

# REFERAT Hovedudvalget d. 07-06-2023

**Mødedato** Onsdag d. 07. juni 2023 kl. 09:00

**Mødested** Mødelokale Gisselfeld AB - Rådhuset, Frederiksgade i Haslev

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 26. april 2023.....	4
Drøftelse   Retningslinjer for stress og trivsel, samt retningslinjer for forebyggelse og håndtering af	5
Drøftelse   Evaluering af den årlige arbejdsmiljødag 9. maj 2023.....	7
Drøftelse   Det sociale kapitel.....	9
Drøftelse   Forslag til opdatering af retningslinjer for Uddannelses- og udviklingspuljen.....	11
Drøftelse   Fratrædelsessamtaler.....	12
Drøftelse   Opsamling på Howdy.....	14
Status   Budget og regnskab.....	16
Beslutning   Hovedudvalgets kommunikationsindsatser.....	17
Meddelelser.....	18
Næste møde.....	19

## **Punkt 31: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.04-P35-1-23

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

Indstilling: 22. februar 2023, pkt. 2:

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

Beslutning fra Hovedudvalget, 22. februar 2023, pkt. 2:

### **Beslutning**

Godkendt.

## **Punkt 32: Godkendelse af referat fra sidste møde den 26. april 2023**

81.38.04-P35-1-23

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra sidste møde den 26. april 2023.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 26. april 2023 godkendes.

### **Beslutning**

Vibeke beder om præcisering af hvordan der arbejdes videre med pkt 26 (Hovedudvalgsmøde den 26. april) ift. fysiske arbejdsstillinger. Hovedudvalget har drøftet det, herunder alternative metoder til brug af ergoterapeuter. De foreslåede metoder (vejledninger og video på intra) skal have lov til at virke. Så kan emnet evt. bringes op igen på et senere tidspunkt.

Godkendt.

Fraværende: Morten Just, Sandie Hoffmann, Bente Østrup Olsen

# Punkt 33: Drøftelse | Retningslinjer for stress og trivsel, samt retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane

81.00.00-P00-2-23

## Resume

Opfølgning på drøftelserne fra Hovedudvalgsmødet den 26. april 2023 under punkt 19; ”Drøftelse og vurdering af ”Retningslinje for trivsel og stresshåndtering” og Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane”. Der blev udtrykt ønske om at få inspiration fra Vordingborg Kommune - se bilag 1 for genlæsning af punktet.

## Sagsfremstilling

Formålet med denne sagsfremstilling er at kvalificere drøftelsen i forhold til, om der er behov for at styrke proceduren for krænkende hændelser.

Materialet fra Vordingborg Kommune er indhentet og vedlagt som bilag 2, 3 og 4.

De to retningslinjer - "Retningslinje for trivsel og stresshåndtering" og "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane" er vedlagt sagen som bilag 5 og 6.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at hovedudvalget drøfter:

- Vedhæftet inspiration fra Vordingborg Kommune ift. et muligt behov for at styrke Faxe Kommunes procedure ved krænkende hændelser
- Om der generelt er behov for justeringer af "Retningslinje for trivsel og stresshåndtering" og / eller "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane"
- Nedsættelse af arbejdsgruppe, såfremt det besluttes at revidere "Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane" i forhold krænkende hændelser

## Beslutning

Oplæg fra HR omkring 'Retningslinjer for trivsel og stresshåndtering' samt 'Retningslinjer for vold, mobning og chikane' – særligt den sidste kalder på noget mere konkret handleanvisende.

Kommentarer fra Hovedudvalget:

Hovedudvalget ønsker at krænkende hændelser skal fylde mere, pga øget mængde tilfælde. Der skal være en køreplan.

Der er behov for at få afdækket, hvor krænkelse stammer fra; er det borgere, pårørende, forældre, kolleger? Afhængigt af konteksten, vil det give anledning til forskellige måder at gribe det an. Det skal fremgå i handleanvisningerne.

Det kan blive nødvendigt, at genbesøge politikken oftere pga udviklingen i samfundet – normalitetsbegrebet rykker sig.

