

Regionsbestyrelsesmøde 23. marts 2018

Dagsorden

Regionsbestyrelsesmøde 23. marts 2018.....	1
1. Velkommen v. Tine Nielsen - O (10 min).....	1
2. Nyt fra.....	2
Formandskabet – O (15 min).....	2
Medlemmerne – O (15 min).....	2
3. OK:18 – O, D(40 min).....	2
4. Tine holder oplæg om MSI-rapporten- O, D(25 min).....	4
Dialogmøde – Vi skal have nedsat en arbejdsgruppe –B (15 min).....	5
5. Charlotte følger op på employer-branding-undersøgelse – O (10 min).....	5
6. Repræsentantskab- O (10 min).....	6
(Pause 5-10 min).....	8
7. Projekter (30 min).....	8
8. Eventuelt (20 min).....	9
9. Evaluering af møde (5 min).....	9

Punkterne er markeret med et forventet (**tidsforbrug**) og en markering om hvorvidt punktet indeholder – Orientering (O), Drøftelse (D) og Beslutning (B)

Ordstyrer: Katja Milling

Mødeleder: Tine Nielsen

Referent: Mathilde Werborg Birkholm

1. Velkommen v. Tine Nielsen - O (10 min)

Valg af ordstyrer. Anders, som if. listen skal være ordstyrer, er syg, så Katja overtager posten. Dette godkendes.

Under punktet eventuelt kommer Charlotte, Rasmus og Børge med tilføjelser. Herefter godkendes dagsordenen.

Til stedet: Vinni, Noor, Kajta, Rasmus, Stine, Anders, Per Norman, Per Tornøe, Tine, Jes, Eik (fra pkt. 2), Charlotte, Mathilde, Line, Børge Bo, Tilde og Jeanette(fra pkt. 7).

Afbud: Anders, Tilde, Line

Indledning til mødet

Den 19. marts udkom Sundhedsprofilen 2017. Alle RB-medlemmer får tildelt to pixiebøger omhandlende hhv. kroniske sygdomme i Region Hovedstaden og sundhedsadfærd og risikofaktorer i Region Hovedstaden.

Det eneste målte parameter med tydelig forbedring siden sundhedsprofilens sidste udgivelse(2013) er kvindernes fysiske aktivitet. Til trods for en omfattende indsats er den sociale ulighed konstant fra 2013 til 2017. Positivt er det dog, at alkoholforbruget for alle aldersgrupper (undtagen 80+) er faldende. Med denne indledning og velkomst kan RB konstatere, at der også vil være arbejde til fysioterapeuter i fremtiden.

2. Nyt fra

Formandskabet – O (15 min)

Formanden har i den seneste tid været travlt beskæftiget med OK:18. OK:18 har indtil videre budt på meget afventning og uvished. OK:18 bliver drøftet nærmere under punkt tre.

- Sammenlægning af professionshøjskolerne

Professionshøjskolerne blev sammenlagt den 1. marts. Den samlede institution hedder "Professionshøjskolen KBH". Indtil videre har de studerende ikke mærket nogen ændring, da sammenlægning, for nu, kun er foregået på administrativt plan. Professionshøjskolen Københavns bestyrelse består af de to tidligere bestyrelser. Det samme gælder udvalgene, hvor de to institutioner nu er slået sammen til en. Det næste trin i processen er valg af uddannelsesleder, dette forventes offentliggjort i starten af maj.

- DFys beslutning ang. Sammenlægning af FTF og LO.

Det er nu offentliggjort, at DFys ikke bakker op om en fusion af LO og FTF. Argumentet mod fusion er, at en sammenlægning vil majorisere de store organisationer og dermed mindske de små organisationers indflydelse. Hvis en fusion bliver en realitet, vil DFys ikke melde sig ud af LO/FTF, men derimod arbejde for at få det bedste ud af situationen.

Afstemningen i forbindelse med fusionen bliver afholdt til stormødet den 13. april. Det vil foregå på følgende måde; der afholdes sideløbende kongresser i FTF og LO, hvis det bliver et ja til fusion ved begge kongresser, mødes parterne om aftenen for at fejre det nye samarbejde. Bliver det et nej, fortsætter de 2 kongresser adskilt.

Ved stormødet blev fusionen stemt igennem.

