



**KØBENHAVNS KOMMUNE**

Økonomiforvaltningen

Center for Økonomi og HR

## Referat fra CSO's møde den 1. november 2012

Dato: 1. november 2012

Tid: Kl. 11.30-14.00

Sted: Rådhuset, 1. sal, udv.vær. D

Mødedeltagere:

### Repræsentanter for Københavns Kommune

Adm. direktør Claus Juhl, ØKF

Dir. Bjarne Winge; ØKF

Adm. dir. Carsten Haurum, KFF

Adm. dir. Else Sommer, BUF

Adm.dir. Anette Laigaard, SOF

Kst. adm. dir. Anne Skovbro, SUF

Adm. dir. Hjalte Aaberg, TMF

### Repræsentanter for organisationerne

Formand Britt Petersen, FOA-LFS

Næstformand Mimi Bargejani, FOA/KLS

Næstformand Karla Kierkegaard,

HK/Kommunal Hovedstaden

SoSu-assistent Jens Flyvholm, FOA, Social-

og Sundhedsafdelingen

Kredsformand Vibeke Westh, Dansk Sygeple-

jeråd, Kreds Hovedstaden

Vicekontorchef Mai-Britt Hedegaard, Køben-

havns Embedsmandsforening

Fællestillidsrepræsentant Tania Karpatschof, AC

Formand Henriette Brockdorff, BUPL, Hoved-

staden

Næstformand Steen Vadgaard, FOA 1

### Sekretariatsmedarbejdere

Kontorchef Lise Rasmussen, ØKF

Specialkonsulent Jørgen Tejlgaard Pedersen,

ØKF

Specialkonsulent Kristian Handberg, ØKF

Chefkonsulent Henning Bickham, KFF

Medlemmer af temagruppen om Det Sociale

Kapitel deltog under pkt. 2.

Vicedirektør Helge Vagn Jacobsen deltog un-

der pkt. 5.

Kontorchef Karoline Amalie Steen deltog un-

der pkt. 6.

Specialkonsulent Frederik Kjeldberg deltog

under pkt. 7.

02-11-2012

Sagsnr.

2012-144028

Dokumentnr.

2012-875032

Sagsbehandler

Jørgen Tejlgaard Peder-  
sen

Rådhuset, 2. sal, vær.

50/51

1599 København V

Telefon

3366 2230

E-mail

JTP@okf.kk.dk

EAN nummer

5798009800206

www.kk.dk

Afbud fra:

Adm. direktør Morten Binder, BIF  
Faglig sekretær Mari-Ann Petersen, FOA  
Gruppeformand Jesper Bjørn, 3 f  
Kredsformand Lars Petersen, SL

Der var udsendt følgende dagsorden:

### **1. Godkendelse af referat fra den 30. august 2012**

Referatet vedhæftes (2012-678428).

### **2. Det Sociale Kapitel**

Det er besluttet, at der skal være en årlig drøftelse af "Det sociale Kapitel" i CSO. Temagruppen har forberedt følgende materiale:

- Flekspuljeskema med notat – til orientering. Skemaerne og notat er vedhæftet som bilag 2.1.
- Forebyggelsesfonden – orienteringsnotat er vedhæftet som bilag 2.2.
- Ændrede regler vedr. fleksjob fra 2013 – orienteringsnotat om "Reform af fleksjob og førtidspension" er vedhæftet som bilag 2.3.
- Business case om fleksjob – set i lyset af de nye regler. Er vedhæftet som bilag 2.4.

### **3. Det vedtagne budget**

Bjarne Winge orienterer om det vedtagne budget.

### **4. Tillidsdagsorden**

Claus Juhl orienterer om status.

Det kan oplyses, at der er modtaget hen ved 500 tilmeldinger til arrangementet den 6. november.

### **5. Administrationsplan**

Vicedirektør Helge Vagn Jacobsen orienterer om status.

### **6. Strukturarbejdet**

Der har siden sidste møde i CSO været afholdt orienteringsmøde for særligt interesserede medlemmer af CSO, og der er efterfølgende skabt kanaler for, at medarbejderrepræsentanterne kan få formidlet deres synspunkter til Strukturudvalget.

Kontorchef Karoline Amalie Steen orienterer om status.

