

# REFERAT Hovedudvalget d. 27-04-2022

**Mødedato** Onsdag d. 27. april 2022 kl. 09:00

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

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsordenen.....	3
Godkendelse af referat fra sidste møde den 23. februar 2022.....	4
Drøftelse: Økonomi.....	5
Drøftelse: Det gode arbejdsmiljø i en "social-medie-tid".....	7
Drøftelse: Sygefravær og sygefraværstatistik 1. kvartal 2022.....	9
Drøftelse: Hovedudvalgets fremadrettede drøftelser af arbejdsmiljøet.....	11
Drøftelse: Årlig arbejdsmiljødag 19. maj 2022.....	12
Meddelelser.....	13
Næste møde.....	14

## **Punkt 12: Godkendelse af dagsordenen**

81.38.04-P35-1-22

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af dagsordenen.

- Herunder prioritering af punkter.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Dagsordenen blev godkendt.

## **Punkt 13: Godkendelse af referat fra sidste møde den 23. februar 2022**

81.38.04-P35-1-22

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra sidste møde den 23. februar 2022.

(Se referatet på Intranettet under MEDorganisation/Hovedudvalget)

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at referatet fra mødet den 23. februar 2022 godkendes.

### **Beslutning**

Referatet blev godkendt.

## Punkt 14: Drøftelse: Økonomi

00.30.00-S00-1-22

### Sagsfremstilling

Opfølgning på budget 2022

Den første opfølgning på forudsætningerne i budgettet for 2022 blev behandlet i Økonomiudvalget den 15. marts. Opfølgningen var primært baseret på viden om den aktivitetsmæssige udvikling på de store velfærdsområder, samt viden i øvrigt om forbrugsudviklingen, herunder om aktiviteten i efteråret 2021 har udviklet sig anderledes end da budget 2022 blev vedtaget d. 14. oktober 2021. Den overordnede vurdering var, at det vedtagne budget for 2022 som helhed ville kunne overholdes indenfor de gældende rammer og vilkår for budgettets vedtagelse.

I sagen nævntes dog et par interessante opmærksomhedspunkter:

- En større tilgang på dagtilbudsområdet end befolkningsprognosen fra april 2021 forudsagde og som danner grundlag for demografireguleringen på Børn & Læringsudvalget. Den øgede tilgang skyldes i høj grad en øget interesse for Faxe Kommune og den aktive indsats for at muliggøre øget bosætning. Isoleret set indebærer den større tilgang et umiddelbart øget pres på kapaciteten på dagtilbudsområdet.
- En større tilgang til fleksjob eller førtidspension end der var forudsat ved vedtagelsen af budgettet på Beskæftigelses & Integrationsudvalget. Tilgangen skyldes i høj grad en målrettet indsats i at få borgere, der modtager ledighedsydelse, i fleksjob eller visiteret til førtidspension.
- Mange borgere der tidligere har været på ex. dagpenge er kommet i arbejde, og ledigheden er på landsplan markant lav i efteråret 2021 og også her i de første måneder af 2022. Denne positive udvikling ses også i Faxe og antallet af dagpengemodtagere er faldet en del siden vedtagelsen af budget 2022.
- I efteråret blev hele landet ramt af endnu en corona-bølge, som heller ikke var forudset og dermed ikke taget højde for ved budgetvedtagelsen. Endnu en forlængelse af sygedagpengereetten og høje smittetal henover især julen 2021 har resulteret i, at en stor del af landets kommuner har set en aktivitetsstigning på sygedagpengeområdet. Der vurderes på denne baggrund, at 2022 i en længere periode vil være påvirket, også set i forhold til at smittetrykket er toppet her i januar og februar og fortsat er i den høje ende.
- Energipriserne i Europa er eksploderet i efteråret 2021, og forventningen om en kold vinter i Europa har fået priserne på gas og el til at slå rekord i midten af december 2021. Markedet lige nu peger altså på især meget høje gaspriser gennem hele 2022.

Siden denne sag har været behandlet, har konsekvenserne af krigen i Ukraine medført stor usikkerhed for den kommende økonomiske udvikling. Prisstigningerne er fortsat med uformindsket styrke, det har skabt en flygtningestrøm også til Danmark, som kommunerne i høj grad skal håndtere. Samtidig er forventningerne til den samlede økonomiske vækst i samfundet blevet nedjusteret.