Vær opmærksom på, at der kan være behov for forskellige måder at implementere det. Så der skal være plads til lokal handlefrihed.

Kan den laves i tre trin? En fælles fra Hovedudvalget der sendes videre i CenterMED for derefter at lave meget konkrete handleanvisninger lokalt?

Vi skal definere hvordan vi tager os af kolleger der udsættes. Samt hvordan forholder vi os overfor den krænkende part.

Beslutning:

Der nedsættes en arbejdsgruppe til at komme med bud på en Faxe Kommune version. Anja B, Lene, Vibeke, Ida deltager i arbejdsgruppen. HR driver den.

Fraværende: Morten Just, Sandie Hoffmann, Bente Østrup Olsen

## **Bilag**

Bilag 1 - Sagsfremstilling fra 26.4.2023 - pkt. 19 - Drøftelse og vurdering af Retningslinje for trivsel og stresshåndtering og Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikan

Bilag 2 - Vordingborg Kommune - Personalepolitisk retningslinje for forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger - juni 21

Bilag 3 - Vordingborg Kommune - Bilag - Håndteringsforløb - mobning og chikane

Bilag 4 - Vordingborg Kommune - Bilag 2 - Håndtering af mobning chikane eller negative handlinger

Bilag 5 - Retningslinje for trivsel og stresshåndtering

Bilag 6 - Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold mobning og chikane - september 2022

# Punkt 34: Drøftelse | Evaluering af den årlige arbejdsmiljødag 9. maj 2023

87.00.00-P00-3-23

## Resume

Den 9. maj 2023 blev den årlige arbejdsmiljødag afholdt og omkring 300 ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter deltog.

## Sagsfremstilling

Rapporten med evaluering af dagen er vedlagt sagen som bilag 1.

103 ud af cirka 300 deltagende på dagen har besvaret evalueringen. Tilsvarende var der 140, der besvarede evalueringen til arbejdsmiljødagen i november 2022. Såfremt der fortsat skal evalueres på dagen kræver det en mere insisterende tilgang.

Evalueringen viser, at der er en generel tilfredshed med dagen, med oplægsholderen og de værktøjer/modeller TRIO'erne fik præsenteret på dagen. Det kan blandt andet nævnes, at 72,8 % har svaret "enig" eller "meget enig" på spørgsmålet "Alt i alt er jeg tilfreds med Arbejdsmiljødagen". Ved arbejdsmiljødagen i november 2022 var det til sammenligning kun 64,4 % der svarede tilsvarende. På spørgsmålet om "Hovedtemaet "Trivsel på arbejdspladsen" var relevant for os som samlet gruppe af TRIOer på tværs af organisationen", svarede 90,3 % enig eller meget enig.

Næste arbejdsmiljødag 2. november 2023

HR anbefaler at hovedudvalgsmedlemmerne allerede nu begynder at overveje emnet til næste arbejdsmiljødag den 2. november 2023. Konkret foreslås det at hovedudvalgets medlemmer indhenter inspiration til emnet til den kommende arbejdsmiljødag i deres centerudvalg. En tilbagemelding på dette gives på hovedudvalgs mødet den 16. august 2023, så der efterfølgende er god tid til at planlægge dagen.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget:

- drøfter evalueringen
- drøfter forslag til indhentning af inspiration til emnet til næste arbejdsmiljødag den 2. november 2023

## Beslutning

Kommentarer:

103 besvarelser – er kun 1/3, men det er generelt gode tilbagemeldinger. AM-repræ. bemærker, at det er bedst feedback omkring grupper, som ikke er alt for forskellige fra hinanden.

Noterne ('takktaler') ved afslutning af dagen – det der blev skrevet på væggen - mangler at blive publiceret til organisationen.

Hvordan bygger vi bro fra gang til gang? Opfordring til udvalgets medlemmer om at bringe det ud i CenterMED og melde tilbage til HR.

Beslutning:

Halve dage er klart at foretrække.

Anvendelse af skærme på dagen skal forventningsafstemmes.

