



Referat fra møde i HovedMED fredag den 22. marts 2013

22-03-2013

Dato: Fredag den 22. marts 2013
Tid: Kl. 10.00-13.00
Sted: Bernstorffsgade 21, kld.

Sagsnr.
2013-47263

Dokumentnr.
2013-256479

Mødedeltagere:

Sagsbehandler
Lone Sørensen

| <u>Navn</u> | <u>Stilling</u> | <u>Repræsentant for:</u> |
|-------------------------|---|---|
| Linda Svendsen | Fællestillidsrepræsentant | Næstformand, HK Kommunal |
| Jens Flyvholm | Fællestillidsrepræsentant | FOA, SOSU |
| Helle Haslund | Organisations- og medarbejderrepræsentant | LFS |
| Rasmus Balslev | Fællestillidsrepræsentant | DS |
| Toke Riis Lund | Fællestillidsrepræsentant | DJØF |
| Jens Theodor Ahm | Tillidsrepræsentant | KKE |
| Henrik Mielche | Kontaktperson, Dannebrogsgade | AMR, Centre for udsatte og psykiatri |
| Bjørn Stevnbak Andersen | Pædagog, Center for variable Boformer | AMR, Centre for handicappede og IBOS |
| Robert Larsen | SOSU | AMR, den sociale hjemmepleje |
| Lillan Albeck | Sagsbehandler, Handicapcenter København | AMR, Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade |
| Sven Bjerre | Direktør | Direktionen |
| Anders Kirchhoff | Direktør | Direktionen |
| Henrik Dencker | Kontorchef for HR Administration | Kontorerne i Bernstorffsgade (ledelse) |
| Knud Andersen | Myndighedschef, Socialcenter København | MY Voksne, ledelse |
| Anne Steenberg | Myndighedschef Børnefamiliecenter København | MY Børn, ledelse |
| Lasse F. Steenland | Centerchef for autisme og specialpædagogik | Centre for handicap og IBOS (ledelse/arbejds miljø) |
| Henrik Rune Holst | Forstander, Den Flyvende Hollænder | Centre for børn og unge (ledelse/arbejds miljø) |
| Anna-Belinda Fosdal | Kontorchef, DU handicap | Kontorer i Bernstorffsgade, ledelse |

Kontoret for HR Administration

Bernstorffsgade 21, 3
1592 København V

Telefon
3317 3693

Telefax
3317 3422

Mobil
2032 0523

E-mail
Y338@sof.kk.dk

EAN nummer
5798009684783

| | | |
|----------------------|---|---|
| Kathe Jalsing | Gruppenleder | Den Sociale Hjemmepleje (ledelse/arbejdsmiljø) |
| Jørgen Marthedal | Centerchef, Center Ringbo | Centre for udsatte og psykiatri (ledelse/arbejdsmiljø) |
| Jørgen Segall, | Leder af Uddannelsescentret | Myndighedscentre og kontorerne i Bernstorffsgade (Ledelse/arbejdsmiljø) |
| Tina Busholdt | Arbejdsmiljøkoordinator, HR Administration | Observatør |
| <u>Afbud:</u> | | |
| Anette Laigaard | Adm. direktør | Direktionen, formand |
| Lars Petersen | Organisations- og medarbejderrepræsentant | SL |
| <u>Gæster</u> | | |
| Tudi L. Larsen | HR Udvikling | Dagsordenens punkt 2 |
| Martin N. Hansen | HR Udvikling | Dagsordenens punkt 2 |
| Ane K. Christensen | MR Børn | Dagsordenens punkt 8 |
| Marie Traasdahl | Vicekontorchef, | Dagsordenens punkt 9 |
| Staal | Tillidssekretariatet | |