Budget 2023-2026

Også det kommende budget vil være præget af de usikkerheder, der beskrives ovenfor. De kraftigt stigende energi- og råvarepriser, og den flygtningestrøm der kommer som følge af krigen i Ukraine, vil også påvirke den kommunale budgetlægning for de kommende år. Finansministeriets nedjustering af den forventede økonomiske vækst i samfundet spiller også ind i 2023, og vil påvirke den kommende økonomiaftale. Samtidig kan det nationale kompromis vedr. stigende udgifter til forsvaret betyde, at en større andel af de offentlige udgifter i de kommende år prioriteres til forsvaret fremfor andre områder indenfor den offentlige sektor.

Disse forhold øger usikkerheden omkring de økonomiske rammer for budget 2023-2026, og forventes at sætte snævre rammer for muligheden for at øge de kommunale udgifter i de kommende år. Dette understreger nødvendigheden af prioritering af kommunens drifts- og anlægsudgifter og behovet for at arbejde med et råderumskatalog og andre tiltag, der kan bidrage til at skabe balance i budget 2023- 2026.

Alle fagudvalg arbejder frem mod juni med forslag til budgetreduktioner/råderumskataloger, der kan indgå i de efterfølgende budgetforhandlinger til august. Dette sker med inddragelse af og med input fra de relevante CenterMED. Også Økonomiudvalget skal arbejde med råderumsforslag, og i bilag er vedlagt de foreløbige emner, som kan indgå i Økonomiudvalget forslag til mulige budgetreduktioner.

**Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter status på økonomien.

## **Beslutning**

Formanden gav en status på budget 2022. Det ser fornuftigt ud, når vi ser bort fra usikkerheden om kompensation for udgifter relateret til krigen i Ukraine. Spørgsmålet er "om og hvor meget" vi i givet fald får i kompensation. KL oplyser, at de heller ikke ved, hvad der kommer til at ske på den front. Samlet set i den offentlige sektor er der kun meget få penge at gøre godt med, idet de er brugt til forsvaret og grøn omstilling. Til maj gøres der status, og hvis vi ikke får den forventede kompensation, vil der blive fremlagt forslag til de politiske udvalg i juni.

Der arbejdes med budget 2023 i de politiske udvalg og ligeledes i centerudvalgene. Der arbejdes på et råderumskatalog på ca. 20 millioner kroner, således at man politisk har nogle forslag at vælge imellem, såfremt det bliver nødvendigt for at skabe et budget i balance eller til at igangsætte nye tiltag. Der skal også arbejdes med det faktum, at der er stigende energipriser og holder forudsætningerne så? - Ingen kan vide det endnu. Derfor skal der også arbejdes med de mere langsigtede omstillinger, som på sigt kan frigøre økonomi, ligesom der kigges på de områder, som vækster, og hvorfor nu det?

Hovedudvalget udtrykte sin bekymring overfor rammebesparelser – og opfordrer til, at der i stedet tages politisk ansvar for konsekvenserne af egne beslutninger, og dermed det sænkede serviceniveau. Og støtter op omkring arbejdet med langsigtede omstillinger og servicereduktionstiltag, hvis det er nødvendigt for at sikre en sund økonomi.

## **Bilag**

Bilag - De foreløbige emner, som kan indgå i Økonomiudvalget forslag til mulige budgetreduktioner.

Bilag - Nøgletal for administration

## **Punkt 15: Drøftelse: Det gode arbejdsmiljø i en "social-medie-tid"**

81.38.04-P35-1-22

### **Sagsfremstilling**

Sociale medier og en opsøgende presse er en fast del af vores hverdag. Det, som sker på sociale medier og i pressen, har indvirkning på vores lokaldemokrati og dermed også på kommunen - både af positiv og negativ karakter.

På den ene side er det positivt, at så mange borgere, meningsdannere, politikere m.fl. har holdninger og synspunkter til, hvordan vi i kommunen udfører vores arbejde. Det er tegn på, at vi beskæftiger os med meget vigtige opgaver, som har stor betydning for den enkelte borger og for samfundet som helhed. Sociale medier giver også nye muligheder for dialog og kontakt med borgerne i kommunen, og her er muligheder for at opnå en bredere dialog end via de traditionelle kanaler.

