



**KØBENHAVNS KOMMUNE**  
Socialforvaltningen

**REFERAT**

**Referat fra mødet i HovedMED**

25-06-2010

Dato: 25. juni 2010  
Tid: Kl.10.00 – 13.00  
Sted: Bernstorffsgade 21, kælderen

Sagsnr.  
2010-84842

Dokumentnr.  
2010-432698

Sagsbehandler  
Bente M. Hansen

**HR Administration**

Bernstorffsgade 21, 3  
1592 København V

Telefon  
3317 3313

Telefax  
3317 3559

E-mail  
X868@sof.kk.dk

EAN nummer  
5798009684783

[www.kk.dk](http://www.kk.dk)

- Mødedeltagere: Linda Svendsen, HK Kommunal  
Helle Haslund, LFS  
Jens Flyvholm, FOA, sosu  
Anders Kristensen, DS  
Thomas Christiansen, KKE  
Lillian Albeck, myndighedscentre og  
Centralforvaltning (AMR)  
Henrik Mielche, Centre for psykisk syge og Centre  
for handicappede samt IBOS (AMR)  
Anette Laigaard, administrerende direktør (formand  
og ordstyrer)  
Sven Bjerre, direktør  
Arne Bertram, MY voksne  
Johnny Petersen, DU HAPS  
Knud Andersen, MY børn  
Henrik Dencker, Tværgående kontorer  
Susanne A. Kragh, Myndighedscentre og  
Centralforvaltning  
Dorthe Hendriksen, Udførerenheden  
Yvonne Phil Larsen, Centre for psykisk syge, Centre  
for handicappede samt IBOS  
Jørgen Marthedal, Centre for udsatte  
Henrik Rune Holst, Centre for børn og unge  
Tina Busholdt, arbejdsmiljøkoordinator
- Deltog ikke: Susan Fiil Præstegaard, DJØF  
Lars Petersen, SL  
Allan Røpke Aagaard, Udførerenheden (AMR)  
Anni Rene, Centre for udsatte (AMR)  
Helle Andersen, Centre for børn og unge (AMR)  
Jens Elmelund, direktør

### **Dagsorden:**

1. Godkendelse af visionen for HovedMED – medbestemmelse
2. Godkendelse af mødeplan og årsplanlægning 2010 – 2011 – medbestemmelse
3. Opfølgning på temadag – medbestemmelse
4. Status – arbejdsmiljøindsatsen 2010 – orientering og drøftelse
5. Principper for TR-vilkår – medbestemmelse
6. Sager på vej
7. Meddelelser
8. Eventuelt

### **Punkt 1. Godkendelse af visionen for HovedMED – medbestemmelse**

Henrik Dencker præsenterede visionen, som er et produkt fra temadagen den 7. maj. Efterfølgende har forberedelsesgruppen arbejdet med det. Produktet afspejler en vision, som HovedMED skal stræbe imod. Vi vil skabe rammer om mødeaktivitet. Repræsentanter fra

HovedMED vil tage ud og tale med de lokale AfdelingsMED med henblik på at fremme dialogen og sammenhæng mellem indsatser i AfdelingsMED og HovedMED.

Helle Haslund sagde, at visionen bør være til debat, fordi HovedMED vil blive målt på respons udefra.

Anders Kristensen bemærkede, at det tager et år før alle i HovedMED har været på besøg i de lokale AfdelingsMED. Dvs. at visionen kan tidligst tages op til næste år. I øvrigt mener han, at en vision er noget mere stationær.

Anette Laigaard sagde, at vi må se på tendenserne. Noget viser sig måske ikke at være så nemt at efterleve f.eks. i forhold til budgettet.

Det blev besluttet at visionen sættes ind i årshjulet 17. juni 2011.

### **Konklusion**

Visionen blev godkendt.

