seneste år været en drøftelse af, hvorvidt APV, Trivsel og Social Kapital skulle være en anonym undersøgelse. Direktionen har derfor besluttet i år at lave et forsøg, hvor der indgår en anonym spørgeskemaundersøgelse forud for dialogmøderne, hvor resultaterne fra spørgeskemaet drøftes.

Direktionen ser en anonym undersøgelse, som delvist i modsætning til Byrådets vedtagne værdier, som praktiseres ved åbenhed og god dialog. Derfor er det anonyme spørgeskema en undtagelse med henblik på at kunne sammenligne fordele og ulemper ved henholdsvis anonym og ikke anonym bl.a. i forhold til svarprocenter, kvaliteten af den efterfølgende dialog og påvirkning af den sociale kapital.

Målingen gennemføres på arbejdspladsniveau, som spørgeskema til hver medarbejder og med efterfølgende dialog om resultaterne på hver arbejdsplads. På decentralt niveau er en arbejdsplads eksempelvis en skole (inkl. SFO), en klub eller et plejecenter, mens en arbejdsplads i rådhusammenhæng skal forstås som et center (f.eks. ØAC, BMC), eller, for de centre, der også har decentrale enheder, som centrets rådhusadministration.

Arbejdspladser der gennemfører målingen

Med udgangspunkt i hierarkiet, som det er opsat i lønsystemet, har HR-Centret udarbejdet en oversigt over arbejdspladser, der skal måles på.

Inden målingen gennemføres, vil der blive sendt lister med medarbejdernes navne ud til alle arbejdspladser, til godkendelse hos arbejdspladsens leder. På den måde sikres det, at det er de rette medarbejdere, der er tilknyttet arbejdspladserne og lederen kan sortere medarbejdere fra, der ikke er på arbejdspladsen grundet barsel eller andet.

Spørgsmål

For at få kontinuitet fra de tidligere målinger er spørgsmålene fra sidste målinger genanvendt i spørgerammen for APV, Trivsel og Social Kapital 2023 og kan derfor bruges til at se udviklingen på den enkelte arbejdsplads over en årrække.

Spørgsmål og svarkategorier vedlægges som bilag 1.

Opfølgning

Når spørgeskemaundersøgelsen er afsluttet, vil måleresultaterne kunne trækkes pr. team, arbejdsplads, sektor/center og for HTK samlet. Dels med en samlet værdi, dels specificeret på hvert spørgsmål. Ledere og arbejdsmiljørepræsentanter vil ligeledes have adgang til hver medarbejders besvarelse. Hver leder kan inddele deres medarbejdere inden for deres ansvarsområde, som de finder mest brugbart for den videre drøftelse. Ligeledes kan lederne altid foretage nye målinger ved hjælp af SaftyNet.

Alle arbejdspladser skal arbejde med opfølgning på de resultater der er fremkommet, både fra arbejdspladsgennemgangen og spørgeskemaundersøgelsen. Det anbefales, at alle arbejdspladser tager en dialog om resultatet af afdækningen af udfordringer i det fysiske arbejdsmiljø og af spørgeskemaundersøgelsen, og drøfter, om det giver anledning til udviklingspunkter, eller hvordan de gode resultater fremadrettet kan fastholdes. Herefter skal alle udarbejde den lovpligtige APV-handleplan.

Tidsplan

Februar	Direktionsmøde 27. februar 2023
Marts	Chefforum er den 1. marts 2023 orienteret om den kommende proces
Marts	HU orienteres den 8. marts om processen
April	Direktionsmøde 11. april 2023
Maj	HU behandler sagen den 10. maj 2023
juni – oktober	Det fysiske arbejdsmiljø – gennemgang samt information og dialog om spørgsmål inden målingen
September	Orienteringsmøder for arbejdsmiljøgrupperne om spørgeskemaundersøgelsen
Oktober	Spørgeskema udsendes 25. oktober 2023 (lukkes 8. november)
November	Rapporter frigives 15. november 2023
November og frem	Dialogbaseret opfølgning på rapporter på alle lokale arbejdspladser

Bilag

Bilag HU - Spørgeskema til APV, Trivsel og Social Kapital 2023

Fraværende Heidi Yoma Rasmussen, Brith Josephsen

Punkt 7: Oversigt over arbejdsgrupper

22/13205

Baggrund

Til HovedUdvalgets orientering, fremlægges til hvert møde en status på arbejdet i de af HovedUdvalget nedsatte arbejdsgrupper.

Indstilling

Det indstilles, at HovedUdvalget tager oversigten til efterretning.

Beslutning Hovedudvalg den 08-03-2023

Arbejdsgruppen om bilag-2 skal tilrettes i forhold til deltagere, og de midlertidige ad hoc udvalg skal påføres listen.

Derudover blev oversigten taget til efterretning.