Der er dog også en mere negativ side af de sociale medier og den tætte mediedækning af kommunernes opgavevaretagelse. Der er ofte en ubehagelig og til tider hård tone, når folk deltager i debatten online, og en opsøgende presse kan medvirke til, at historier og citater bliver hårdt skåret til. Ofte er det heller ikke hele historien og begrundelserne, der kommer frem på sociale medier og i pressen men brudstykker af sandheden.

Disse negative sider kan også ramme ansatte i Faxe Kommune, og her er det vigtigt at skelne mellem kritik af Faxe Kommune som helhed og så udhængning/omtale af enkeltpersoner på sociale medier og lign. For selvom vi som kommune naturligvis skal kunne tåle kritik, når der er noget, vi kunne have gjort bedre, så er det fuldstændig uomtvisteligt, at det ikke er acceptabelt at navngivne medarbejdere hænges ud på sociale medier eller i pressen.

I sådanne tilfælde er det vigtigt, at der straks tages kontakt til sin nærmeste leder, så sagen kan håndteres – evt. via inddragelse af direktion og kommunikationsteamet, som det også er beskrevet i vores retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane (vedlagt). For det er jo ikke kun på arbejdspladsen, at sådanne krænkelser kan finde sted – det kan også ske på sociale medier og i pressen.

Hovedudvalget har en særlig rolle i at sikre det gode arbejdsmiljø for alle ansatte i Faxe Kommune, og derfor bør Hovedudvalget også drøfte, hvordan vi ser problematikken vedr. indvirkningen på arbejdsmiljøet af omtale på sociale medier og i pressen – og hvordan vi håndterer sager på Facebook og lign.

### **Indstilling:**

Formanden indstiller, at sociale mediers og pressens indvirkning på arbejdsmiljøet i Faxe Kommune drøftes.

### **Beslutning**

Indledningsvis blev der udvekslet oplevelser fra dagligdagen med eksponering på de sociale medier. Denne form for udhængning af offentligt ansatte påvirker i høj grad arbejdsmiljøet. Som ansat har man ikke mulighed for at tage til genmæle, og det er svært, når det opleves som uretfærdigt, og man bliver ramt på den faglige stolthed, uden mulighed for at forklare sagens rette sammenhæng.

Der blev talt om at trække denne form for drøftelser over på kommunens egen facebookkanal, så debatten kan styres lidt og hives op på et overordnet niveau og ikke på personniveau. Der kan inviteres til en konstruktiv dialog i stedet for. Lederne/Direktionen skal på en eller anden måde gå ind og være skjold for alle de mere eller mindre grove påstande som sendes ud på de sociale medier. Der er ikke langt fra tanke til handling, når der kun sker envejskommunikation med kun skærmen foran sig, istedet for en debat mellem 2 parter. Der er brug for at udpege hvilke slags historier, vi skal nuancere eller berigtige med yderligere oplysninger.

Der blev ligeledes talt om politikernes håndtering af sagerne i medierne. Det er svært for alle og kræver træning. Der blev talt om, at det kunne være fint, hvis politikerne havde en form for etiske spilleregler for kommunikation i pressen/de sociale medier. Det er politikerne, som har det overordnede ansvar for vores arbejdsmiljø.

Direktionen tager problemstillingen meget seriøst og følger den tæt. Ledelsen som gruppe skal forpligte sig til at gå ind i drøftelserne og invitere til dialog, måske på andre steder end lige Facebook m.fl. Dermed være lidt mere offensiv og skærme medarbejderne.

Retningslinjen for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane skal opdateres. Det skal formuleres mere tydeligt i retningslinjen, hvordan vi nu gør og håndteringen indad til med henblik på at skabe mere robusthed, når arbejdspladserne kommer i offentlighedens søgelys. Staben for organisation & HR formulerer nogle bullets eller et skelet til en opdatering af retningslinjen til næste møde, som den fortsatte drøftelse kan tage udgangspunkt i, ligesom der kan nedsættes en arbejdsgruppe til at se på en opdatering af hele retningslinjen.

Der sker en udmelding til organisationen om emnet i Direktions nyhedsbrev fredag den 29. april 2022. Nyhedsbrevet er tilføjet referatet som nyt bilag.