### **Punkt 2. Godkendelse af mødeplan og årsplanlægning 2010 – 2011 – medbestemmelse**

Forslag til møder i Kontaktudvalget og HovedMED i 2011 blev drøftet, og møderne er herefter planlagt til:

#### **Kontaktudvalget**

20. januar

17. marts

15. april

12. maj

9. juni

8. september

27. oktober

1. december

#### **HovedMED**

28. januar

25. marts

15. april (drøfte

budgetforslag 2012)

19. maj (obs. torsdag)

17. juni

16. september

4. november

9. december

Kontaktudvalgsmøderne begynder kl. 9.00 og forventes at vare til kl. 12.00. Møderne afholdes i Bernstorffsgade 21, kælderen. **Den 15. april er der kontaktudvalgsmøde kl. 9.00 – 11.00.**

Møderne i HovedMED begynder kl. 10.00 og forventes at vare til kl. 13.00. Møderne afholdes i Bernstorffsgade 21, kælderen. **Den 15. april hvor kun budgetforslag 2012 drøftes, begynder mødet kl. 11.00 og forventes at vare til kl. 13.00.**

Anette Laigaard sagde, at årshjulet er et arbejdsdokument, således at vi husker at sætte de punkter på dagsordenen, som vi har besluttet.

Dernæst anbefalede hun HovedMED at gå på intranettet og se det flotte stykke arbejde, der er udført. MED er lagt på forsiden under genveje, og det er enkelt at klikke sig ind og få et fint overblik. Når alle AfdelingsMED bliver lagt ud, vil der være en god sagssystematik.

Henrik Dencker supplerede, at årshjulet er første bud på en 2-årig ramme, og vi vil finde den rigtige form. Punkterne skal gøres mere informative, således at de lokale AfdelingsMED kan se, hvad punkterne drejer sig om, og hvad de skal forholde sig til, samt om punkterne er til beslutning eller til drøftelse.

Linda Svendsen sagde, at det er et godt udgangspunkt at have et 2-årigt årshjul med faste drøftelser samt opfølgning på emner, som skal drøftes de næste 2 år.

Helle Haslund foreslog at bruge ordet temamøde under de ekstraordinære møder, hvor et emne kan blive vendt og drejet.

### **Konklusion**

Mødeplan og årsplanlægning 2010 – 2011 blev godkendt.

### **Punkt 3. Opfølgning på temadag - medbestemmelse**

Anette Laigaard roste det flotte stykke arbejde, som forberedelsesgruppen har leveret om HovedMEDs arbejdsform.

Henrik Dencker sagde, at det mest synlige er den måde bordene er sat op på, og som giver en bedre mødeform. Det er også besluttet, at anvendelse af A- og B side afskaffes og erstattes af leder- og medarbejderrepræsentanter. Parterne er også enige om, at møder i HovedMED holdes fredage og Kontaktudvalgsmøder torsdage. Endvidere skal der være temadrøftelser 2 gange årligt, første gang om indsatser til arbejdsmiljøpolitik. Ud for dagsordenspunkterne skal det stå tydeligt, om det er tale om medindflydelse (information og drøftelse) eller medbestemmelse. Forud for mødet gennemgår formand/næstformand dagsordenen og danner sig et overblik over, hvor lang tid de enkelte punkter forventes at tage for at sikre, at dagsordenen nås. Derudover vil vi invitere AfdelingsMED til at deltage i hvert andet møde, hvor de fortæller de gode historier. Det kan også være en problemstilling, de ønsker at vende med HovedMED, inden de iværksætter tiltag eller lignende. Endvidere vil HovedMED tage ud og besøge alle AfdelingsMED med henblik på at få input.

MED uddannelsen for HovedMED komprimeres til 2 dage. Endvidere er de HovedMED repræsentanter, som ikke har arbejdsmiljøuddannelsen, velkommen til at deltage i den gratis arbejdsmiljøuddannelse. Der er få pladser tilbage.

Jens Flyvholm påpegede, at HR Sekretariatet har lovet at sende datoer ud til HovedMED.

Linda Svendsen fortalte, at forberedelsesgruppen har taget udgangspunkt i det, der kom ud af temadagen dels med hensyn til at inddrage de lokale arbejdspladser, således at man fra AfdelingsMEDs side føler, at HovedMED er der for dem, og dels med hensyn til at HovedMED aflægger besøg i AfdelingMED.

Som en gæst sagde på temadagen, så er MED-organet et meget formelt system og regelsæt, hvor medarbejder- og ledelsesside varetager de interesser, de nu en gang skal varetage. Det kan være en god idé en gang imellem at bryde det op. Medarbejderrepræsentanterne forventer, at temadrøftelserne kan være et godt forum at lægge det formelle væk og tage udgangspunkt i temaet.

Anette Laigaard påpegede, at hvis der er mange der melder sig, der gerne vil fortælle den gode historie i HovedMED, kan det blive nødvendigt at invitere repræsentanter fra AfdelingsMED til hvert møde. Vi skal også finde en måde at melde tilbage på, når repræsentanter fra HovedMED er på besøg i AfdelingsMED.