Dagsorden

1. **Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter**
2. **Sygefravær** – Mål for 2013. Information og drøftelse. Tudi L. Larsen, HR U deltager. 2 bilag:
 - Nye måltal for sygefravær i SOF 2013-2015
 - Dagsværk – ny opgørelsesmetode til sygefraværstatistikker og måltal, notat fra ØKF
3. **Arbejdsmiljø** – fast punkt. Information og drøftelse.
 - Arbejdsskadesstatistik 2012. Opfølgende drøftelse fra HovedMED den 25. januar. Bilag:
 - Arbejdsskadesstatistik i SOF 2012 (udsendt tidligere)
4. **Uniformering i Socialforvaltningen på SOSU området.** Information og drøftelse. Bilag
 - Uniformering i Socialforvaltningen – som følge af Sundhedsstyrelsens vejledning om arbejdsdragt.
5. **Stillinger på særlige vilkår 2013.** Information og drøftelse. Bilag
 - Kvoteordninger i SOF 2013 – Stillinger på særlige vilkår
6. **Status budget 2014.** Information og drøftelse.
7. **Status administrationsplanprojektet.** Information og drøftelse.
8. **Strukturarbejdsgruppen i KK.** Information og drøftelse. Ane K. Christensen informerer om status.
9. **Status på arbejdet med tillidsdagsordenen.** Information og drøftelse. Marie Traasdahl Staal, Tillidssekretariatet indleder
10. **Årshjulet**, inkl. sager på vej. Bilag:
 - Opdateret årshjul
11. **Meddelelser**
 - Bilag: Det sociale tilsyn – Placering i Frederiksberg Kommune. Orientering om status
12. **Eventuelt**

Referat**Ad 1. Godkendelse af dagsorden/prioritering af dagsordenspunkter**

Linda Svendsen bød på vegne af HovedMED velkommen til Bjørn Stevnbak Andersen, som er ny arbejdsmiljørepræsentant på handicapområdet.

Ad 2. Sygefravær – Mål for 2013 (bilag)

Martin N. Hansen fortalte om sygefraværsmåltal 2013-2015 for Københavns Kommune og SOF. I København skal fraværet i forhold til 2012 reduceres med 0,6 fraværsværk og i SOF er det 0,5, hvilket svarer til at fraværet i gennemsnit ligger på 12 fraværsværk i KK og 12,1 fraværsværk i SOF pr. medarbejder i 2013.

Det nye er desuden, at sygefravær fremover opgøres i dagsværk mod tidligere i kalenderdage. Baggrunden er dels et bedre sammenligningsgrundlag med øvrige arbejdspladser i DK. Dels at fraværet baseres på tabte arbejdsdage, idet weekender ikke tæller med i fraværet. Dog bibeholdes opgørelse i kalenderdagene til brug for ledernes fraværssamtaler med medarbejderne, idet det er omsorgen for medarbejderne, der er i fokus.

Helle Haslund spurgte om, hvorfor BUF har et måltal på 11 dage i 2013 og SOF 11, 2 dage?

Tudi L. Larsen oplyste, at dette bl.a. skyldes faggruppesammensætningerne og vurderingen af potentialet for nedbringelse af fraværet. Derudover kommer BUF fra et højere fravær i 2012 end SOF, så BUF skal faktisk nedbringe fraværet mere end SOF, hvilket skyldes, at vi i SOF har gjort en stor indsats de senere år for at reducere fraværet.

Anne Steenberg spurgte om, deltidssygemeldingerne tæller med i den nye opgørelse i dagsværk?

Martin N. Hansen kunne oplyse, at det fra Økonomiforvaltningen er meddelt, at deltidssygemeldinger fremover hverken indgår i opgørelse i dagsværk eller i kalenderdage.

Tudi L. Larsen afrundede med at sige, at sygefraværspolitikken i øjeblikket er ved at blive tilrettet i forhold til nye måltal for 2013-2015 og ny opgørelsesmetode, samt yderligere få præciseringer. Sygefraværsarbejdsgruppen orienteres om rettelserne før den endelige version lanceres.

Konklusion

De nye måltal for sygefravær 2013-2015 blev drøftet. Sygefraværspolitikken tilrettes ift. ny opgørelsesmetode i dagsværk. Fremadrettet indgår deltidssygemeldte hverken i opgørelsen i dagsværk eller i kalenderdage.

Ad 3. Arbejdsmiljø – Arbejdsskadesstatistik 2012

Helle Haslund sagde, at der er en række spørgsmål til arbejdsskadesstatistikken, som der er behov for at vende. Det kunne være en ide at drøfte de mange spørgsmål i en arbejdsgruppe, hvor der er mere tid og mulighed for at dykke ned i materialet.

Linda Svendsen supplerede og sagde, at det tidligere har været vendt, at HovedMED's forberedelsesgruppe kunne udvides med arbejdsmiljørepræsentanter og Tina Busholdt (arbejdsmiljøkoordinator). Herved kommer der mere sagsbehandling omkring arbejdsmiljøet i denne gruppe, og de store linjer kan så drøftes i HovedMED.