Fraværende: Morten Just, Sandie Hoffmann, Bente Østrup Olsen

## **Bilag**

Bilag 1 - Rapport - evaluering af arbejdsmiljødagen 9. maj 2023

## Punkt 35: Drøftelse | Det sociale kapitel

81.00.00-G01-17-17

### Sagsfremstilling

Det fremgår af Hovedudvalgets årshjul, at det sociale kapitel drøftes en gang årligt.

Rammeaftalen om det sociale kapitel danner rammerne for medarbejderinddragelse ved beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Rammeaftalens formål er at fremme:

- Den forebyggende indsats
- Beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne
- Beskæftigelse af udefra kommende med nedsat arbejdsevne
- Beskæftigelse af ledige

Rammeaftalen om det sociale kapitel samt parternes fælles vejledning om ansættelser på særlige vilkår fra marts 2017 er vedhæftet som bilag.

I henhold til aftalen skal Hovedudvalget have en generel og overordnet drøftelse med henblik på blandt andet, at:

- Fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår
- Fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige
- Drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte, herunder sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted
- Drøfte opfyldelse af aftalens formål og personalepolitiske tiltag for at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder at forebygge sygdom og nedsættelse af arbejdsevnen

Der er indgået aftale vedrørende ansættelse af ledige med løntilskud samt aftale vedrørende ansættelse af seniorjobbere - aftalerne er vedhæftet som bilag

Under drøftelserne af retningslinjer for ansættelse på særlige vilkår indgår elementer som fx:

- Antallet af ledige og personer med nedsat arbejdsevne i løntilskudsjob og virksomhedspraktik
- Fordeling på områder
- Det generelle indhold af forløb, herunder uddannelseselementer

Der er udarbejdet en oversigt som viser fordelingen på områder for de forskellige jobformer for 2021 og 2022 - Oversigten er vedhæftet som bilag

- Oversigten er udarbejdet på grundlag af personer som er ansat i et ansættelsesforhold og dermed får løn udbetalt gennem Faxe Kommune som arbejdsgiver.
- Der er ligeledes modtaget tal for 2022 fra jobcenteret om "udefra kommende med nedsat arbejdsevne", som ikke er i løn men modtager ydelse fra bopælskommunen. Vær opmærksom på, at tallene ikke blot kan lægges sammen, idet den samme person godt kan indgå i flere kvartalers opgørelse alt efter starttidspunkt.

### Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter emnet det sociale kapitel samt de vedhæftede oversigter.

## **Beslutning**

Kommentarer:

Nogle af de personer der kommer ud på særlige vilkår nu, har det endnu værre end vi har set tidligere. Det kræver et større og flere hensyn.

Der peges på, at der eksisterer et skema, hvor der meget præcist er beskrevet hvad personen må og ikke må/skal.

Der spørges ind til, om nye ledere bliver gjort opmærksom på de politikker, der skal styres efter. HR fortæller, at det er ved at blive indarbejdet i onboardingen.

Beslutning:

HR fremsøger det dokument som der refereres til. Det rundsendes til hovedudvalget efterfølgende.

Fraværende: Morten Just, Sandie Hoffmann, Bente Østrup Olsen

## **Bilag**

Bilag - Oversigt over antal ansatte i særlige ordninger i 2021 og 2022

Bilag - Jobcentertal for ulønnede praktikker 2021 og 2022

Bilag - Rammeaftale om det sociale kapitel

Bilag - Vejledning om ansættelser på særlige vilkår

Bilag - Aftale om løntilskud

Bilag - Aftale om seniorjob

# Punkt 36: Drøftelse | Forslag til opdatering af retningslinjer for Uddannelses- og udviklingspuljen

81.39.00-A00-1-22

## Sagsfremstilling

D. 27.09.2022 drøftede Chefforum erfaringer med Uddannelses- og udviklingspuljen. Jonas Hansen overtog i november 2022 ansvaret for det videre arbejde fra Pernille Kastning Guldbæk med at opdatere de eksisterende retningslinjer (Bilag 1). Efter aftale med Thomas Knudsen har styregruppen, bestående af Lissie Andréa (HU), Lene Hansen (HU), Sandie Hofmann Larsen (HU), Jørgen Veisig (stedfortræder for Thomas Knudsen) og Jonas Hansen, udarbejdet et forslag til formål og kriterier for ansøgning af puljen (bilag 2).