Henrik Dencker sagde, at HR Sekretariatet vil udarbejde et ensartet skema til brug for tilbagemeldinger. Tilbagemeldingen vil herefter blive skrevet ind i referatet.

Knud Andersen synes det er et fint oplæg, hvor sammenhængen mellem AfdelingsMED og HovedMED er indtænkt. Han foreslog, at når der har været temadrøftelser i AfdelingsMED kunne man melde tilbage, således at det bliver input til diskussion i HovedMED. Det er endvidere vigtigt, når HovedMED arbejder med politikker, at vi inddrager de lokale AfdelingsMED, således at de ikke efterfølgende skal udarbejde deres egne politikker. HovedMED skal udarbejde fælles politikker, som måske skal suppleres med lokale ting.

Arne Bertram sagde, at det er vigtigt at afpasse møderne i AfdelingsMED og LokalMED med møderne i HovedMED. Således kan man undgå, at skulle indkalde til ekstra AfdelingsMED møder som følge af høringer.

Henrik Dencker svarede, at årshjulet gør det muligt for AfdelingsMED at tilrettelægge møderne efter møderne i HovedMED.

Linda Svendsen påpegede, at hvis man skal udarbejde nye politikker, er det vigtigt at begynde udefra i de lokale AfdelingsMED i stedet for i HovedMED med en efterfølgende høring.

Anette Laigaard takkede forberedelsesgruppen for et spændende oplæg

og sagde, at vi arbejder videre ud fra oplægget.

### **Konklusion**

Forslag til arbejdsform i HovedMED samt dialog m.v. med AfdelingsMED blev godkendt. Repræsentanter fra HovedMED besøger AfdelingsMED med henblik på at fremme dialogen og sammenhæng mellem indsats i AfdelingsMED og HovedMED.

### **Punkt 4. Status - arbejdsmiljøindsatsen 2010 – orientering og drøftelse**

Tina Busholdt fortalte, at status på arbejdet med indsatsområderne for 2010 er, at 2 AfdelingsMED mangler at udarbejde handlingsplaner. Der mangler dog tilbagemelding fra 5 AfdelingsMED om status på deres handleplan. Arbejdsmiljøhandleplanerne tager udgangspunkt i de 5 indsatsområder, som Hovedarbejdsmiljøudvalget fastsatte i slutningen af sidste år. Hovedarbejdsmiljøudvalget har i den forbindelse vedtaget en plan for arbejdsmiljøindsatsen for at sikre, at arbejdsmiljøudvalgenes (nu AfdelingsMED) handleplaner bliver udarbejdet, så de følger kalenderåret og ressourcerne i timebanken. Hun tilføjede at der forsat er timer til rådighed i timebanken til bl.a. at understøtte arbejdet med handleplanerne. Forvaltningens enheder har adgang til rådgivningstimerne i timebanken via arbejdsmiljøkoordinatorerne. Herefter spurgte hun om der var spørgsmål til de udsendte bilag vedr. arbejdsmiljøhandleplaner og indsatsområder, timebank og arbejdsulykker.

Helle Haslund sagde, at det er fint med statistik. Men det er første gang medarbejdersiden stifter bekendtskab med det, og de er i tvivl om, hvad det er, de ser. MED Sekretariatet modtager handleplanerne, og hun spurgte, om HovedMED skal se dem. Med hensyn til timebankens oversigt er hun bekendt med, at der noget, som ikke er registreret. Hun spurgte, om det er et samlet overblik, eller om der er noget, der er faldet igennem. Hun udtrykte dernæst bekymring på handicapområdet, fordi der er sket en fordobling i arbejdsulykkerne. Det kan der være forklaringer på, og hun vil derfor gerne have knyttet flere ord på.

Henrik Dencker svarede, at HovedMED ikke skal godkende handleplanerne men at MED Sekretariatet gerne sender handleplanerne ud til HovedMED. Med hensyn til oversigten over timebanken kan der ”mangle” noget hvis arbejdspladserne beslutter sig for at gå videre til Arbejdsmiljø København inden opgaven nødvendigvis først vendes med MED Sekretariatet. Det er korrekt, at der er sket en stigning i arbejdsulykker. Vi har ført en massiv kampagne med henblik på, at alt bliver indberettet. Dette kan være noget af forklaringen.