Henrik Dencker foreslog, at vi konkret samler en arbejdsgruppe til at drøfte herværende arbejdsmiljøstatistik, og at det i forbindelse med MED evalueringen drøftes, hvordan setup'et fremover skal være for forberedelse af HovedMED arbejdet.

Helle Haslund og Linda Svendsen ønskede også en stillingtagen til hvordan trivselsundersøgelsen, inkl. tillid bliver forberedt og drøftet.

Anne Steenberg bemærkede, at tillidsreformen ikke bør tænkes ind i arbejdsmiljøarbejdet nu. Vi skal forebygge og handle på arbejdsulykker og vold og trusler. Ellers drukner dette vigtige arbejde.

Konklusion

Arbejdet med arbejdsmiljøstatistikken 2012 gøres færdig nu og drøftes i en arbejdsgruppe, som forberedelse til HovedMED. Navne til arbejdsgruppen meldes ind til sekretariatet. I ft. opfølgning på trivselsundersøgelsen er der allerede etableret en arbejdsgruppe.

Ad 4. Uniformer i Socialforvaltningen på SOSU området.

Anna-Belinda Fosdal orienterede om hovedessensen i den udsendte vejledning om anvendelse af personaleuniformer pga. smittefare mv. på arbejdspladser med omfattende plejeopgaver. Den Sociale Hjemmepleje er omfattet. I centerfællesskaberne er ikke alle arbejdspladser eller medarbejdere omfattet, hvorfor vurderingen heraf er lagt ud til centrene. Her skal man tage stilling til, om plejeopgaverne indebærer en risiko for smittefare og at man derfor skal bære uniform.

Henrik Mielche ærgrede sig over, at HovedMED er kommet lidt skævt ind over denne opgave, som jo er startet i 2011. HovedMED burde

have været inde i processen tidligere. Opgaven er muligvis løftet korrekt, men som arbejdsmiljørepræsentanter skulle vi have været involveret langt tidligere, hvorfor det ift. MED og i henhold til Virksomhedsaftalen ikke er håndteret rigtigt. Vi skal være mere skarpe her, og det bør indgå som et læringspunkt i MED evalueringen.

Jens Flyvholm tilføjede, at han ikke vil sige noget om, hvorvidt medarbejderne skal have arbejdsuniformer, idet dette skal være en lokal afgørelse. Dog rykker 'uniformarbejdsgruppen' for opgørelse over, hvilke institutioner i SOF, der skal omfattes. Og indtil nu er det kun i hjemmeplejen, sagen har været drøftet.

Jens sagde videre, at det væsentligste nok bliver spørgsmålet om omklædningsfaciliteter. Det bliver dyrt, såfremt dette skal etableres på institutionerne. Men det kan ikke være rigtigt, at medarbejderne skal tage sin uniform med hjem, idet man undervejs evt. skal hente børn i børnehaven, købe ind eller lignende. Set ud fra et hygiejnesynspunkt giver det ingen mening at bære uniform som beskyttelse mod smitte, og så samtidig tage uniformen med hjem med risiko for at smitte andre.

Helle Haslund bemærkede, at vi har få plejeboliger i SOF, og opgaven er derfor ikke kun et enkelt centers problematik, men på tværs af centrene. Derfor skal HovedMED ind over.

Anders Kirchhoff bemærkede, at der her er tale om et dilemma. Nogle steder giver uniformer mening. Andre steder gør det ikke. Vi ønsker ikke at institutionalisere vores arbejdspladser og heller ikke unødigt tage penge fra borgerbehandlingen til omklædningslokaler. Derfor kan vi ikke træffe en generel beslutning, men lade det være op til lokal beslutning, om der er et behov.

Jens Flyvholm mente, at HovedMED bør have en drøftelse af omklædning, idet Den Sociale Hjemmepleje har vendt sagen, og man kan ikke løfte problemet alene. På tre baser er det ikke muligt at klæde om. Og lokalt er der ikke midler til at bygge om.

Kathe Jalsing sagde, at det på nogle baser bliver svært. Nu er ordningen besluttet, og vi skal finde nogle muligheder, alternativer eller løsninger, hvorfor det er vigtigt, at vi set med disse briller igen drøfter sagen lokalt.

