

REFERAT MED Hovedudvalg d. 02-09-2025

Mødedato Tirsdag d. 02. september 2025 kl. 12:00

Mødested Mødelokale E.3.05

Indholdsfortegnelse

Budget/økonomi v. Lars Sønderby.....	3
Dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 4. september v. Lars Sønderby.....	4
Pause (15 min.).....	5
Udmøntning af reform på arbejdsmarkedsområdet v. Runa Steinfeldt.....	6
Beskæftigelsesreform v. Runa Steinfeldt.....	7
Rammer for nære relationer v. Karsten Krogh Madsen og Maria Schou.....	8
Ansøgning til arbejdsmiljøpulje v. Maria Schou.....	10
Mødekalender 2026 v. Jesper Kaas Schmidt.....	12
Meddelelser v. formandskabet.....	13
Foreløbige punkter til kommende møder i 2025 v. Jesper Kaas Schmidt.....	14
Evaluering af mødet med udgangspunkt i kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget v. Karst	15

Punkt 43: Budget/økonomi v. Lars Sønderby

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Der gives en status vedrørende kommunens økonomi herunder det forventede regnskab for 2025 samt budgetforslaget 2026-2029 og den videre budgetprocedure.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at status på økonomi tages til efterretning
2. at det drøftes om medarbejdersiden ønsker at afgive kommentarer til forslag til Budget 2026-29

Referat

Status på økonomi blev taget til efterretning.

Medarbejdersiden kan vælge at afgive et høringssvar til forslag til Budget 2026-29.

PP-slides fra oplægget er vedhæftet.

Sagsfremstilling

Der gives en orientering om status vedrørende kommunens økonomi herunder det forventede regnskab for 2025 samt budgetforslaget 2026-2029 og den videre budgetprocedure.

Offentliggørelse af budgetforslag 2026-29 torsdag d. 28. august

Forslag til Budget 2026-29 offentliggøres torsdag d. 28. august kl. 9-10. Her er Hovedudvalget, formandskaberne i MED, ledere samt formandskaberne fra Rådene inviteret til virtuel budgetorientering.

Efter budgetorienteringen afholdes der møder på sektorområderne for MED-formandskaberne i tidsrummet kl. 10-14.

Hovedudvalget afholder kl. 14-15 ekstraordinært virtuelt møde med opfølgning på budgetorienteringen samt drøftelse af det videre forløb.

Budgetmaterialet inklusive høringsportal er offentligt tilgængeligt på Randers.dk fra torsdag d. 28. august:

<https://www.randers.dk/om-os/okonomi/budget/>

Tilbud til Hovedudvalget om gennemgang af budgetforslag d. 1. september

Hovedudvalget tilbydes d. 1. september en detaljeret gennemgang af budgetforslaget v. vicekommunaldirektør Lars Sønderby.

Medarbejdersiden i MED har mulighed for at afgive kommentarer til budgetforslaget

I perioden fra d. 28. august til 10. september kan medarbejderrepræsentanterne i alle MED-udvalg/personalemøde m. MED-status vælge at afgive kommentarer til budgetforslaget. Dette sker via høringsportalen, og kommentarerne indgår i byrådets 1. behandling af budgetforslaget. Dette er kommunikeret ud via mail til alle MED-formandskaber.

Ekstraordinære møder i Hovedudvalget i forlængelse af indgået budgetaftale

Hovedudvalget er indkaldt til møde d. 22. september hvor der gives en orientering om forventet indgåede budgetaftale (Budget 2026-29). Derforuden er der indkaldt til ekstraordinært virtuelt møde den 10. oktober efter Byrådets 2. behandling af Budget 2026-29.

Bilag

Hovedudvalgsmøde 2 september 2025_Økonomi

Punkt 44: Dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 4. september v. Lars Sønderby

87.00.00-G01-10-24

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at godkende dagsorden samt drøfte afvikling af dialogmødet

Referat

Drøftet og godkendt.

Sagsfremstilling

Hovedudvalgets dialogmøde med Økonomiudvalget i 2. halvår 2025 er berammet til d. 4. september. Mødet ligger i forbindelse med Økonomiudvalgets 1. behandling af forslag til Budget 2026-29 i Randers Kommune.