Tine Busholdt sagde, at oversigten over forbrug af timebanken er udarbejdet ud fra kontrakter, som hun har fået indmeldt, eller som er

på vej.

Arne Bertram fortalte, at i forhold til AfdelingsMED udarbejder de en ulykkesstatistik og skriver en tekst til hver hændelse. Dernæst kigger de på, om der kan aflæses mønstre, f.eks. om nyansatte er i større risiko.

Johnny Petersen oplyste, at på børneområdet og området med autister skyldes noget af stigningen trange vilkår. Når man flytter børnene, påvirker det deres adfærd. Han tilføjede, at DU HAPS har iværksat en særlig indsats.

Dorthe Hendriksen udtalte, at hun ikke er bekymret over antallet. Derimod har hun været mere bekymret over tavsheden. Det er bedre, at arbejdsulykkerne kommer frem i lyset, end at medarbejdere pludselig bryder sammen.

Jens Flyvholm fremførte, at på psykiatriområdet for voksne er der også medarbejdere, der har været udsat for vold. Det er rigtig galt mange steder.

Yvonne Phil Larsen fortalte, at de har de lavet APV på en beboer. De har haft fokus på en bestemt beboer, og flyttet beboeren til et andet område.

Linda Svendsen sagde, at det er besluttet at finde indsatsområder for næste år senere på året. Det ville være rigtig godt, hvis de lokale enheder melder indsatsområder ind.

Dorthe Hendriksen bemærkede, at det er fint at belyse problemerne og opfordre til at anmelde arbejdsulykker. Men allervigtigst er at følge op på handleplanerne, og det er et fælles ansvar. Med hensyn til stigningerne i anmeldelserne er det godt, at det kommer frem i lyset, således at man kan samle op og gøre noget ved problemerne.

Jørgen Marthedal fortalte, at han har været på et kursus, hvor han hørte grufulde historier. Han synes også det er fint, at arbejdsulykkerne kommer frem i lyset. Men er det acceptabelt, at medarbejdere skal udsættes for vold flere gange årligt? Hvad er normen, og hvilken udvikling vil vi gerne se?

Knud Andersen synes, at det er chokerende høje tal, og at vold er det allervigtigste fokusområde. En stor del af organisationen har den udfordring. Han tilføjede, at der er et behov for at få kvalificeret ulykkestallene, fordi det er vanskeligt at forholde sig til dem. Han foreslog dernæst en skabelon, hvor man vurderer, hvor alvorligt er det på en skala fra 1 – 5.

Johnny Petersen er enig i, at det er et stort fokusområde. Han vil invitere de institutioner, som har mange anmeldelser for at høre, hvordan de arbejder med det på området. Eventuelt kunne nogle fra Center for autisme og strukturpædagogik deltage med et lille oplæg på HovedMEDs temamøde.

Henrik Dencker synes, at det er gode ideer der er fremkommet, som kan indgå i vores forberedelser til en arbejdsmiljøpolitik.

Tina Busholdt meddelte, at totaltallene for antal ulykker pr. 100 årsværk total i SOF og for de 4 fagområder i den udsendte ulykkesstatistik er beregnet forkert, og ny statistik vil blive sendt ud.

Sven Bjerre sagde, at det kunne være interessant at få at vide, hvilke typer der er tale om.

Henrik Dencker svarede, at hvis det skulle kunne lade sig gøre, skal vi have et andet system ved siden af det eksisterende. Derved påfører vi arbejdspladserne ekstra arbejde. Med hensyn til forslaget om at vurdere en arbejdsulykke efter hvor alvorlig den er, forudser han store diskussioner om, hvornår noget er en kategori 1, og hvornår noget andet er en kategori 3. Han tilføjede, at han gerne bringer op i det rigtige forum at få etableret et fælles system, der kan håndtere disse ønsker.

Dorthe Hendriksen sagde, at medarbejdere spørger, hvad skal jeg finde mig i i dette job, når borgeren har det skidt. Men vold er ikke acceptabelt. Vi skal sætte grænser, og få det op i lyset og gøre det legalt, at sige det ikke er OK.