### **7. Sygefravær: Nye måltal for sygefravær fra 2013**

De nuværende måltal for sygefravær udløber pr. 31. december 2012. En arbejdsgruppe under Den tværgående Sygefraværsgruppe arbejder p.t. på et forslag til nye måltal. ØKF giver en status for arbejdet og præsenterer, hvilke modeller, der arbejdes med.

Der medfølger notat om nye måltal.

### **8. Sundhedsfremmepolitik**

Ifølge KTO-aftalen om trivsel og sundhed fra 2011 skal der i kommunens øverste medindflydelsesorgan aftales retningslinjer vedrørende sundhed. Med det udgangspunkt har en arbejdsgruppe, bestående af repræsentanter for de faglige organisationer og for forvaltningerne, udarbejdet vedlagte forslag til

- Politik vedrørende sundhedsfremme for ansatte i København Kommune
- Retningslinjer vedrørende arbejdet med sundhedsfremme ...
- Solen – en inspirationsmodel .....

Fremlægges til godkendelse.

### **9. Rygepolitik**

Der er tidligere i år ændret i loven om røgfri miljøer, hvilket gør en ajourføring af Københavns Kommunes rygepolitik nødvendig. Det medfølgende forslag til ny rygepolitik er forslag til en ajourført rygepolitik (bilag 9.1). Der medfølger ligeledes en udgave, hvoraf ændringer i forhold til den nuværende politik fremgår (bilag 9.2).

Fremlægges til godkendelse.

### **10. Mødedatoer i andet halvår 2013**

Der foreslås

- Den 29. august kl. 11.30-14.00
- Den 7. november kl. 11.30-14.00
- Tidspunkt for mødet med ØU foreslås fastlagt senere.

### **11. Evt.**

## Referat

### 1. Godkendelse af referat fra den 30. august 2012

Referatet blev godkendt.

### 2. Det Sociale Kapitel

#### *Flekspulje*

**Britt Petersen** spurgte til baggrunden for, at Københavns Kommune vil anvende samme eller større pulje i 2013. Hun nævnte lovforslaget (fleksjobreformen), men ville gerne høre Københavns Kommunes overvejelser.

**Helle Asmussen** svarede hertil, at Økonomiforvaltningen har forhørt sig i de andre forvaltninger om overvejelser, der er gjort. I den sammenhæng er der ikke fremkommet særligt konkrete begrundelser.

**Claus Juhl** nævnte, at der med al sandsynlighed ikke ville ske en udvidelse i 2013.

**Else Sommer** nævnte i den forbindelse, at man i BUF regnede med at reducere puljen.

**Britt Petersen** udtrykte et ønske om at blive orienteret, hvis der nu eller fremadrettet foreligger relevant materiale.

**Helle Asmussen** lovede at imødekomme dette ønske.

**Mimi Bargejani** spurgte, om der forelå overblik over fleksjob i forvaltningerne fordelt på faggrupper.

**Claus Juhl** tilkendegav, at en oversigt vil blive sendt ud med referatet.

#### *Forebyggelsesfonden*

**Britt Petersen** nævnte, at der ikke p.t. foreligger et overblik over ansøgninger til Forebyggelsesfonden, og at kommunen ikke anvender muligheden ofte nok.

**Claus Juhl** medgav, at kommunen skal være bedre til at udnytte mulighederne og arbejde mere struktureret i forhold til at søge om midler.

#### *Ændrede regler vedr. fleksjob fra 2013*

**Claus Juhl** nævnte, at reformen snarligt træder i kraft.

**Britt Petersen** udtrykte bekymring for de medarbejdere, som risikerer at blive omfattet af den nye reform. Særlig bekymring blev udtrykt i forbindelse med administrationsplanen og de medarbejdere, som flytter arbejdsplads og evt. skifter arbejdsopgaver. Hun mente, at det er en

opgave for kommunen at sikre, at der bliver taget hånd om disse medarbejdere.

**Claus Juhl** var enig i dette synspunkt, så længe at kommunen holder sig inden for rammerne af gældende lovgivning.

**Helle Asmussen** supplerede med at sige, at temagruppen allerede havde taget kontakt til Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering.

**Claus Juhl** foreslog, at punktet tages op igen på næste møde, hvilket der var enighed om.

**Britt Petersen** nævnte, at det er vigtigt at sikre dokumentation for arbejdet med det sociale kapitel.

**Susanne Brink Andersen** supplerede hertil, at det er et krav, at man har anvendt mulighederne inden for det sociale kapitel i 12 måneder før end at fleksjob kan tages i brug.