En nedsat arbejdsgruppe bestående af lederrepræsentanterne Lars Sønderby og Carsten Otte samt medarbejderrepræsentanterne Karsten Krogh Madsen, Marianne Dalby Møller, Berit Glerup Kristensen samt Liselotte Frier Pedersen har udarbejdet dagsorden til dialogmødet der er af 1 times varighed.

Arbejdsgruppen er bemyndiget til at godkende dagsordenen på Hovedudvalgets vegne med henblik på udsendelse til Hovedudvalget og Økonomiudvalget forud for dialogmødet d. 4. september. Dette da dagsorden til dialogmødet nødvendigvis skal udsendes inden mødet i Hovedudvalget d. 2. september.

På mødet i Hovedudvalget d. 2. september godkendes dagsordenen formelt og den nærmere afvikling af dialogmødet kan drøftes.

Bilag

Dagsorden til dialogmøde ml ØU og HMU_4.9.2025

Punkt 45: Pause (15 min.)

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Pause på 15 min.

Sagsfremstilling

Det er aftalt i Hovedudvalget, at der ved hvert ordinært møde i Hovedudvalget indlægges en pause af ca. 15. min. varighed undervejs i mødet.

Punkt 46: Udmøntning af reform på arbejdsmarkedsområdet v. Runa Steinfeldt

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget gives en orientering om status på implementeringen af beskæftigelsesreformen.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Orienteringen blev taget til efterretning. Der var ros til den inddragende proces.

PP-slides fra oplægget er vedhæftet.

Sagsfremstilling

Den politiske aftale om beskæftigelsesreformen blev indgået tidligere i år. Reformen bygger på seks hovedoverskrifter, bl.a. forenkling af målgrupper, frihed i organisering og et skifte fra proceskrav til resultatstyring. Reformen er drevet af et ønske om at forenkle beskæftigelsesindsatsen, fjerne regler og kontrol og skabe bedre muligheder for at organisere indsatsen efter lokale forhold. Reformen lægger op til et tættere samarbejde på tværs af forvaltningsområder med fokus på at skabe en mere helhedsorienteret og individuel indsats tilrettelagt ud fra, hvad der hjælper den enkelte borger i arbejde.

Reformen medfører omfattende ændringer på beskæftigelsesområdet – økonomisk og fagligt. På mødet gives en orientering om status på implementeringen af reformen, herunder økonomi samt iværksatte processer, der skal understøtte medarbejderinddragelse, samt initiativer der skal sikre den bedst mulige proces for medarbejdere, tillidsvalgte, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere. Disse initiativer vil der blive orienteret om på mødet.

Bilag

Slides til HMU 020925 arbejdsmarkedsreform

Punkt 47: Beskæftigelsesreform v. Runa Steinfeldt

15.00.00-G01-37-25

Resumé

Hovedudvalget orienteres om direktionens beslutning om, at medarbejdere, der vil blive afskediget som følge af beskæftigelsesreformen, får fortrinsret til første samtale til opslåede stillinger i Randers Kommune.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at tage orienteringen til efterretning

Referat

Orienteringen blev taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Implementeringen af den kommende beskæftigelsesreform medfører besparelser på beskæftigelsesområdet, der skal effektueres efter vedtagelse af det kommende budget.

I forbindelse med besparelsen ved budget 2025 blev det besluttet at:

”Medarbejdere som er i opsigelsesperioden, får fortrinsret til at komme til 1.samtale til opslåede stillinger. Muligheden gælder for passende lignende stillinger indenfor egen overenskomst. Medarbejderne skal gøre opmærksom på denne fortrinsret i deres ansøgning. Stillingen skal besættes med den bedst kvalificerede kandidat.”

Direktionen har på direktionsmødet den 14. august 2025 besluttet, at medarbejdere, der vil blive afskediget som følge af beskæftigelsesreformen på samme måde får fortrinsret til at komme til første samtale til opslåede stillinger i opsigelsesperioden.

Punkt 48: Rammer for nære relationer v. Karsten Krogh Madsen og Maria Schou

81.00.00-G01-70-24

Resumé

Den nære, personlige relation og det professionelle samarbejde kan i nogle tilfælde være så tæt, at det ikke er hensigtsmæssigt at arbejde organisatorisk i nærhed af hinanden eller udmønte beslutninger for borgere med en nær relation.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte rammer for nære relationer på arbejdspladsen

Referat

Udkast til rammer for nære relationer blev drøftet med henblik på kvalificering. På baggrund af input udarbejdes et justeret udkast som drøftes i Hovedudvalgets formandskab. Herefter drøftes udkast i Direktionen med henblik på godkendelse. Når Direktionen har besluttet fremtidige rammer behandles disse i Hovedudvalget i forhold til efterfølgende implementering.