## **Bilag**

Bilag - Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af vold mobning og chikane

Bilag - Nyt fra direktionen og kollegerne uge 17-2022

# Punkt 16: Drøftelse: Sygefravær og sygefraværstatistik 1. kvartal 2022

81.28.00-G01-9-22

## Resume

Følgende sag fremlægges som orientering omkring udviklingen i sygefraværet i 1. kvartal 2022, samt orientering om status på indsatser i programmet for at reducere kommunens høje sygefravær (Øget Nærvær – Bedre Trivsel).

Sygefraværet i 1. kvartal er steget markant sammenlignet med sidste år. Stigningen kan tilskrives det høje antal smittede med COVID-19. Der er derfor ikke grund til at tro, at det generelle sygefravær, der ikke er relateret til COVID-19, er steget sammenlignet med sidste år. Omvendt kan der heller ikke endnu spores et fald i sygefraværet i første kvartal 2022. Indsatserne der har til formål at reducere sygefraværet fortsætter og intensiveres i de kommende måneder.

## Sagsfremstilling

Sygefraværet i 1. kvartal er på 5,1 dagsværk pr. medarbejder<sup>1</sup>, sammenlignet med 3,1 sygefraværdsdagsværk pr. medarbejder i samme periode sidste år. En stigning på 65 %.

Grunden til den markante stigning skal findes i stigning i antallet af smittede med COVID-19 på baggrund af genåbningen af samfundet.

I det nye lønsystem har det i december 2021 og januar-februar 2022 været muligt at isolere COVID-19 som årsag til fravær, idet det i disse måneder var et krav i forbindelse med de særlige COVID-19-regler på sygedagpenge-refusioner. I første kvartal udgjorde COVID-19 fravær 1,6 dagsværk pr. medarbejder. Sygefraværet uden COVID-19 har i første kvartal været 3,5 dagsværk pr. medarbejder - 0,4 dagsværk pr. medarbejder højere end samme periode sidste år. Idet COVID-19 ikke længere er kategoriseret som en samfundskritisk sygdom, har det i marts ikke været muligt at adskille COVID-19 sygdom fra andet fravær. Sygefraværet alene i marts ligger dog betydeligt højere end tidligere, hvorfor der er grund til at tro, at en vis mængde af fraværet fortsat er fravær relateret til COVID-19. Det er dog usikkert præcis, hvor stor en andel COVID-19 udgør.

Kommunens samlede stigning følger den nationale udvikling i antallet af smittede med COVID-19, hvilket tyder på, at der er en sammenhæng mellem de to. Dette underbygges af, at landets andre kommuner har oplevet en lignende udvikling af deres sygefravær i vintermånederne.

Der er derfor ikke grund til at tro, at sygefravær der ikke er relateret COVID-19 er steget i 1. kvartal 2022, og er på niveau med samme periode sidste år.

I det tidligere lønsystem var det ikke muligt at opgøre sygdom med COVID-19 separat. Det er derfor usikkert præcist, hvor meget af sygefraværet i 2020 og 2021, der er udgjort af COVID-19.

Det er særligt de borgernære centre, der er påvirkede af stigningen i COVID-19 smitte. Center for Børn, Unge & Familier har oplevet en stigning på 75 % i deres sygefravær, og i Center for Social, Sundhed & Pleje ses der en stigning i sygefraværet på 49 %.

Status på Øget Nærvær – Bedre Trivsel

Som det fremgik af sag nr. 38 på Økonomiudvalget 15. marts 2022 "Orientering om sygefraværsindsatsen og sygefraværdata for 2021" er der igangsat en række indsatser for at reducere det høje sygefravær i Faxe Kommune. Indsatserne omfatter hele organisationen, men fokuserer særligt på dagtilbud, skoler og ældreområdet, som har det klart højeste sygefravær i kommunen - og et sygefravær som også er højt i forhold til andre sammenlignelige kommuner og arbejdspladser.

Af særlige igangværende indsatser kan nævnes fokus på afholdelsen af nærværssamtaler (og kvaliteten af disse) samt understøttelsen af velfungerende TRIO'er på de enkelte arbejdspladser. Disse to indsatser vurderes - sammen med en forpligtende opfølgning i ledelseskæden - som afgørende faktorer for at følge systematisk op på sygefraværet samt at udvikle en arbejdspladskultur og et arbejdsmiljø, der fremmer nærvær og reducere fravær.