På baggrund af præsentation i Chefforum d. 23.05.2023 samt den efterfølgende drøftelse foreslås det, at den nye retningslinje drøftes i centrenes CenterMED efter drøftelsen i Hovedudvalget, mhp. at få CenterMED's input til retningslinjerne. Derudover indtræder Jens vedel Jørgensen i arbejdsgruppen sammen med Jørgen Veisig som repræsentanter for ledelsen sammen med Jonas Hansen.

## Indstilling:

Stab for Organisation og HR indstiller at Hovedudvalget:

- drøfter de nye retningslinjer
- drøfter forslaget om at CenterMED får mulighed for at give deres input til retningslinjen

## Beslutning

Kommentarer:

Der peges på, at ordningen ikke giver mulighed for at anvende interne 'fyrtårne', da der ikke kan søges midler til vikar, så medarbejderens fravær lokalt kompenseres.

Pointen er at der søges midler til oplægsholder – arbejdspladsen der afgiver en medarbejder (som intern oplægsholder) kan søge om kompensation for evt. udgifter.

Nogle af de skriftlige anvisninger opleves af Hovedudvalget som lidt krøllet – men HR inviterer til, at alle kan kontakte dem og få en afklarende drøftelse.

Beslutning:

Anja E.J. overtager som deltager i styregruppen efter Vibeke.

Fraværende: Morten Just, Sandie Hoffmann, Bente Østrup Olsen

## Bilag

Bilag 1 Formål og kriterier uddannelses og udviklingspuljen

Bilag 2 Nye retningslinjer for UUP

## Punkt 37: Drøftelse | Fratrædelsessamtaler

81.14.20-P05-1-23

### Sagsfremstilling

Det er politisk besluttet, at medarbejdere der fratræder en ansættelse i Faxe Kommune, skal tilbydes en fratrædelsessamtale.

Ordningen om at tilbyde fratrædende medarbejdere en fratrædelsessamtale har nu kørt i noget tid. Input fra medarbejdere og organisationen ønskes drøftet mhp at undersøge, om det virker efter hensigten.

Det er meningen, at det skal gøre os klogere, men får vi de oplysninger ind, der er relevante? Er både medarbejdere og ledere opmærksomme på, at det ikke kun er den nærmeste leder, der kan gennemføre den, men også tillidsvalgte? At det er et tilbud? Er det en administrativ byrde, der ikke modsvarer gevinsten? Er det enkelt nok at anvende i en travl hverdag? Er der data på hvor mange og hvor folk takker ja og nej til samtalerne? Bør praksis tilpasses, så vi høster de erfaringer, som kan gøre en vigtig forskel for arbejdsmiljøet og vores omdømme?

I det materiale HR har lagt på intranettet fremgår det, at:

"Samtalen afholdes som regel af lederen på arbejdspladsen, men I de situationer, hvor den fratrædende medarbejder ikke ønsker lederen som samtalepart, overtages opgaven af TR eller AMR, som er forpligtiget til at tage samtalen. Derudover kan en HR-udviklingskonsulent i enkelte tilfælde også træde til, hvis ingen af de andre kan tage samtalen."

### Indstilling:

Stine Baad Clausen fra medarbejdersiden indstiller at Hovedudvalget drøfter ordningen. Herunder om der eventuelt skal yderligere til for at belyse problemstillingen tilstrækkeligt.

### Beslutning

Kommentarer:

Præcisering; Opdraget er fra ØK (ca. 2019) – vi kan ikke beslutte OM vi skal have samtalerne, men HVORDAN vi gennemfører dem.

Får vi det ud af det, som vi ønsker/ det der var hensigten.

Der drøftes forskellige perspektiver, som støtter og svækker anvendelse af konceptet.