Sagsfremstilling

Randers Kommune skal som offentlig arbejdsgiver sikre, at der ikke er tvivl om sagligheden i beslutninger og at der er tillid og gennemsigtighed i processer og samarbejde. Derfor skal det drøftes, hvilke rammer der er for nære relationer i ledelse, kollegaskab og i relation til borgere.

At sætte rammer for de nære relationer skal være med til at give et tillidsfuldt og respektfuldt samarbejde, så der ledelsesmæssigt kan ageres i de konkrete tilfælde, hvor der kan sættes spørgsmålstejn ved habiliteten og hvor der kan opstå interessekonflikter.

Inhabilitet vil fordre, at en medarbejder/leder skal undlade at deltage i behandlingen af en sag og/eller beslutning, hvis vedkommende selv, eller en nær relation, har en personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald.

En interessekonflikt kan handle om, at en medarbejder/leder kan få muligheder eller indflydelse på eget/andres arbejdsliv, der kan forekomme som uretfærdig forskelsbehandling og som kan skade arbejdspladsens omdømme og/eller det interne arbejdsmiljø.

Nære relationer kan efter en konkret vurdering medføre en ansættelsesretlige konsekvens. Det kan f.eks. være hvis en leder vælger at ansætte en medarbejder, der er en nær relation til. Eller hvis en leder etablerer eller har en tæt relation til en underordnet medarbejder eller i konkrete tilfælde, hvor der er samarbejdsopgaver som gælder medarbejdere andet sted i organisationen. Det kan også være, hvis en medarbejder indleder eller har en nær relation til en borger, der samtidig er en professionel relation til.

For at skabe de bedst mulige rammer på arbejdspladsen er nedenstående et udkast til rammer for nære relationer.

Udkast til rammer for nære relationer:

Nære relationer forstås i denne sammenhæng som f.eks.:

- Ægtefæller og øvrige parforhold uanset fælles bopæl
- Forældre, børn/bonusbørn, søskende, bedsteforældre, børnebørn og svigerfamilie
- Nevø, niece, onkel, tante, faster, farbror, moster og morbror
- Øvrige personer der står hinanden nært såsom meget tætte venner.

Rammer for nære relationer kan dels omhandle:

1. Nær relation mellem leder og medarbejder
2. Nær relation i ansættelses-, afskedigelse-og/eller forhandlingssituationer
3. Nær relation mellem kollegaer eller nær relation til kollega, der varetager særlige funktioner eller tillidshverv
4. Nær relation til borgere og pårørende

Ad.1: Nær relation mellem leder og medarbejder

Ledere har beslutningskompetence, der kan påvirke medarbejderes arbejdsforhold, f.eks. i forbindelse med ansættelse, lønforhøjelser og opgavetildelingen. En nær relation kan derfor skabe en reel eller opfattet interessekonflikt, der kompromitterer lederens habilitet og objektivitet. Som offentlig myndighed er der en skærpet pligt til at undgå sådanne situationer. Med ledelse forstås her både en medarbejders nærmeste personaleleder og en medarbejders faglige leder.

En leder må ikke ansætte en nær relation i eget ansvarsområde eller ledelseslinje. En leder kan ikke være personaleleder eller faglig leder for egne nære relationer.

En nær relation indenfor ledelseslinjen, uden at lederen har det direkte personaleansvar, vil også kunne medføre habilitets- og personalepolitiske problemer. Dette vil blandt andet afhænge af, hvor tæt det direkte samarbejde er og opgavens art.

I forbindelse med projektledelse (ad hoc opgaveløsning) er det en konkret vurdering om en nær relation mellem en projektleder og deltager i projektet (projektmedarbejder) bør undgås eller kan accepteres. Afhænger blandt andet af projektets karakter, varigheden af projektet og det faglige referenceforhold (omfang, type af opgaver mv.).