Helle Haslund mente, at noget af problematikken også handler om at blive set opadtil, bl.a. i HovedMED, men også af de politikere, der vedtager de økonomiske rammer for arbejdet. Men det er klart lokalt, man skal iværksætte tiltagene. Det er lokalt man ved, hvad der virker. Udtalelser i andre kommuner, som kommer frem i mediedebatten om mere medicinering og tvangsfiksering er en skråbane, vi ikke skal ud i i SOF. Handicapområdet er et af de områder, hvor der sker allerflest arbejdsulykker. Hun mente, at HovedMED har en klar rolle i at afhjælpe, så ulykkerne bliver minimeret, men vores tiltag må ikke resultere i, at det bliver mere besværligt på området.

Arne Bertram sagde, at problemerne bliver ikke mindre i forbindelse med besparelser fra Region Hovedstaden. De fysiske rammer bliver forringet, og de lokale chefer får et stort ansvar. Man må se på de konkrete hændelser og vurdere, om vi har de rigtige redskaber. Vi kommer ikke udenom at tale om personlige kompetencer herunder,



hvad er det, der fremmer de hensigtsmæssige personlige kompetencer.

Henrik Mielche pointerede, at det er vigtigt at fokusere på, at der ikke sker et kulturskred, således at vold og trusler bliver acceptable. I forbindelse med ombygningen på handicap- og psykiatriområdet skal vi have sat fokus på arbejdsmiljøet både statistisk og kvalitativt for at afklare om vold og trusler blev reduceret efter ombygningen. Det er vigtigt at få erfaringerne med og se på, om der sker afgørende ændringer før og efter ombygningen.

Lillian Albeck gjorde opmærksom på, at det ikke kun er på handicapinstitutionerne, at der sker vold. Det sker også på myndighedscentre.

### **Konklusion**

Vi skal have sat fokus på vold og trusler samt bruge arbejdsmiljøerfaringer i forbindelse med ombygninger. På det næste temamøde i HovedMED omkring arbejdsmiljø vil emnet arbejdsulykker indgå. Øvrige ting blev taget til efterretning.

### **Punkt 5. Principper for TR-vilkår – medbestemmelse**

Henrik Dencker oplyste, at med principper for lokale aftaler om TR vilkår er der fastlagt klare principper for TR vilkår, i rollen som tillidsrepræsentant til de forskellige typer af opgaver man udfører som tillidsrepræsentant.

Anders Kristensen finder, at det er fint, det er skrevet ind, at suppleanter der aktivt indtræder i hvervet under tillidsrepræsentantens lovlige forfald oppebærer et funktionstillæg, hvor pågældende har varetaget TR-hvervet i en periode på mindst en fuld kalendermåned. Endvidere havde medarbejderrepræsentanterne også et ønske om at få skrevet ind, at de betingelser der står i notatet under punkt a også gælder for suppleanten. Men det blev ikke imødekommet.

Henrik Dencker svarede, at når man træder ind i rollen som tillidsrepræsentant, er man selvfølgelig dækket af de regler, der står i principper for TR-vilkår. Hvis der er udarbejdet lokale regler, gælder de også.

### **Konklusion**

Principper for lokale aftaler om TR vilkår i Socialforvaltningen er tiltrådt.

### **Punkt 6. Sager på vej**

Anette Laigaard informerede om, at regeringen har besluttet at etablere nye statscentre, hvor førtidspension skal lægges over. På nuværende tidspunkt kan ledelsen ikke sige meget om det bortset fra, at ledelsen

vil forsøge at få et center i København vel vidende, at det ikke er det, der er regeringens udspil.

Sven Bjerre supplerede, at der vil blive holdt et orienteringsmøde for de medarbejdere, der arbejder med førtidspensioner ultimo august.

Linda Svendsen sagde, at medarbejderrepræsentanterne gerne følger sagen sammen med ledelsen, således at betingelserne kommer på banen hurtigst muligt. Det skaber utryghed, når man ikke kender sin fremtidige jobsituation, og hvor man bliver placeret. I øvrigt mener hun, at det bliver et problem, når man deler en lov på 2 myndigheder, som intet har med hinanden at gøre i den daglige opgaveløsning, det bliver u hensigtsmæssigt for borgerne.

Helle Haslund spurgte til retningslinier for, hvornår en sag om omstrukturering på institutioner bliver taget op i HovedMED. Årsagen er, at Døgnkontakten og Adashøj har været behandlet i HovedMED, hvorimod omstruktureringen på Hedelund ikke har været taget op. Og hvorfor er besparelserne på væresteder ikke blevet taget op i HovedMED. Hun gjorde opmærksom på, at vi arbejder med begrebet gennemsigtighed i HovedMED. Måske er det en fejl, når HovedMED ikke bliver inddraget.