Præcisering; Referat fra samtalerne lander i HR. Disse stilles til rådighed for lederen og centerchefen. En gang om året samlet HR op. HR er nysgerrige på overordnede tendenser. Værktøjet er et strategisk værktøj.

Der spørges ind til implementeringen. Omkring bordet er der en oplevelse af, at der ude i organisationen ikke er viden om, at samtalerne skal tilbydes.

Kan erfarne TRIO-medlemmer hjælpe nye, decentrale ledere i gang? (Så vi hjælpes mere ad).

Der er behov for tænke yderligere 'branding' af formål og simple vejledninger.

Muligheden for en lokal tilpasning skal fremhæves – indenfor rammen af MED.

Mht understøttelse af TRIO; TR og AMR skal kvalificeres; hvad er den tillidsvalgtes opgave i det her?

Beslutning:

Vi har drøftet emnet og tager det op igen, når de har kørt i ca. 6 måneder.

Fraværende: Morten Just, Sandie Hoffmann, Bente Østrup Olsen

## **Bilag**

MAIL Værktøj til afholdelse af fratrædelsessamtaler udrulles

## Punkt 38: Drøftelse | Opsamling på Howdy

87.00.00-P00-10-21

### Sagsfremstilling

Evaluering af Howdy

Historik:

Hen over 2022 har der været afprøvet værktøjer, som skal understøtte APV og trivselsarbejdet. Et af værktøjerne var 'Howdy'. Efter testperioden blev de erfaringer, som HR har samlet op, bl.a. via Arbejdsmiljødagen ultimo 2022, forelagt Chefforum den 20. dec 2022.

Beslutning fra Chefforum den 20. dec. 2022, pkt. 124:

Chefforum besluttede følgende proces i forhold til Howdy:

1. Ny drøftelse i Chefforum den 3. januar 2023, mhp. planlægning af drøftelser i CenterMED.
2. CenterMED drøfter Howdy
3. Chefforum samler op (den 16. maj 2023, pkt 61) på drøftelser i CenterMED, mhp at planlægge ny drøftelse i Hovedudvalget, der tager udgangspunkt i drøftelserne fra CenterMED.

Spørgeramme udarbejdet af HR til understøttelse af drøftelser i CenterMED er vedhæftet denne sagsfremstilling.

Ud fra tilbagemeldingerne fra CenterMED besluttede Chefforum, at give Hovedudvalget denne samlede tilbagemelding; Det vurderes, at der overordnede set er elementer af Howdy, der kan anvendes i forbindelse med apv-værktøjet. Men opsamlingen afspejler ikke et generelt ønske om at fortsætte med Howdy som redskab.

Hvis denne løsning ikke tages i brug, hvad kommer så i stedet for? Er der andre løsninger? Kan vi selv producere værktøjer, som understøtter dette vigtige og prioriterede arbejde?

### Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter status for anvendelse af Howdy, samt hvilke fremtidige løsninger der bedst støtter APV arbejdet og trivslesarbejdet i organisationen.

### Beslutning

Kommentarer:

Fokus var på øget trivsel, da vi testede Howdy. Der er meget i vores organisation, som peger på, at vi har behov for at komme på forkant.

Det har kørt i for kort tid. Ideen med al det data man kan trække ud og bruge i TRIO, har ikke fået lov til at virke.

Der efterspørges et system der dækker hele kommunen og som er et 'skal'.

Læring; evalueringen har taget for langt tid.

### Beslutning:

Der træffes en beslutning i chefforum inden sommerferien om, hvad der iværksættes. Der laves ikke en ny prøvehandling, men der skal være et trivselsmålingsredskab.

Medarbejdersiden mener ikke at APV'en er tilstrækkelig, selvom den opfylder lovgivningen.

Redskabet skal være proaktivt og skal ikke alene måle trivslen, den skal medvirke til at forbedre trivslen.