Ad.2: Nær relation i ansættelses-, afskedigelse-og/eller forhandlingssituationer

I en ansættelses-, afskedigelses-og/eller forhandlingssituation er en medarbejder/leder inhabil, hvis sagen omhandler en nær relation. Som eksempel kan en medarbejder/leder ikke indgå i et ansættelsesudvalg, hvis ansøgeren er en nær relation. Ligeledes kan en lønforhandling eller forhandling om arbejdsforhold ikke varetages af en nær relation.

Ad.3: Nær relation mellem sideordnede kolleger eller i forbindelse med varetagelse af særlige funktioner eller tillidshverv.

Det kan ligeledes være uhensigtsmæssigt, at medarbejdere i samme kollegagruppe/arbejdsplads har en nær relation. Dette kan have betydning for arbejdspladsens sammenhængskraft og arbejdsmiljø. Når det er relevant, kan ledelsen beslutte at adskille de involverede ved eksempelvis at placere dem i forskellige teams, arbejdssteder eller i en anden afdeling.

Hvis en medarbejder besidder et hverv såsom TR, AMR eller uddannelsesvejleder for elever/praktikanter kan vedkommende endvidere ikke forhandle eller varetage sit hverv ift. forhold som har direkte betydning for egne nære relationer.

Ad.4: Nær relation til borgere og pårørende

En medarbejder/leder som har en nær relation til en borger/pårørende kan være inhabil hvis vedkommende er med at til afgøre eller påvirke en afgørelse af en sag. F.eks. kan en visitator ikke vurdere en nær relations behov for en ydelse, ligesom en skolelærer som udgangspunkt ikke kan have en nær relation i egen klasse.

Håndtering af sager om nære relationer

Bliver medarbejder/leder i tvivl om der foreligger inhabilitet eller interessekonflikt i forhold til en konkret sag, eller hvis der opstår/er en potentiel uhensigtsmæssig nær relation, så skal nærmeste leder snarest muligt orienteres om det. Overordnet leder vurderer herefter, hvordan situationen bedst muligt håndteres. I den forbindelse kan der hentes sparring ved Personalejuridisk Team.

I mange tilfælde kan sager om nære relationer løses gennem aftaler med/mellem medarbejderne eller ved omplaceringer, ændring af ansvar eller ændring af opgaver.

Undlader man som medarbejder/leder at orientere sin nærmeste leder om en egen nær relation på arbejdspladsen kan det i konkrete sager, hvor den nære relation er problematisk for kommunen få ansættelsesretlige konsekvenser. Afhængigt af karakteren kan det indebære enten advarsel, opsigelse eller bortvisning.

Proces

Direktionen har d. 26. juni måned drøftet udkast til rammer for nære relationer på arbejdspladsen.

Udkast til rammer for nære relationer drøftes og kvalificeres i Hovedudvalget på møde d. 2. september. Efter drøftelse i Hovedudvalget har direktionen kompetencen til at træffe beslutningen om rammer for nære relationer.

Punkt 49: Ansøgning til arbejdsmiljøpulje v. Maria Schou

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget orienteres om den kommende ansøgning til arbejdsmiljøpuljen for perioden 2025-2026.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at drøfte ansøgningen

Referat

Drøftet og taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i drøftelse af Randers Kommune som bæredygtig arbejdsplads i Direktionen d. 10. april gives her en kort orientering om det videre forløb ift. indsatsen samt ansøgning til Pulje til Arbejdsmiljøindsats i Regioner og Kommuner (PARK)[\[1\]](#).

Ansøgningen til puljen baseres på udvikling af en sygefraværsindsats, der skal fungere som et pilotprojekt for en række udvalgte arbejdspladser med fokus på bl.a. det lange sygefravær og det at hjælpe medarbejderne tilbage i arbejde. Vurderingen er, at Randers Kommune i hele organisationen ikke kan rumme ét stort sygefraværprojekt på tværs af alle forvaltninger. Derfor tilrettelægges initiativet som et pilotprojekt for 2-3 mellemstore enheder indenfor velfærdsområderne Omsorg, Social og Arbejdsmarked. Udvælgelsen afhænger af, hvor der identificeres en høj grad af længerevarende sygefravær. Dette kan eksempelvis være et center på socialområdet med 3-4 døgntilbud, en afdeling i arbejdsmarked samt en 3-4 ældrecentre på omsorgsområdet. Med initiativet er der mulighed for en senere skalering til en større del af organisationen.