Medlemmerne – O (15 min)

3. OK:18 – O, D(40 min)

Dette punkt startes med, at RB opdateres i overenskomstforhandlingernes forløb.

Herefter berettes om TR-stormødet:

Torsdag den 22. marts blev der afholdt stort tillidsmøde i Fredericia med over 10.000 deltagere. Mødet var velorganiseret og veludført. Det gik på kampgejst, solidaritet og lighed. Der var forskellige aktiviteter så som støtteerklæringer, taler, fællessang og lokale aktiviteter, sidstnævnte faldt dog lidt til jorden, da man var placeret efter geografisk tilknytning men på tværs af professioner. Derimod bliver der, fra de RB-

medlemmer der deltog i mødet, udtrykt stor begejstring for arbejdsmarkedsforsker Laust Høgedals oplæg omhandlende den danske model og dens fundament. Foruden oplægget havde udvalgte TR'er fået til opgave at hverve støtter til OK:18 blandt beboer i Fredericia by. Dette tydeliggjorde vigtigheden af, at OK:18 ikke blot støttes af offentlige ansatte, men bakkedes op af det private. En samling af unge TR'er havde fået til opgave at fokusere på kommunikation i forbindelse med arrangementet, hvilket resulterede i et opslag delt og spredt vidt og bredt på facebook på bare få minutter.

Rb udtrykker vigtigheden af sådanne arrangementer i forbindelse med en eventuel konflikt. TR'erne står ofte forrest i kampen, når konflikter indtræffer. Et sådant arrangement er med til at støtte op om tillidsrepræsentanterne samt betydningen af det hverv, de har påtaget sig.

For at delagtiggøre DFys H's medlemmer er der lagt opslag på Facebook bestående af billede og videoer. På Tr-stormødet blev der fremlagt et borgerforslag, hvor de kroner man sparer i lønninger, hvis en konflikt bliver en realitet, bruges på konfliktramte arbejdspladser. Argumentet for er; det offentlige mister ikke skatteindtjening på en eventuel konflikt, borgerforslaget vil hermed udligne ulige forhold på det offentlige område. Forslaget skal underskrives af 50.000 for at blive viderebehandlet.

Efterfølgende forsøger man til RB-mødet at belyse, hvilke arbejdspladser, der er konfliktramte:

Arbejdspladser udtaget til strejke:

Bispebjerg Hospital, Center for It, Medico og telefoni, Center for Omsorg og Rehabilitering, Frederiksberg Kommunes Døgnrehabilitering, Gentofte hospital Afd. For Ergo og Fysioterapi, Frederiksberg Sundhedscenter, Hjerneskade og Rehabiliteringscenter Frederiksberg, Hjælpecenter København, Lokalområdekantor Amager, Lokalområdekantor Indreby/Østerbro, Lokalområdekantor Vanløse/Brønshøj, Lokalområdekantor Vesterbro/Kgs. Enghave, Professionshøjskolen Metropol, Rehabiliteringscenter Indre By/Østerbro, Sundhedshus Vanløse, Visitation og Hjælpecenter.

Arbejdspladser udtaget til lockout:

Arbejdstilsynet, RH Hornbæk, RH Blegdamsvej, RH Glostrup H., Herlve Hospital, Kbh Professionshøjskole Sigurdsgade, Kbh Professionshøjskole Hillerød.

Fagfestivalen

Fagfestivalen ligger i år i konfliktperioden, men er ikke blevet aflyst.

RB mener, at der er en række problematikker i, at konfliktramte fysioterapeuter kan deltage i faglige arrangementer arrangeret af DFys.

Problematikkerne går på følgende:

1. Lockoutede fysioterapeuter bør ikke deltage i fagkongressen, da fagkongressen kan sidestilles med et kursus. Dermed vil lockoutede medlemmers deltagelse i fagkongressen svare til konfliktramt arbejde.
2. Foredragsholdere lønnes gennem deres profession for at holde oplæg som på fagkongressen, og dermed er de ikke lønnet af DFys. Altså går deres formidlingsarbejde gennem deres arbejdsplads. At holde et foredrag på en fagkongres vil derfor kunne ses som konfliktramt arbejde.

RB beslutter at adressere kritikken gennem en mail til Hovedbestyrelsen.