**Claus Juhl** foreslog, at man kunne arbejde hen i mod en digital model.

**Britt Petersen** replicerede hertil, at eneste krav er, at dokumentationen sikres, og at formen er underordnet.

**Claus Juhl** sagde afslutningsvist, at temagruppen arbejder videre, og arbejdet hermed vil blive præsenteret på næste møde.

#### *Business case om fleksjob*

Orienteringen blev taget til efterretning.

### **3. Det vedtagne budget**

**Claus Juhl** fandt, at der var indgået en fornuftig budgetaftale. Stillet over for det faktum, at KK har en god økonomi, kan man stille spørgsmålet: Skal vi blive med at effektivisere? Svaret er, at det fortsat er nødvendigt, hvis der skal være økonomi til at rumme udgifter til især stigende børnetal. Hvis ikke effektiviseringsvejen fortsættes, vil KK falde tilbage til tidligere tider, hvor der skulle gennemføres hårde besparelser. Det vil være et hovedtema på ØU's budgetseminar i februar 2013.

**Bjarne Winge** tog tråden op og sammenlignede effektiviseringerne med en symaskine, der kører stabilt og producerer resultater. Et nøglebegreb i forbindelse med effektivisering vil være tillidsbaseret ledelse, fordi det skal bidrage til at mindske bureaukratiet, og bureaukrati koster penge.

**Britt Petersen** støttede effektiviseringsvejen, fordi den forhindrede den situation, som Claus Juhl havde nævnt – valget mellem at spare på

det ene eller andet kerneområde. Effektiviseringer var ikke altid behagelige, men det positive er, at der er sikkerhed for kerneydelserne.

**Vibeke Westh** opfordrede til, at behandling af budgettet blev indarbejdet i et årshjul, så organisationerne fik mulighed for at bidrage.

**Claus Juhl** gav tilsagn om, at der udarbejdes et årshjul til næste møde i CSO.

#### **4. Tillidsdagsorden**

**Claus Juhl** indledte med at fastslå, at en forudsætning for arbejdet med tillid er, at der er styr på økonomien og nævnte i den forbindelse, at der for andet år i træk intet havde været at påtegne i relation til kommunens regnskab. For det kommende arbejde er det vigtigt at kunne drøfte effektiviseringer åbent for at mindske usikkerheden. Tillid handler om at skabe mere tid til kerneydelser og fjerne de uhenigtsmæssige regler. Samme forhold gør sig gældende for Produktivitetskommissionen, hvor Claus Juhl skal holde et oplæg i november. Det er politikernes opgave at afgøre, hvad frigjorte ressourcer skal anvendes til. Det kan f.eks. være borgerrettede initiativer, motion i arbejdstiden, lavere skat i København, etc.

Claus Juhl redegjorde for status på nogle af tillidsdagsordenens konkrete initiativer:

1. Analysen af de københavnske særtaftaler blev den 31. oktober fremlagt for ØU, der tiltrådte, at arbejdet fortsætter.
2. Kodeks for tillidsbaseret ledelse drøftes på konference den 6. november. Der skal arbejdes hen i mod, at enkeltsager løses konkret frem for at udarbejde nye regler.
3. Medarbejdernes bidrag skal på banen. Der, hvor fagligheden bør råde, skal der ikke være så høj grad af datastyring, som det er tilfældet nu. Ledere skal have adgang til bedre data i realtid, så de er bedre rustede til at træffe beslutninger.

**Britt Petersen** støttede op om arbejdet og sagde, at det er en god idé at gøre brug af medarbejdernes erfaringer. Herudover blev det pointeret, at det er vigtigt, at diskussionen om den faglige frisættelse igangsættes, og vilkårene herfor er til stede. Det blev foreslået, at man kunne samle de mange politikker, der eksisterer og udarbejdes og lade det være op til lokalt niveau selv at udfylde disse.