Initiativet baseres på de eksisterende sygefraværsindsatser i kommunen og vil drage erfaringer herfra ind i arbejdet. Hertil inddrages konkrete Godt i gang-indsatser samt Jobcentret til brug for forebyggelse af det langvarige sygefravær, som tilrettelægges og implementeres i samarbejde med de udvalgte arbejdspladser. Dette ligeledes med henblik på at styrke det lokale ejerskab over de tiltag, der iværksættes. Udgangspunktet er derfor, at de enkelte arbejdspladser designer lokale indsatser og ikke ét fælles forløb for de deltagende arbejdspladser.

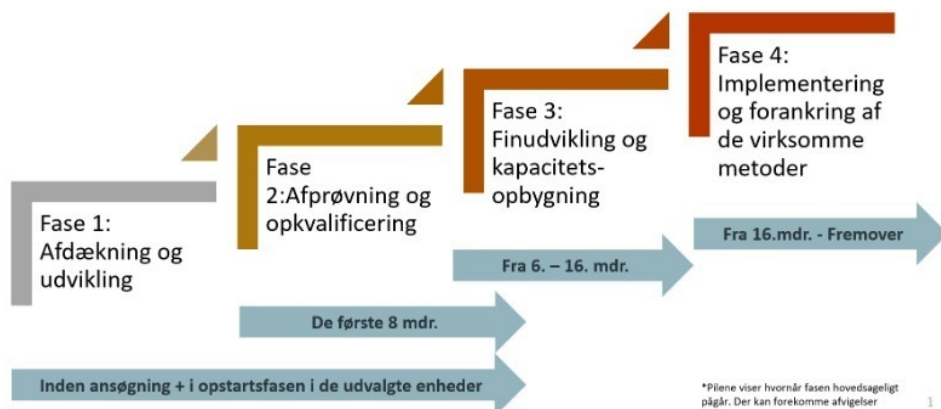
Der er indgået et samarbejde med Human House ift. udarbejdelse af den konkrete ansøgning til puljen og der er i ansøgningsfasen nedsat en styre- og arbejdsgruppe til at bistå med ansøgningen. Puljen støtter projekter i kommuner og regioner, der forbedrer arbejdsmiljøet og bidrager til fastholdelse og rekruttering af medarbejdere. Indsatsen vil indeholde forskellige elementer herunder:

1. **Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker**
 - Indsatser der skal forhindre nedslidning og ulykker gennem fx ergonomiske forbedringer og arbejdsmiljørådgivning
2. **Introforløb for nyuddannede og nyansatte**
 - Udvikling og gennemførelse af introduktionsforløb, der styrker arbejdsmiljøet og fastholder nye medarbejdere.
3. **Sygefravær**
 - Indsatser der forebygger og reducerer sygefravær i kommuner og regioner.

Erfaringer fra den seneste ansøgningsrunde i efteråret 2024 viser, at antallet af ansøgte midler langt overgik midlerne i puljen og derfor opnåede kun 7 projekter tildeling af midler. Der skal derfor være en opmærksomhed på at ansøgningen muligvis ikke bliver godkendt. De projekter, der blev tildelt puljemidler, har inddraget flere indsatser, da der ønskes en helhedsorienteret indsats. Der overvejes derfor at inddrage indsatser omkring nyansatte, introduktion, forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker samt generel kompetenceudvikling af ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Den endelige projektansøgning skal bl.a. indeholde en redegørelse for de forventede effekter på arbejdsmiljøet, omfattede deltagere samt en plan for afrapportering og forankring i organisationen.

Visuelt overblik over projektet



[1] Arbejdsmiljøpuljen blev etableret som en del af trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår fra december 2023. Puljen har til formål at styrke arbejdsmiljøet og gøre offentlige arbejdspladser mere attraktive.

Punkt 50: Mødekalendar 2026 v. Jesper Kaas Schmidt

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Der er udarbejdet mødekalendar 2026 for Hovedudvalget.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at mødekalendar 2026 for Hovedudvalget tages til efterretning

Referat

Taget til efterretning.

Sagsfremstilling

Hovedudvalget afholder i udgangspunktet årligt 6 ordinære møder samt 2 dialogmøder med Økonomiudvalget. Hovedudvalgets medlemmer er i august indkaldt hertil via Outlook.