Fraværende:

Brith Josephsen

Heidi Yoma Rasmussen

Sagsfremstilling

Arbejdsgruppe	Opgave	Deltagere	Status
HTK som nøglekommune for partsprojektet ”Fokus på fuld tid” Nedsat 22. oktober 2020	Projektet forankres i arbejdsgruppen.	<ul style="list-style-type: none">• Heidi Hansen• Brith Josephsen• Lisbeth Brandt Andersen• Tine Hoffmann• Maja W. Pedersen• Mette Riegels• Ane Saabye (HRC)	I 2023 deltager 6 dagtilbud i partsprojektet ”Fokus på fuld tid”. Første workshop forventes afholdt medio april 2023.
Arbejdsgruppe om Arbejdskraftudfordringen Nedsat 22. oktober 2020.		<ul style="list-style-type: none">• Tine Hoffmann• Heidi Hansen• Heidi Yoma• Karin Danielsen• Lars Holte• Anja Krogh Manghezi• Thomas Svenne Langkjær• Skal der evt. udpeges nye deltagere i	Gruppen har afholdt en række møder og har drøftet og givet input til bl.a. uddannelsesstrategien, kommunikationsstrategien, temaer og ansvarsfordeling i pejlemærkerne. Arbejdet med strategien har taget lidt længere end forventet. HU-arbejdsgruppen mødes den 25. januar 2023 og

<p>KL-Seniorpartnerskab</p> <p>Nedsat den 30. september 2022</p> <p>(Sanne Simonsen HRC)</p>		<p>stedet for Niels Krüger og Charlotte Nøhr Seedorff?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maiken Lindahl (HRC) 	<p>taler her bl.a. status på strategiarbejdet.</p> <p>Mødet i januar blev aflyst. Der er pt. ikke fastsat nye mødedatoer i 2023.</p>
<p>Arbejdsgruppe vedr. MED-aftalens bilag 2</p> <p>(navn ændret 16.09.21)</p> <p>Nedsat 19. november 2020.</p>	<p>At arbejde med de fremførte forslag, herunder en evt. nedsættelse af et forhandlingsorgan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direktør Anya Krogh Manghezi (HU-repræsentant) • TR Tine Hoffmann (HU-repræsentant) • Skal der evt. udpeges ny repræsentant fra ISC i stedet for Stine West Dyhr • Administrativ sagsbehandler Maibritt Jarl (ISC-repræsentant) 	<p>Seniorpartnerskabets arbejde vil indgå i HU-arbejdsgruppen om Arbejdskraftudfordringen for senere hen at blive bragt ind i Hovedudvalget.</p> <p>2. udviklingsdag blev afholdt den 1. februar 2023. Næste udviklingsdag er fastsat til den 23. maj 2023.</p> <p>Der afholdes et digitalt vidensrum den 1. marts 2023.</p>
<p>Arbejdsgruppe vedr. HU-forenklinger i MED-systemet.</p> <p>Nedsat 8. april 2021</p>	<p>Arbejdsgruppen skal se på de TR-rettede forenklinger i MED-systemet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Karin Danielsen • Heidi Yoma Rasmussen • Lars Holte • Maria Kjærsgaard Sørensen • Lene Fridberg (HR) • Sanne Simonsen (HR) 	<p>Arbejdsgruppen har givet input til ny tids- og procesplan for budgettet, som er godkendt af Økonomiudvalget og Byrådet henholdsvis den 18. og 25. januar 2022. Det viser sig efterfølgende, at der er lidt uklarheder omkring processen, hvorfor der fortsat arbejdes videre med bilag 2.</p> <p>Der er planlagt møde i arbejdsgruppen den 2. marts 2023.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Heidi Hansen • Brith Josephsen • Lisbeth Hansen • Lars Holte 	<p>Første møde i arbejdsgruppen blev holdt den 3. december 2021. Der har været afholdt et par arbejds møder i gruppen senest den 25. maj 2022.</p>

- Ulla Dedenroth
- Lisbeth Grandjean Hansen (HRC)

Sag med arbejdsgruppens indsigter og indstilling er behandlet på HU-mødet i november 2022. På dette møde blev det besluttet, at et af arbejdsgruppens forslag – vedr. bilag 7-sager, skal præciseres.

Næste møde er den 27. marts 2023.

PERMANENTE ARBEJDSGRUPPER

		Siddende AMR, AML og HU's næstformand.	
Årlig arbejdsmiljødrøftelse	Skal forberede og samle op på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse.	Ansvarlig: Lene Fridberg (HRC)	Gruppen mødes 3-4 gange årligt i marts/april måned. Og i ulige år tillige i oktober måned.
Nedsat 21. november 2012		Helle Planck Larsen (HRC)	
		Ane Saabye (HRC)	

Fraværende Heidi Yoma Rasmussen, Brith Josephsen

Punkt 8: Eventuelt

22/13205

Baggrund

Punktet er åbent for input.

Beslutning Hovedudvalg den 08-03-2023

Medarbejdersiden efterlyste en tilbagemelding fra ledelsen omkring medarbejdernes bekymringer i forhold til det nye rådhus.

Kommunaldirektøren oplyste, at der er lavet lange lister med punkter om fejl/mangler/bekymringer, og at disse lister er udsendt med status på hvordan og hvornår det håndteres.

Evt. fortsatte ønsker/forslag kan bringes ind i RådhusMED.

Fraværende:

Brith Josephsen

Heidi Yoma Rasmussen

Fraværende Brith Josephsen, Heidi Yoma Rasmussen