Det kan nævnes, at den årlige arbejdsmiljødag med deltagelse af alle ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter den 19. maj kommer til at have fokus på at skabe den velfungerende lokale TRIO, der kan være omdrejningspunkt for den lokale indsats med at reducere sygefraværet. Derudover opstartes der nu et STAR sygefraværprojekt i Center for Social, Sundhed & Pleje, hvor der skal arbejdes efter en systematik, som STAR dikterer, og som bl.a. indebærer en forpligtelse til tæt opfølgning i ledelseskæden og involvering af HR - der vil med andre ord være større systematik og mere forpligtende opfølgning på sygefraværsindsatsen på ældreområdet i det kommende år.

Fodnote 1: Grundet skift af lønsystem har det ikke været muligt at opgøre sygefravær i de sædvanlige beregningsmetoder – procent og dagsværk pr. fuldtidsansat. I forbindelse med skift af system, vil der fremadrettet blive anvendt en ny beregningsmetode for procent og dagsværk pr. fuldtidsansat. Denne metode anvendes af langt hovedparten af landets kommuner. Den præcise forskel i beregningsmetode, vil blive præsenteret ved næste kvartalsvise opfølgning på sygefraværet. Uanset metode vil det være den samme metode, der anvendes på det samlede datasæt, så det vil fortsat være muligt at sammenligne udviklingen over tid.

## **Indstilling:**

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter hvordan vi kan understøtte arbejdet med sygefravær.

## **Beslutning**

- Der blev drøftet etablering af TRIO og hvordan Hovedudvalget kan bakke op om det. Indslaget med Carsten Riis som frontfigur til Intranettet og til den lokale brug blev efterspurgt. Der er brug for, at Kommunaldirektøren står foran og giver nogle positive ord med på vejen, at vi gør det sammen, betoner betydningen og sætter retningen.
- Det blev omtalt, at bordkalenderen skal opdateres - Hovedudvalgets arbejdsmiljørepræsentanter vil gerne indgå i det og bidrage med medarbejderblikket.
- I nærværprojektet har der været meget fokus på medarbejderne - Der bør også være noget om ledelsens mulighed for at lykkes med kerneopgaven.
- Der blev spurgt til vidensdeling om evaluering af indsatserne - Det som andre har erkendt er en dårlig ide, er der ikke grund til at andre så forsøger sig med. Vi skal have fokus på det, som virker.
- Der blev efterspurgt en status på effekten af indsatserne - Ikke hvad der stilles til rådighed, men hvad er udbyttet eller hvad har vi lært?
- Der blev efterspurgt en status på fratrædelsessamtalerne - TR og AMR skal klædes på til opgaven - Sættes på som punkt til næste møde.
- Der blev kort orienteret om nyt koncept for Intro af nye medarbejdere og ledere i Faxe Kommune med Direktionen i front og små film til lokal brug.

## **Bilag**

Sygefraværssrapport 1. kvartal 2022

# Punkt 17: Drøftelse: Hovedudvalgets fremadrettede drøftelser af arbejdsmiljøet

87.00.00-P00-10-21

## Resume

Da vi i Faxe Kommune arbejder med at teste et nyt evalueringskoncept, som er forankret på den enkelte arbejdsplads, vil Hovedudvalget ikke længere have de samme data til rådighed som tidligere. Grunden til dette er, at den årlige Arbejdsmiljøberetning jf. det nye koncept ikke længere udarbejdes. Arbejdsmiljødrøftelsen i Hovedudvalget tog tidligere sit udgangspunkt i denne, idet den opsamlede alle arbejdspladser arbejder med arbejdsmiljøet.

## Sagsfremstilling

Derfor er der behov for en drøftelse i Hovedudvalget i forhold til hvilke data den fremadrettede drøftelse af arbejdsmiljøet bør baseres på.