**Claus Juhl** tiltrådte forslaget.

**Vibeke Westh** nævnte, at en video med direktør Sine Sunesen fra KL ikke virkede særlig befordrende for det fremtidige samarbejde om tillidsdagsordenen og efterlyste, at Københavns Kommune adresserede dette over for KL. Endvidere blev det nævnt, at der skal være lokal handlefrihed til at arbejde med tillid, men de overordnede rammer skal

være på plads først. Der er sammenhæng mellem en høj grad af tillid og et godt arbejdsmiljø, hvorfor der vil være mange positive afsmittende effekter.

**Henriette Brockdorff** tiltrådte, at KL's udmeldinger kan være obstruerende for det fremtidige samarbejde, og at kommunen bør følge op over for KL, da det ellers vil kunne opfattes som den første brist i et ellers frugtbart samarbejde.

**Claus Juhl** replicerede hertil, at KL er en politisk styret organisation, og at Københavns Kommune ikke kan pålægge KL at gøre noget bestemt. Herudover blev det nævnt, at kommunen er i gang med at rydde op i overflødige krav, og at arbejdet med tillidsbaseret ledelse indtænkes i kommunens lederuddannelser for at understøtte den kulturbårne relation. Der blev nævnt et eksempel med nepotisme i BUF, hvor den konkrete sag blev håndteret, uden at det afstedkom flere regler.

**Jan Trojaborg** sagde, at der var sket en opblødning i forhold til kommunens bureaukrati, men at der fortsat er steder, hvor man er vænnet til et mere rigtigt system. Pointen er, at kritik skal være velkommen, og medarbejderne skal have de rette kanaler og muligheder for at ytre sig. Det er bekymrende, at mange medarbejdere er bange for at stå frem. Der skal derfor oplyses om ytringsfrihed. Dialog er ikke nok, der skal også være konstruktiv kritik.

**Else Sommer** nævnte, at BUF er i gang med at forhandle MED-struktur, og at information og kommunikation fylder meget på dagsordenen, herunder hvor stor en grad af formalisme, der kan anses som værende hensigtsmæssig.

**Anne Skovbro** sagde, at svaret på udfordringen ikke altid skal være "mere struktur". Der skal være tillid mellem parterne til at tale om, hvordan sager løses. Der bliver arbejdet meget med dette i SUF, bl.a. gennem ledelsesudvikling, som er et kerneområde. Endvidere skal der være plads til at definere det kommende ledelsesrum.

**Anette Laigaard** fortalte, at SOF netop har nedsat en styregruppe under HovedMED, der bl.a. har til formål at arbejde med dilemmaer og drøfte, hvordan arbejdet kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt. Tillidsdagsordenen fylder meget i SOF, og forvaltningen vil gerne deltage i et forsøg med at frisætte institutioner. SOF har netop afholdt en ledelsesdag, hvor der blev arbejdet med 5 spor, herunder bl.a. med åbenhed/transparens og tillid/tryghed.

**Tania Karpatschhof** sagde hertil, at tillid skaber tillid, men at hverdagen for mange medarbejdere desværre er præget af mistillid til de øvre niveauer. Det er derfor vigtigt at holde fast i, at forandringer bør ske gennem en række mindre tiltag og bør kommunikeres ud gennem succes'er.

**Vibeke Westh** nævnte i den forbindelse, at succes'er skal deles på tværs af medarbejderne, da mange medarbejdere oplever mistillid fra borgernes side. Desuden blev det nævnt, at ytringsfrihed er vigtigt og en essentiel bestanddel af tillidsdagsordenen, og det er vigtigt, at medarbejderne tør ytre sig, herunder blev der efterspurgt en drøftelse af dette forhold i det nye år.

**Claus Juhl** sagde hertil, at der handles på de informationer, som kommunen får, og at det som tidligere nævnt er op til B-siden at komme med forslag eller oplæg.

**Karla Kirkegaard** bemærkede, at ytringsfrihed kunne være et emne, der tages op på et af de fremtidige TR/Leder-møder. Derudover blev der udtrykt stor glæde over, at politikere og ledelse også ønsker at arbejde med tillidsdagsordenen, især fordi tillid ikke har fyldt meget hidtil.

**Anne Skovbro** foreslog, at man drøftede whistleblowerordningen i de forskellige udvalg.

**Henriette Brockdorff** udtrykte utilfredshed med whistleblowerordningen og ønskede i stedet, at der blev drøftet forskellige muligheder for dialogindsatser i forvaltningerne. I denne forbindelse kunne tillidsrepræsentanterne spille en rolle i at finde innovative måder at skabe dialog på. Det blev nævnt, at der i øjeblikket er for mange lag, som dialogen skal igennem, hvilket er u hensigtsmæssigt.