Praksissektoren

Et andet eventuelt problem i forbindelse med en mulig konflikt er, hvis praksissektoren øger deres omsætning. Problemet ved dette er, at den fulde konsekvens af en konflikt ikke kan mærkes, da

praksissektoren blot vil udfylde de konfliktramtes arbejde. Dette diskuteres i RB.

RBs rolle i en eventuel kommende konflikt.

RB er enige om, at en konflikt er en fællessag uanset, om man er udtaget eller ej. I tilfælde af konflikt vil der være aktiviteter i løbet af dagen for de konfliktramte og uden for almen arbejdstid for de ikke konfliktramte.

Derudover vil DFys H i den kommende tid være yderst aktive på Facebook, for at inddrage medlemmerne og opfordre til at deltage i de mange aktiviteter.

De studerende vil blive opfordret til at komme ud på barrikaderne sammen med deres færdiguddannede kollegaer. Hvis studerende er i praktik på en konfliktramt arbejdsplads, skal de tilbage til uddannelsesinstitutionen i perioden.

DFys regionskontor forsøger at udarbejde opsamlinger på aktiviteterne i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

Det bliver i RB fremsat som vigtigt, at RB-medlemmerne i denne tid er synlige for medlemmerne.

Bestyrelsen skal fungere som medlemmernes forlængede arm, samt tydeliggøre at de også tager del i aktiviteterne i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

(Pause 5- 10 min)

4. Tine holder oplæg om MSI-rapporten- O, D(25 min)

På sidste møde blev det besluttet, at interessante emner fra MSI-rapporten skulle fremhæves og efterfølgende drøftes med fokus på, hvordan RB kan påvirke emnerne i en positiv retning.

Loyalitet og medlemstilfredshed er de temaer RB skal drøfte i forbindelse med MSI-rapporten. Dette skal lede videre i en snak om, hvor DFys skal placere sin indsats overfor medlemmerne.

Loyalitet til foreningen er vigtig, da det er et udtryk for, hvor stabile medlemmerne er; melder de sig ud, når de er utilfredse?

Loyaliteten hos Dfys er faldet fra 2014-2017. Sammenlignet med andre fagforeninger af samme struktur, har DFys en lavere loyalitet.

Tilfredsheden, giver sig selv og fortæller noget om medlemmernes tilfredshed med fagforeningen. Igen scorer DFys lavere end de fagforeninger, man sammenligner sig med. Det er de yngste medlemmer, der er mest positivt stemt overfor foreningen. DFys H har den laveste medlemstilfredshed blandt regionerne.

Ud fra rapporten er der tre væsentlige områder, hvorpå DFys bør fokusere sin indsats; medlemmerne får værdi for deres kontingent, fagforeningen forstår de udfordringer medlemmerne står overfor i arbejdslivet, og fagforeningen varetager medlemmernes interesser. Det er de områder, hvor medlemmerne udtrykte størst utilfredshed.

Fra HBs side har man valgt at fokusere på promovning af foreningen, herved vil man tydeliggøre, hvad medlemmerne får for deres penge. Hvorvidt dette er den rigtige tilgang til udfordringerne, sættes der spørgsmålstejn ved fra RB.

Medlemsprocenten

Organisationsprocenten er gået ned. Sammenlignet med de andre regioner har DFys H flere mænd og flere medlemmer i den private sektor samt den laveste organisationsprocent.

RB retter en kritik mod undersøgelsen, da det ville være mere interessant at undersøge, hvem der ikke er organiseret og hvorfor. Samt hvem forbliver i foreningen og hvorfor. Dette kvalificeres til næste dagsorden.

Dialogmøde – Vi skal have nedsat en arbejdsgruppe –B (15 min)

Sidste møde gik diskussionen på, hvordan dialogmødet skulle liggere og finansieres i forhold til jubilæet. Den endelige beslutning er, at mødet udskydes til efteråret.

På dette møde skal der nedsættes en arbejdsgruppe, som kan arbejde videre med dialogmødet med inspiration i sidste mødes dialog om samme.

Det er arbejdsgruppen, der planlægger arrangementet og tager beslutningerne i forbindelse med dette.

Dialogmøde projektgruppen består af: Jeanette, Kajta og Noor. Det aftales, at Mathilde udarbejder en doodle, så projektgruppen kan mødes og planlægge dialogmødet.