Anna-Belinda Fosdal oplyste, at SUF's hygiejneeksperter har analyseret og godkendt løsningen med at klæde om hjemme.

Linda Svendsen mente, at når man ifører sig uniformen på arbejdspladsen, så skal man også tage den af på arbejdspladsen. Dette bør være et klart signal herfra.

Robert Larsen tilføjede, at når der i vejledningen står, at arbejdsdragten skal opbevares på arbejdspladsen, så kan man ikke bare beslutte, at anvende noget af vejledningen og ikke det hele.

Aners Kirchhoff sagde, at vi naturligvis skal følge aftalen og se på de muligheder, der ligger, og om der kan være tale om mellemformer. Det er disse signaler vi sender ud, sådan at vi kan drøfte mulighederne på et godt grundlag.

Henrik Dencker afrundede med at sige, at vi som ledelse skal være opmærksom på at håndhæve informationspligten rigtigt. Derfor foreslås, at HovedMED udarbejder en procesplan for de lokale drøftelser og hvordan der samles op i HovedMED. Derudover ligger der et signal til hjemmeplejen om, at tænke kreativt ift. omklædningsløsninger.

Konklusion

HovedMED drøftede sagen om uniformering. Det blev aftalt, at

- HovedMED udarbejder en procesplan for det videre forløb vedr. de lokale drøftelser om behovet for uniformering, herunder omklædningsfaciliteter. Anna-Belinda Fosdal er tovholder.
- HovedMED anmoder Den Sociale Hjemmeplejes MED udvalg om at drøfte mulige løsninger ift. omklædningsfaciliteter, herunder et muligt samarbejde med SUF om løsninger
- HovedMED samler op på næste møde

Ad 5. Stillinger på særlige vilkår

Henrik Dencker sagde indledningsvist, at papiret, der er medsendt, giver et overblik over de mange forskellige stillinger på særlige vilkår, som SOF skal indfase, uden at dette kommer i karambolage med faste stillinger. Ift. udrulning af løntilskudsstillinger har vi en arbejdsgruppe med de faglige organisationer.

Rasmus H. Balslev sagde, at kvoten med jobrotation er vejen frem ift. at opkvalificere medarbejdere, og så samtidig få ledige ind som vikarer.

Jens Flyvholm ønskede, at kvoterne for SOSU- og pædagogstuderendes praktikophold også kommer med i oversigten.

Helle Haslund spurgte, om arbejdsgruppen omkring løntilskudsstillinger kan udvides til også at håndtere de øvrige kvoter?

Henrik Dencker svarede, at man pt. er ved at revurdere styringen af de mange kvoteordninger, således at myndighedscentre og DU områderne får ansvar for egen andel af kvoterne. Det vil være hensigtsmæssigt, at afvente en beslutning ift. arbejdsgruppesammensætning mv.

Konklusion

Kvotearrangangementer ift. stillinger på særlige vilkår blev drøftet. Kvoter for SOSU- og pædagogstuderendes praktikophold skal indgå i oversigten. Sammensætningen af en arbejdsgruppe om udrulning af alle stillinger på særlige vilkår afventer en evt. ny ledelsesmæssig styring af kvoterne.

Ad 6. Status budget 2014

Anders Kirchoff oplyste, at SUD har haft deres første møder om budgetforslag 2014 og luget ud i budgetmaterialet, som nu er udleveret i fortrolighed til medarbejdersiden i HovedMED. Derudover skal vi have fundet en præcisering af processen for næste års drøftelser i HovedMED om budgetforslag, sådan at HovedMED kan komme med ind meget tidligt i processen samtidig med at den politiske dimension tilgodeses. Vi kan ikke fjerne alle dilemmaerne, men vi kan i fællesskab skrue en proces sammen, der kan tage hensyn til de forskellige interesser.

Der er nedsat en planlægningsgruppe, som skal finde en god dagsorden og form for mødet med SUD den 12. april om forslag til budget 2014, herunder hvilke udfordringer SUD skal være opmærksom på.

Konklusion

Processen for budgetforslag 2014 blev drøftet, herunder at næste års budgetproces i HovedMED skal kvalificeres.

Ad 7. Status på administrationsplanprojektet

Anders Kirchoff sagde, at der synes at være god fremdrift i processen. Man er nu ved at få aftaler om selvbetjeningsløsninger og arbejdsgangene til og fra forvaltningerne på plads, hvilket er altafgørende for at den nye organisering på regnskab og løn- og personaleområdet kan fungere.