**Tania Karpatschof** nævnte den kommunale nulfejlskultur og sagde i den forbindelse, at det var vigtigt at drøfte, hvornår fejl var så graveværende, at det skulle have ansættelsesretlige konsekvenser.

**Claus Juhl** var enig heri og supplerede yderligere ved at nævne, at kommunen som arbejdsplads skal have en større grad af risikovillighed for at 'slippe kræfterne løs'.

**Britt Petersen** sagde, at ikke alt handler om tillid, og begrebet må ikke blive udvandet. Det er også vigtigt at betone ytringspligten og opfordre og indskærpe over for både medarbejdere og ledere, at de har pligt til at gøre opmærksom på ulovligheder eller suspekt adfærd.

**Jan Trojaborg** nævnte, at tillid også handler om systemer og brugte forhåndsftalerne som eksempel. I henhold hertil blev vigtigheden af at holde fast i de strukturer, der skaber tillid, nævnt.

**Claus Juhl** sagde afslutningsvist, at tillidsdagsordenen i kommunen vil afstedkomme mere faglig ledelse generelt og der, hvor styring er u hensigtsmæssig, skal den fjernes. Det blev endvidere lovet, at med-



lemmerne vil få fremsendt en oversigt over hvilke tiltag, der igangsættes.

## **5. Administrationsplan**

**Helge Vagn Jacobsen** fortalte, at der arbejdes på seks områder med etablering af det udvidede Koncernservice.

1. processen med etablering af en overgangsledelse er ved at være afsluttet.
2. De medarbejdere, der skal overflyttes, skal være udpeget senest 1. december.
3. Der skal etableres fælles retningslinjer for de overflyttede medarbejdere, således at de særlige vilkår, der gælder i de forskellige forvaltninger harmoniseres. Der er nedsat en arbejdsgruppe om dette.
4. Der skal etableres en brugerindgang.
5. Der er behov for skabe ensartede retningslinjer for ansættelsesprocedurer, ferieregistrering og meget mere for hele kommunen.
6. Hvor skal Koncernservice bo fremover? Der arbejdes med to modeller
  - der skal være to adresser
  - Koncernservice skal samles på én adresse.

Dette behandles af ØU den 6. og BR den 15. november 2012.

Helge Vagn Jacobsen sluttede med at fortælle, at der i det midlertidige samarbejdsudvalg er tilfredshed med processen.

**Karla Kirkegaard** bekræftede, at der var tilfredshed. Nævnte, at HK'erne i SOF har gjort opmærksom på et problem med hensyn til tidspunkt for angivelse af ønsker, men at hun har forstået, at spørgsmålet behandles i SOF. Hun ønskede, at der blev indført et "intelligent ansættelsesstop", som tager højde for, at kerneopgaverne fortsat kan udføres på trods af, at flere holder op i en overgangsperiode. Der skal være mulighed for, at ledige stillinger blev besat midlertidigt for at undgå at komme i den situation, at det i forbindelse med kommende besparelser i KS bliver nødvendigt at afskedige kort tid efter, at der er sket ansættelser.

**Tanja Karpatschhof** støttede dette synspunkt.

**Mai-Britt Hedegaard** mindede om en tidligere udtalelse fra Claus Juhl om, at omorganiseringer ikke bør betyde vilkårsforringelser.

**Helge Vagn Jacobsen** sagde, at der begynder at tegne sig et billede af, hvor mange tomme årsværk, der overtages, og at dette har betydning for, hvordan man skal forholde sig til ansættelser på kort sigt. Om etablering af fremtidige vilkår sagde han, at det uundgåeligt vil føre til diskussioner, men at det var lige så klart, at det var nødvendigt.

## 6. Strukturarbejdet

**Karoline Amalie Steen** gennemgik slides om struktursekretariatets arbejde. Heraf fremgik det bl.a., at de uddelte slides netop havde været forelagt for ØU og at det var blevet drøftet hvor brede rammer, der er for forandring. Endvidere blev det drøftet, om man snart kunne begynde at igangsætte tiltag, der ikke kræver strukturændringer. Struktursekretariatet vil udarbejde den endelige rapport, som skal behandles i ØU den 4. december og i BR den 13. december.