Hovedudvalgets mødekalendar 2026:

Kvartal	Dato og tidspunkt	Mødetype
1. kvartal	25. februar kl. 9-12	Ordinært møde
1. kvartal	Mandag d. 16. marts kl. 15-16	Dialogmøde med Økonomiudvalget (1. halvår)
2. kvartal	Onsdag d. 8. april kl. 9-12	Ordinært møde
2. kvartal	1-2. juni (12-12 seminar for nyt Hovedudvalg)	HMU-seminar
3. kvartal	Tirsdag d. 1. september kl. 9-12	Ordinært møde
3. kvartal	Torsdag 3. september kl. 15-16	Dialogmøde med Økonomiudvalget (2. halvår)
4. kvartal	Onsdag d. 28. oktober kl. 9-12	Ordinært møde
4. kvartal	Onsdag d. 9. december kl. 9-12	Ordinært møde

Punkt 51: Meddelelser v. formandskabet

87.00.00-G01-10-24

Beslutning

Meddelelser blev givet jf. punktet.

Sagsfremstilling

- **Status vedrørende personalemæssig udmøntning af budget 2025-2028 v. Maria Schou**

Hovedudvalget skal have en orientering omkring status vedrørende den personalemæssige udmøntning af budget 2025-28. Sidst Hovedudvalget fik en status på den personalemæssige udmøntning var på møde i januar måned, og det er aftalt at Hovedudvalget får en ny status på den personalemæssige udmøntning på mødet 2. september.

Der er tale om en status, som omfatter 2. halvår 2024 og 1. halvår 2025. Der fremlægges en opgørelse på antallet af medarbejdere, som er omplaceret/afskediget eller hvor der er indgået konkret begrundede fratrædelsesaftaler. Derforuden fremlægges en opsummering vedrørende de medarbejdere, som har deltaget i outplacement forløb hos Jobcenter Randers og forløbet Kom Godt videre hos Godt i Gang.

Opgørelsen er vedhæftet som bilag.

- **Ny ledelsesrepræsentant i Hovedudvalget**

Direktionen har udpeget skoleleder på Fårup Skole Tom Haugaard Bolvik som ny ledelsesrepræsentant i Hovedudvalget. Tom indtræder i stedet for skoleleder Louise Timm Eriksen der har ønsket at udtræde af Hovedudvalget som ledelsesrepræsentant.

Bilag

Status_personaleudmøntning_ Budget 2025-28 august 2025

Punkt 52: Foreløbige punkter til kommende møder i 2025 v. Jesper Kaas Schmidt

87.00.00-G01-10-24

Beslutning

Foreløbige punkter til kommende møder blev gennemgået.

Sagsfremstilling

Dialogmøde m. Økonomiudvalget d. 4. september

Ekstraordinært møde i Hovedudvalget d. 22. september

Orientering om forventet indgået Budgetaftale 2026-29

Ekstraordinært møde i Hovedudvalget d. 10. oktober

Orientering omkring 2. behandling af Budget 2026-29

Ordinært møde i Hovedudvalget d. 12. november

- Budget/økonomi
- Fremtidens Randers
- Valg til MED og Arbejdsmiljøorganisationen 2026
- Temadrøftelse omkring styrkelse af introduktion af nyansatte

Ordinært møde i Hovedudvalget d. 17. december

- Budget/økonomi
- Orientering omkring nyt Byråd pr. 1. januar 2026
- Temadrøftelse omkring sygefravær
- Drøftelse af HMU-seminar 2026
- Opfølgning på seniorpolitisk indsats
- Opfølgning på fuldtid/deltid

Punkt 53: Evaluering af mødet med udgangspunkt i kodeks for det gode samarbejde i Hovedudvalget v. Karsten Krogh Madsen

87.00.00-G01-10-24

Resumé

Hovedudvalget evaluerer dagens møde med udgangspunkt i kodeks.

Indstilling

Forvaltningen indstiller til Hovedudvalget

1. at evaluere dagens møde med udgangspunkt i kodeks

Referat

Mødet blev evalueret med udgangspunkt i kodeks.

Sagsfremstilling

Medarbejderrepræsentant Karsten Krogh Madsen lægger for med sit perspektiv på mødets forløb. Der tages udgangspunkt i Hovedudvalgets kodeks for det gode samarbejde.

Kodeks er vedhæftet som bilag.

Bilag

Kodeks