HR's anbefaling vil være, at drøftelsen baseres på følgende:

1. HR-Udvikling vil fremadrettet samle nedenstående data fra organisationen til et selvstændigt dokument. Tidligere var disse en del af arbejdsmiljøberetningen.  
Det drejer sig om:
  - Brugen af psykologisk krisehjælp og rådgivning
  - Tilsyn gennemført af Arbejdstilsynet
  - Oversigt over arbejdsulykkernes art og antal
2. Da sygefraværet har en indvirkning på arbejdsmiljøet, bør drøftelsen også forholde sig til sygefraværstatistikken for det foregående år, samt år til dato for drøftelsen.
3. Såfremt det besluttet at Howdy efter endt testperiode implementeres i hele organisationen, vil det være oplagt, at drøftelsen forholder sig til trivselsdata fra Howdy. HR-Udvikling vil have ansvaret for, at rapporter med udtræk fra Howdy er tilgængelige for Hovedudvalget.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter hvilke oplysninger den fremadrettede drøftelse af arbejdsmiljøet bør baseres på.

## Beslutning

Der var en drøftelse af, om vi er dækket ind med oplysninger. Arbejdspladserne skal i stedet for den årlige skriftlige arbejdsmiljøberetning nu have deres egen arbejdsmiljødrøftelse. Der er mange ting, som bliver prøvet af lige i øjeblikket, og der kører en testperiode af det nye system Howdy. Det er noget, vi skal drøfte på den næste halve arbejdsmiljødag til november, inden den endelige beslutning bliver truffet.

Et årshjul for arbejdsmiljøarbejdet blev efterspurgt - Det vil være en hjælp til arbejdspladserne og TRIO til at få drøftelserne sat i system.

Grundlaget for arbejdsmiljødrøftelserne, og oplevet praksis, er også et emne som centerudvalgenes arbejdsmiljørepræsentanter drøfter på et kommende fællesmøde.

# Punkt 18: Drøftelse: Årlig arbejdsmiljødag 19. maj 2022

87.00.00-P00-5-22

## Resume

Som besluttet på Hovedudvalgsmøde den 23. februar 2022 afholdes den årlige arbejdsmiljødag i år som to halve dage. Den første afholdes den 19. maj 2022 og den anden den 10. november 2022.

## Sagsfremstilling

Programmet for årets første arbejdsmiljødag den 19. maj 2022, er udarbejdet i et samarbejde mellem Lene Møller Olsen og Vibeke Flintholm Vahlers, som er de to arbejdsmiljørepræsentanter i Hovedudvalget, samt HR & lønafdelingen. Programmet er vedlagt denne sag som bilag.

Inden afholdelse af dagen ønskes en drøftelse af hvad jeres rolle som Hovedudvalg er på arbejdsmiljødagen, samt hvad I konkret skal gøre for at understøtte den.

## Indstilling:

Formanden indstiller, at Hovedudvalget drøfter følgende:

- Hvad er Hovedudvalgets rolle på arbejdsmiljødagen?
- Hvad skal Hovedudvalget konkret gøre for at understøtte arbejdsmiljødagen?

## Beslutning

- Hovedudvalget vil gerne være synlige - Der var forslag om en kort præsentation.
- Der blev talt om, at Hovedudvalget efterfølgende har en opgave i, at følge op på det, som sker på dagen. Fællestillidsrepræsentanterne kan ligeledes følge op på det som faglig organisation.

## Bilag

Bilag Program arbejdsmiljødagen 19. maj 2022

## **Punkt 19: Meddelelser**

81.38.04-P35-1-22

### **Beslutning**

- Jørgen Lyngså Larsen informerede kort om en sag om videoovervågning og spørgsmålet om teksten i retningslinjen fortsat er gældende med de nye GDPR-regler.
- Lene Møller Olsen informerede om, at Sundhedsplejen har ønsket en sag om størrelsen på kørselstakst i egen bil og biler til rådighed for tjenestekørsel taget op. Lene Møller Olsen sender materiale til Carsten Riis.
- Sandie Hoffmann Larsen orienterede om sagsgang for det videre arbejde med BDO-rapporter. Der kommer indkaldelser uden nærmere indhold og forklaring, som skaber usikkerhed om, hvorfor der lige bliver kigget på de opgaver. Det kan godt håndteres bedre og mere information.
- Der blev takket og udtrykt stor anerkendelse for de udsendte påskekurve til organisationen - Påskekurvene blev udsendt på det helt rigtige tidspunkt.

## **Punkt 20: Næste møde**

81.38.04-P35-1-22

### **Beslutning**

Næste ordinære møde er fastsat til den 8. juni 2022.