5. Charlotte følger op på employer-branding-undersøgelse – O (10 min)

Dette punkt blev rykket fra sidste møde.

Employer Branding Analyse i Københavns kommune marts 2018

Københavns kommune er som andre kommuner opmærksomme på, at der kan komme til at blive mangel på arbejdskraft på særlige områder. Derfor har vi i SUF/Sundheds og Omsorgsforvaltningen fået udarbejdet en Employer Branding Analyse af et eksternt firma Operate.

Analyse belyser, hvordan vi kan rekruttere og fastholde, de medarbejdere vi har.

Der er sendt spørgeskema ud med ca. 1000 besvarelser, der er lavet kvalitative interviews med 64 interne og eksterne personer i forskellige faggrupper: SOSU assistenter og hjælpere, sygeplejersker, ergo og fysioterapeuter.

Herudover er der foretaget 4 fokusgruppe interview med 28 deltagere ligeledes både interne og eksterne respondenter.

Resultater: Fysio -og ergoterapeuter udgør 7 % af medarbejderne og består af 81 % kvinder og 19% mænd. De er gennemsnit 39 år. 4,2 % er 60 +. 65 % er på fuld tid og 35 % på deltid. 13 % har over 10 år anciennitet mens 25 % har op til 1 års anciennitet. Der er en personaleomsætning på 17.6 %

De har ca. 4,9 sygefraværdsdage og 1,4 kursusdage pr. person.

Undersøgelse viste det pudsige, at de eksterne respondenter ofte fravælger at arbejde i kommunen pga. myter om, hvordan det er at arbejde på offentlige kommunale område. Det gælder fx; at der er mindre frihed til at tilrettelægge arbejdet selv, at der er meget lidt tid til borgerkontakt, at arbejdsvilkårene er dårligere sammenlignet med ansættelse i region eller i det private, at der er dårligere udviklingsmuligheder og at der er mindre tillid til medarbejderne i kommunen. For fysioterapeuterne svarer de ofte - ringere udviklingsmuligheder og mindre tillid.

SUF's omdømme stemmer ikke overens med den opfattelse som medarbejdere, der arbejder i kommunen, har.

Medarbejdere i SUF har generelt en høj tilfredshed ift. det daglige arbejde, kan bruge deres faglighed i opgaverne og der er en god blanding af vekslende og rutinemæssige opgaver. Der er stor faglig stolthed ved at kunne hjælpe borgerne med at blive mere selvhjulpne. SUF lægger stor vægt på kompetenceudvikling og

udviklingsmuligheder. Der arbejdes med tillidsbaseret ledelse og frihed til fagligvurdering og valg i arbejdets udførelse. Vi har arbejdet med Tillidsdagsordenen længe.

Charlotte fremhæver, at SUF fremover skal udarbejde mere spændende stillingsopslag, have mere liv på hjemmesiden samt bruge sociale medier mere - specielt i forbindelse med rekruttering.

Der skal i fremtiden lægges vægt på, at SUF tilbyder en varieret arbejdsdag, med et fagligt udviklende miljøer og en lyttende ledelse.

Charlotte fremhæver en interessant pointe; løn har slet ikke været et tema i undersøgelsen.

I forbindelse med dette oplæg, åbnede sig en diskussion i RB ang. korttidskontrakter.

Der bliver i RB udtryk for undring over personaleomsætningen på 17,6 % og sat spørgsmålstejn ved personaleomsætningens præcise definition.

Hvis personaleomsætningen ikke er regnet i fulde fastestillinger, men derimod indbefatter vikariater og korttidskontrakter ville det forklare den høje omsætning. SUF har flere ansatte på korttidskontrakter. Korttidskontrakter er et styringsredskab, der øger fleksibiliteten i organisationens budget. Hvis man fortsat har råd til pågældende korttidsansatte medarbejder, kan organisationen blot forlænge kontrakten. RB formoder, at denne ansættelsesform er blevet mere og mere almindelig de par sidste år. Størstedelen af RB-medlemmerne er kritiske over for denne ansættelsesform. Specielt nyuddannede fysioterapeuter ansættes i disse stillinger. Et RB-medlem udtrykker i den forbindelse, at det også kan være ønskeligt, da man som nyuddannede ofte gerne vil prøve en masse forskelligt. – yderligere debat ang. dette emne fordrer statistik.