Henrik Dencker svarede, at det afgørende er kompetenceforholdene. Ved omorganisering af en institution, hvor lederen har kompetencen, er det AfdelingsMED, der tager sig af det. Er der tale om tværgående ændringer vedrørende flere arbejdspladser, vil det som hovedregel være i HovedMED, at drøftelserne skal ske. Ledelse- og medarbejderrepræsentanter kan altid tage et emne op, der har særlig betydning for andre. Formandskabet vil tage problemstillingen op, og hvis der er tvivl, tager vi sagen i HovedMED.

Anette Laigaard supplerede, at i nogle situationer er det organisationerne, der har ønsket, at sagen blev rejst i HovedMED. Mange af omstruktureringerne er taget op under budgetforhandlingerne. Med hensyn til Hedelund ligger kompetencen under Hedelunds ansvarsområde.

Johnny Petersen oplyste, at han sidder i byggestyregruppen for Hedelund, og at referater sendes ud fra møder.

Helle Haslund opfordrede til, at det bliver tydeliggjort overfor medarbejderrepræsentanterne, hvor kompetencen ligger i forbindelse med omorganiseringer. Når gamle budgetvedtagelser får gennemslagskraft flere år efter, er der ingen, der kan huske noget om det.

Arne Bertram oplyste, at alt materiale vedrørende besparelser på værestederne kan ses via beslutningsprotokollen. Her får man generel indsigt i, hvordan besparelserne udmøntes.

Linda Svendsen påpegede, at problemet er, at når der skal ske personalereduktioner, sendes materialet til hovedforbundet, således at hun kommer sent ind i billedet. Materialet bør sendes cc til medarbejderrepræsentanterne.

Henrik Dencker svarede, at hvis besparelserne medfører personalereduktioner, hører man både de faglige organisationer og HovedMED/AfdelingsMED. Men hvis det drejer sig om politiske processer /strategier på det faglige område, er det et skøn, om det er rimeligt at høre de faglige organisationer.

Helle Haslund påpegede, at det er vigtigt at få klarhed i høringsprocesser. LFS har nogle gange oplevet, at de ikke har modtaget høringsmaterialet. Derfor er der usikkerhed omkring disse ting. Hun fortalte dernæst, at på mødet som Økonomiudvalget sammen med KFF havde arrangeret om kommunens overordnede budget, hvor alle forvaltningers HovedMED var inviteret, havde hun hørt Else Sommer fra Børne- og Ungdomsforvaltningen fortælle om ”min side”, som skulle være et redskab til lederne derude, og om hvordan man kan koordinere informationerne bedre. Helle Haslund nævnte, at Else Sommer havde sagt, at SOF også var interesseret i ”min side” og ugepakkerne og mente, at det måske med interesse kunne vendes på et HovedMED møde.

Henrik Dencker svarede, at vi overvejer, om vi kan etablere en fælles portal, når det handler om regnskab og IT, så man kun skal gå ind ét sted. Vi har også spurgt til ugepakken.

Anette Laigaard fortalte, at repræsentanter fra 7-dirkredsen har startet et projekt op, og vi skal være med, hvis vi kan finde en måde at gøre tingene på, der letter hverdagen.

Linda Svendsen mente, at det er relevant at tage emnet op i Teknologiuudvalget. I øvrigt kan det få konsekvenser for personalet.

Jens Flyvholm fortalte, at der er et stort problem med social- og sundhedselever. Region Hovedstaden kan ikke have så mange social- og sundhedselever, hvorpå vi er blevet pålagt at tage 44 elever. Det koster ca. 2 mill. kr., men institutionerne har ikke pengene. Det kan betyde, at man må opsig ca. 25 medarbejdere. Ideen med 44 elever er fin, men der må tilføres flere penge.

Johnny Petersen svarede, at DU HAPS er blevet gjort opmærksom på,

at der er et større forbrug på 2 mill. kr., og der vil blive tilført penge.  
Sagen vil blive ført igennem systemet.

Jens Flyvholm vil gerne deltage heri.

**Punkt 7. Meddelelser**

Der var ingen bemærkninger

**Punkt 8. Eventuelt**

Anette Laigaard ønskede alle en god sommerferie.