Fraværende: Morten Just, Sandie Hoffmann, Bente Østrup Olsen

### **Bilag**

Bilag 2 Erfaringer fra Howdy testperiode

Bilag 1 Bud på spørgeramme til Center MED

## **Punkt 39: Status | Budget og regnskab**

00.30.14-G01-4-23

### **Sagsfremstilling**

Formanden orienterer om status på økonomi og budget, herunder indeværende budgetår og frem mod budget 2024.

Hovedudvalget har taget imod tilbud fra Center for Økonomi om et temamøde om Kommunaløkonomi. Det er programsat til onsdag den 14. juni kl. 12:30-14:00.

Ifm. budgettemadagene den 19. juni og 28. august, har der været et drøftet regulering af varigheden. Der er generelt tilrettelagt ny struktur for temadagen. Den bliver ikke ligeså lang som tidligere. Herunder er Hovedudvalgets deltagelse koncentreret om dialogtid med politikerne, efter ønske fra Hovedudvalget.

Hovedudvalget er som forberedelse indkaldt til formøde tidligere samme dag, den 19. juni kl. 10-11.

Hovedudvalgets indkaldelse til Budgettemadag den 28. august, vil på tilsvarende vis forventes reguleret til færre timer.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning**

Kommentar:

Formandens gennemgang er taget til efterretning. Hovedudvalget holdes løbende orienteret. Jens Vedel Rasmussen gennemgår mere nøjagtig status den 14. juni 2023.

## **Punkt 40: Beslutning | Hovedudvalgets kommunikationsindsatser**

81.38.04-A50-1-23

### **Sagsfremstilling**

(Genoptagelse af sag) Hovedudvalgets sekretær har drøftet mulige kommunikationsvirkemidler med kommunikationsafdelingen.

Herfra lyder anbefalingen, at Hovedudvalget, på samme vis som det sker ved byrådsmøderne, laver en kort video (under 5 min), hvor to personer summerer op, hvad der er sket på mødet. Overvejelserne går på, at lade en fra ledelsessiden og en fra medarbejdersiden være repræsenteret hver gang - men ikke nødvendigvis de samme hver gang. På den måde får resten af organisation ansigt på, hvem der sidder i Hovedudvalget samt en kort opdatering fra hvert møde.

Indstilling: 26. april 2023, pkt. 28:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget støtter denne form for kommunikationsindsats, for at øge udvalgets synlighed og udbredelsen af de emner udvalget behandler.

Beslutning fra Hovedudvalget, 26. april 2023, pkt. 28:

Sagen flyttes til næste ordinære møde i hovedudvalget den 7. juni 2023, da der ikke var mere tid.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget støtter denne form for kommunikationsindsats, for at øge udvalgets synlighed og udbredelsen af de emner udvalget behandler.

### **Beslutning**

Medarbejdersiden er med på at stille op til videoopsamling efter møderne. Vi kører med det fra og med næste Hovedudvalgsmøde.

## **Punkt 41: Meddelelser**

81.38.04-P35-1-23

### **Sagsfremstilling**

- Den politiske mødekalender er under behandling i de forskellige udvalg. Den har betydning for de øvrige årskalendere - herunder Hovedudvalgets. Hovedudvalgets årskalender er derfor planlagt til behandling på næste møde i Hovedudvalget den 16. august 2023.
- Ved sidste hovedudvalgsmøde blev det besluttet af Lissie Andréa, Thomas Knudsen og Thomas Børager fungerer som arbejdsgruppe og tilrettelægger Hovedudvalgets 12:12 seminar den 15.-16. juni 2023. Arbejdsgruppen orienterer om fremdrift.
- ..... øvrige Indlæg er velkomne

### **Beslutning**

Orienteringen er taget til efterretning.

## **Punkt 42: Næste møde**

81.38.04-P35-1-23

### **Sagsfremstilling**

Næste ordinære møde er fastsat til den 16. august 2023.

Næste temamøde er 'Kommunal Økonomi' ved Jens Vedel den 14. juni 2023.

Næste Budgettemamøde er den 19. juni 2023 pt programsat til kl. 12:00-14:00.

Formøde hertil er fastsat til den 19. juni kl. 10:00-11:00.

### **Beslutning**

Kommende mødedatoer er taget til efterretning.