Linda Svendsen orienterede om, at der stadig er drøftelser i Det Midlertidige Samarbejdsudvalg ift. medindflydelsesdelen, hvor det kniber med at blive inddraget og hørt.

Konklusion

Status på administrationsplanen blev drøftet.

Ad 8. Strukturarbejdsgruppen i Københavns kommune (bilag)

Ane K. Christensen fortalte om status på arbejdet siden ØU i december 2012 besluttede, at 4 spor skulle kvalificeres. 1) Styrket decentral forvaltningsorganisering 2) Placering af kommunens

tværgående enheder 3) Snitflade analyser 4) Modtagelse af ny samling. Jfr. slides.

Det mest interessante for HovedMED er snitfladeanalyserne. Derudover er det for tidligt at sige noget om strukturarbejdets eventuelle personalemæssige konsekvenser. Det forventes at analyserne behandles i ØU og BR i maj og juni. Hvis der skal besluttes ressortændringer, så skal dette ske i september 2013, såfremt det skal have effekt fra 2014. CSO vil blive inddraget i processen, ligesom der lægges op til en god inddragelse af ledere og medarbejdere ift. snitflader.

Robert Larsen fortalte, at der gd. havde været et møde om snitflader på hjemmeplejeområdet (SUF og SOF), hvor AfdelingsMED var inviteret med et vist antal pladser, men FTR/TR var ikke til stede.

Ane K. Christensen sagde, at der afvikles flere møder, og det skal naturligvis sikres, at FTR/TR for områderne inviteres.

Jens Flyvholm meddelte, at han ikke havde hørt noget om konferencen, selv om den omhandlede flere AfdelingsMED, nemlig Hjemmeplejen og Visitationen. Han glæder sig over at blive inddraget fremadrettet.

Konklusion

Der blev givet information om status og fremdrift i strukturarbejdet i KK.

Ad 9. Status på arbejdet med tillidsreformen (bilag)

Marie Traasdahl Staal fortalte om status, og at arbejdet pt. er i analysefasen. SUD medlemmerne har været på rundtur til centerfællesskaberne og nu også myndighedscentre og Bernstorffsgade.

Der vil blive samlet op på besøgs møder og analyser, således at styregruppen ud fra en opsamlingsrapport kan drøfte de temaer, der skal gås videre med. Forinden afvikles dog 4 større åbne medarbejdermøder rundt omkring i byen, hvor alle interesserede medarbejdere og ledere opfordres til at deltage.

SUD drøfter ligeledes output. Derudover kommer der pejlinger fra trivselsundersøgelsen om tillid. Og der vil løbende blive opfordret til at de lokale drøftelser om tillid fortsætter.

Marie sagde videre, at det der opleves som unødigt kontrol er forskelligt. Og nogle gange forveksles dokumentation med kontrol, fordi man ikke kan se meningen med en given dokumentation. I det hele taget fylder oplevelsen af detailstyring meget. Der er en efterspørgsel efter mere forståelse for den lokale virkelighed.

Tidsperspektivet popper også op i drøftelserne, men det handler måske om, at vi sætter meget korte tidsfrister – også for os selv. Derudover angives, at evt. kursskifte i beslutninger er et forstyrrende element, især når der er mange involveret, så bliver det svært.

Der er mange forskellige fagligheder i SOF, og de skal alle kunne blomstre ved, at vi anerkender hinandens fagligheder. Vi skal opbygge tillid til, at vi alle gør det så godt vi kan ud fra de forskellige roller og rammevilkår, som vi udøver vores faglighed inden for. Med andre ord så kan kolde hænder godt have varme hjerter, som det er blevet udtrykt på et besøgs møde.

Der er nu lanceret MeningsSamlingen, som er en instans, der skal se på, om der er kontrol/dokumentation, som vi kan fjerne eller justere på. Der er ikke tale om en analogi til retssager. Tværtimod lægger styregruppen vægt på, at det skal være et dialogforum, hvor meninger samles og drøftes ud fra alle vinkler i en sag. Herefter indstilles outcome til direktionen, som forpligter sig på at forholde sig til sagen.

Så hermed også en opfordring fra HovedMED til at komme frem med det, der irriterer i hverdagen!