6. Repræsentantskab- O (10 min)

Regionsbestyrelsen skal senest tirsdag d. 15 maj 2018 indsende en liste over opstillede kandidater. Valget afholdes i juni 2018.

- Opstilling af kandidater, valg.
- Forslag.

Her er den mail som Tine modtog i forbindelse med opstilling til repræsentantskabet:

Til regionsbestyrelserne v/regionsformanden

Vedr. regionsbestyrelsernes opstilling og valg af kandidater til Danske Fysioterapeuters repræsentantskab

For perioden 1.juli 2018 til 30. juni 2020 skal der vælges nye medlemmer til Danske Fysioterapeuters repræsentantskab.

I overensstemmelse med Danske Fysioterapeuters love skal 30 af repræsentantskabets 56 medlemmer vælges blandt medlemmer af regionsbestyrelserne og af samtlige stemmeberettigede medlemmer i regionen. Antallet af repræsentanter tildeles efter den d'hondtske metode. Nedenfor findes mandatfordelingen mellem regionerne, altså hvor mange medlemmer af repræsentantskabet hver region er berettiget til.

Region	Stemmeberettigede medlemmer pr. 1. januar 2018	Antal repræsentanter
Hovedstaden	4.385	10
Sjælland	1.734	3
Nordjylland	1.480	3
Midtjylland	3.475	7
Syddanmark	3.175	7
Færøerne	87	1

Anm.: Fordelingen af mandater regionerne imellem er den samme som i 2016.

Om valget

Det er regionsbestyrelserne, der opstiller kandidater til repræsentantskabet. Medlemskab af en regionsbestyrelse er en forudsætning for at opstille. Der er kun mulighed for at opstille ét sted. En kandidat kan således, eksempelvis, ikke opstille dels som medlem af en regionsbestyrelse og dels som medlem af en fraktion/fagligt selskab.

Valget afholdes i juni måned 2018 og sker elektronisk, ved at alle medlemmer i regionerne får tilsendt en valgkode, der skal bruges på foreningens valgsite.

Hvad skal I gøre?

Regionsbestyrelserne skal senest tirsdag d. 15. maj 2018 indsende en liste over opstillede kandidater til Niels Erik Kaaber Rasmussen (nkr@fysio.dk/ 3341 4634).

Af listen skal fremgå:

- Angivelse af region
- Kandidatens navn, adresse og email
- Kandidatens medlemsnummer
- Evt. kandidatens tjenestested

Ved denne mail vedhæftes en detaljeret vejledning vedr. regionernes valg af medlemmer til repræsentantskabet med henvisning til Danske Fysioterapeuters love.

DFys H har 10 repræsentantskabspladser, foruden Tines plads, samt 2 suppleant pladser. Når det viser sig, at der er kampvalg, kommer der information om hvem og hvordan.

Emner på repræsentantskab skal stilles med henblik på at forbedre foreningen.

Et emneforslag kunne være næstformand til hovedbestyrelsen. Hvorfor har man ikke en ekstra ansat på politikker posten, når der er så mange embedsmænd ansat i sekretariatet? Denne diskussion kan føre til en økonomisk diskussion.

Der er frist for emner på repræsentantskabet den 1. september. RB skal sætte tankevirkosomhed i gang, så dette punkt kan diskuteres på næste møde.

(Pause 5-10 min)

7. Projekter (30 min)

- **Projekt: styringsparadigmer (10 min.)**

Arbejdsgruppen fremlægger deres arbejde og evt. plan med udgangspunkt i metodedogmet. Gruppen, der arbejder videre med projektet "Styringsparadigmer", består af: Katja, Noor og Jeanette.

Det blev aftalt på sidste møde, at gruppen ville vende tilbage med yderligere orientering efter kurset med David Nicholls.

Arbejdsgruppen ønsker at lave en fagligfredagsbar eventuelt i uge 40. Målgruppen er de yngre fysioterapeuter. Nanna Mik Mejer(Sociolog) kunne være en god kandidat til at starte en debat om emnet. Her kunne det være interessant at samarbejde med RB's studentermedlem (Vinnie Feddersen). Fredagsbaren kunne eventuelt holdes på metropol, da flere af de nuværende Fysioterapeuter har tilknytning til stedet. Danske Fysioterapeuter giver den første genstand.