**Britt Petersen** nævnte i den forbindelse, at CSO har et ønske om at holde et møde mellem den 23. november og 4. december for at gennemgå, hvad der lægges op til ØU.

**Claus Juhl** gav tilsagn om at imødekomme dette ønske. (*Der er efterfølgende aftalt møde den 28. november 2012*).

## 7. Sygefravær: Nye måltal for sygefravær fra 2013

**Frederik Kjeldberg** fortalte med udgangspunkt i et antal slides (som medfølger) om arbejdet med etablering af nye måltal. Han slog fast, at der er basis for fortsat lavere måltal, da KK stadig ligger højt sammenlignet med andre store kommune og især med det private arbejdsmarked. Aarhus blev fremhævet for at have bevæget sig stærkt mod et lavere fravær. Den igangværende indsats for over en bred kam at reducere sygefraværet skal kombineres med en særlig indsats over for arbejdspladser med særligt højt fravær. Han understregede vigtigheden af stærk ledelsesopbakning.

Fremover vil der blive anvendt to opgørelsesmetoder: Når det drejer sig om fravær vil der blive brugt arbejdsdage mod nu kalenderdage. Når det drejer sig om opfølgning over for medarbejdere, f.eks. fraværssamtale, vil der fortsat blive anvendt kalenderdage.

**Claus Juhl** tilføjede, at den hidtidige kurs vil blive holdt. Det vil bl.a. sige, at der skal arbejdes på en ordentlig måde over for medarbejderne, og der vil blive rapporteret to gange årligt til ØU, hvor man vil fremhæve de fem arbejdspladser med højest fravær og de fem med lavest fravær.

**Britt Petersen** sagde, at det var fint at arbejde med nye måltal, og at organisationerne takkede ja til at blive inddraget i det tværgående arbejde med sygefravær. Hun lagde vægt på, at sygefraværsindsatsen kobles til begrebet "social kapital", tillidsdagsordenen og ledelsesudvikling. Hun ønskede diskussionen ført på indsatsens karakter. Hun udtalte sig mod, at der blev anvendt kalenderdage i forbindelse med opfølgning over for medarbejderne.

**Claus Juhl** udtalte sig positivt over for at gøre indsatsen så bred som mulig. Han fastholdt, at kalenderdage bør lægges til grund i forbindelse med opfølgning over for medarbejderne. Når arbejdsdage er egnet

ved opgørelse af fraværet, skyldes det, at tallet viser tab af produktion. Ved opfølgning over for medarbejdere er kalenderdage det rigtige, fordi det her drejer sig om omsorg over for medarbejderne, og behovet for omsorg bestemmes af det antal dage, hvor medarbejderen er syg og ikke af det antal dage, der er et produktionstab.

### **8. Sundhedsfremmepolitik**

**Britt Petersen** nævnte, at pkt. 6. i bilag 1 (Inspirationsliste) i det udsendte materiale skal udgå, da rygepolitikken tidligere er drøftet og udarbejdet.

**Claus Juhl** imødekom dette ønske.

### **9. Rygepolitik**

Der var ikke bemærkninger.

### **Nyt punkt om akutjob**

**Claus Juhl** forventede, at KK skulle opslå ca. 300 akutjob. Der arbejdes med at etablere en styringsmodel, der sikrer, at tallet nås. Han opfordrede forvaltningerne til hurtigt at gå i gang. ØU vil få forelagt en indstilling den 20. november 2012. Der er en række problemer, der skal tages stilling til såsom fordelingen mellem forvaltningerne. En oplagt mulighed for at besætte et antal akutstillinger er ansættelse i barselsvikarstillinger. Der vil blive holdt løbende kontakt til organisationerne.

**Britt Petersen** opfordrede til, at der blev sat fuldt tryk på indsatsen så hurtigt som muligt. Hun var skeptisk over for en fordeling på forvaltningerne ud fra lønsum eller antal medarbejdere. Der kunne meget vel være områder, der var mere velegnede end andre.

**Mimi Bargejani** foreslog, at jobrotation blev inddraget og opfordrede KK til at være mere villig til at udstede frigørelsesattester.

### **10. Mødedatoer i andet halvår 2013**

Punktet behandles skriftligt.

### **11. Evt.**

Ingen bemærkninger.