Der skal indgå 8 medlemmer i MeningsSamlingen, heraf 4 fra styregruppen, og 4 man kan indstille lokalt fra. Sagerne modtages løbende, og foreløbig planlægges et møde pr. kvartal.

I det nye nummer af SOF bladet indgår mere uddybende materiale om tillidsreformen, inkl. en informationspjece, og der udsendes nyhedsbrev i dag om medarbejdermøderne og om MeningsSamlingen.

Lillian Albeck tilkendegav, at det var en dejlig og god ide, at SUD medlemmer kom ud til centrene. I Handicapcentret tilrettelagde man besøget på en anderledes, udfordrende og sjov måde, hvor også politikerne beredvilligt deltog. Besøget viste, hvor vigtigt og givende det er med den direkte kontakt til politikerne, og at få hentet inputs nede fra og op.

Helle Haslund sagde på vegne af kontaktudvalget, at man gerne vil inddrages, når vi kommer nærmere de spor, der bliver lagt fremadrettet, sådan at HovedMED kommer ind og får det drøftet. Hun sagde videre, at der kan komme yderligere tekst om tillidsreformen fra forhandlingerne om budget 2014, hvilket så skal tænkes ind ift. de spor, der skal lægges fremadrettet.

Anna-Belinda Fosdal fortalte - apropos styringsværktøjer -, at der netop er afviklet et møde med de faglige organisationer om erfaringer og proces vedr. VUM (voksenudredningsmetoden). I foråret 2013 gennemføres et serviceeftersyn af VUM, som har været i gang i 2 år på psykiatri- og handicapområdet og som i løbet af 2013 også udrulles

på udsatteområdet. Serviceeftersynet gennemføres med en bred inddragelse af ledere og medarbejdere, dels fra bo- og dagtilbuddene, og dels fra myndighedscentrene, som også anvender metoden. Det forventes, at resultatet af processen vil være en række konkrete anbefalinger til at styrke konceptet endnu mere.

Anna-Belinda bad om, at såfremt der var faglige organisationer der ønskede at indgå i de kommende drøftelser af VUM (men som ikke havde deltaget på det afholdte møde) så skulle de melde tilbage til hende.

Konklusion

Status på arbejdet med tillidsreformen blev drøftet. HovedMED opfordrer til, at man melder sager ind til MeningsSamlingen, se mere om samlingens formål og opgaver: [her](#).

Ad 10. Årshjulet

Intet.

Ad 11. Meddelelser

Henrik Dencker oplyste, at placering af Det Sociale Tilsyn i Frederiksberg kommune behandles på næste møde i HovedMED. Bilag, der er udsendt til i dag, er en foreløbig status og orientering.

Jens Flyvholm spurgte om, der er tilrettelagt et beredskab i forbindelse med lærernes lockout ift. at personalet får børnepasningsproblemer?

Henrik Dencker svarede, at det først og fremmest er på de enkelte arbejdspladser, der skal ske aftaler. Det kan være i form af ferie, fleks omsorgsdage mv. Såfremt der er efterspørgsel, kan vi sende vejledning ud.

Henrik Dencker fortalte, at dette er hans sidste møde i HovedMED, idet han stopper i Københavns kommune i forbindelse med at løn- og personaleadministration overflyttes til KS.. Henrik takkede for det gode samarbejde i en spændende tid, hvor vi har gjort det godt og givet hinanden nogle gode fighters. HovedMED arbejdet ligger i top 10, fordi MED er en del af virksomhedens bundlinje, hvor vi bliver målt på, hvor gode vi er til samarbejdet, finde løsninger og til det at forstå hinandens argumenter.

Også en tak til forberedelsesgruppen, som har gjort en stor indsats ift. at forstå problemer og konflikter, hvilket har bidraget til et løft af drøftelserne i HovedMED. Henrik ønskede, at arbejdet i MED udvikler sig endnu mere, sådan at der kan lægges nogle gode nye spor, når evalueringen er færdig.

Anders Kirchhoff kvitterede for Henriks store indsats ift. at præge rammer og fremdrift i MED arbejdet.

Linda Svendsen sagde tak til Henrik ift. det konkrete gode samarbejde. Selv om vi ikke altid har været enige, så er sager og konflikter altid landet på en god måde.

Anders Kirchhoff oplyste, at ny HR chef Helle Vibeke Carstensen tiltræder 1. april. Hun kommer en stilling som innovationschef i skatteministeriet.