Man kan også inviterer fysiocast til at dække begivenheden, samt bruge wordcloud, så de diskuterede emner kan postes på facebook.

Arbejdsgruppen ønsker at afholde et andet medlemsmøde for de mere erfarne fysioterapeuter. Her kunne det være interessant at invitere Morten Ebbe Juul Nielsen(Cand. Phil.) – forfatteren af "Forbandet Sunddom" – til at holde oplæg.

Målet for de to ovennævnte projekter er vidensdeling og netværksdannelse.

- **Projekt: forebyggelse –O(10 min).**

Arbejdsgruppen opdaterer RB på deres arbejde med projektet. Gruppen består af: Charlotte og Stine.

Status d. 23. marts 2018:

Der er lavet interviews med fysioterapeuter på Sundhedshus Nørrebro Københavns kommune og Østerbro Fysioterapi – privat klinik, samt et enkelt besvaret spørgeskema.

Vi har sammenfattet evalueringsrapporten og skrevet et oplæg.

Disse oplæg er herefter sendt til alle lokalaviserne, Politikken og Jyllands Posten.

Der er herefter fulgt op. Der er desværre negative tilbagemeldinger i form af, at der mangler en anledning eller aktuel hændelse. Så det har ikke afstedkommet nogen pressedækning.

Der er herefter givet tilbagemeldinger til de involverede fysioterapeuter.

Jeg har set, at Helsebladet lige har haft noget i deres blad omkring GLA:D, så dette er heller ikke en mulighed. Er Gigtforeningen mon en mulighed?

Forslaget er, at vi bringer oplægget på vores egen hjemmeside.

Vores anden opgave er planlægning af et medlemsmøde om beskæftigelsesområdet.

Det er berammet til d. 5. april. Der er foreløbig 12 tilmeldinger.

Her har vi haft kontakt til to fysioterapeuter og de kommer og holder oplæg. (Dette møde blev aflyst grundet økonomi og OK:18)

- **Ulighed i sundhed - O (10 min).**

Arbejdsgruppen opdaterer RB på deres arbejde med projektet. Gruppen består af: Katja og Anders.

Ift. ventetidsgaranti på genoptræning går sekretariatets proces direkte imod de dogmeregler, som RB arbejder efter. Det ses, da høringsvaret er udarbejdet uden kontakt med medlemmerne.

Status den 23. marts.

Regionsbestyrelsen arbejder med politiskinteressevaretagelse for regionens medlemmer. I forbindelse med regeringens nye tiltag med frit valg på genoptræningsområdet, ønsker RB at sætte fokus på, hvilke ændringer 7 dagsreglen kan få for arbejdsforhold, muligheder og kvalitet^{1 2}.

8. Eventuelt (20 min)

- Skal vi have et ekstra RB-møde? På nuværende tidspunkt har vi et møde i maj og så først igen i august

Nej. Hvis vi har forslag til repræsentantskab, må det gå i udvalg.

- Enkelt sag (Rasmus)

Børge Bo: valg til seksionsbestyrelserne.

Børge Bo deler sin oplevelse med at stille op til bestyrelserne. Han stillede op for de kommunale. Han fik færre stemmer end "blank stemme". Hans oplevelse er, at valget ikke blev gennemført godt nok. Hvorfor havde man kun en stemme til afstemningen? - Det kan betyde, at nogen bliver valgt ind med meget få stemmer.

Afstemningsformen er et valg fra sekretariatets side, da det var den simpleste og mest overskuelige måde at afholde afstemningen på. Hvis stemmeprocent bliver værre bør, der i fremtiden arbejdes på formen. Et RB-medlem mener, at det er det mest demokratiske valg, der har været i regionen, i den tid han har siddet i bestyrelsen.

9. Evaluering af møde (5 min)

Det var et fint møde, vi har nået en del.

¹ Borgernes ret til frit valg på genoptræning, hvis kommunen ikke påbegynder genoptræning inden 7 dage)

² Her tænkt som de eventuelle konsekvensers indvirkning på de kommunale terapeuternes oplevelse af kvaliteten

Emner der skal vendes på kommende møder

Temadrøftelse: uddannelse og kompetencer

Evaluering af projekter

Rehab day one?

Rådet for patientsikkerhed: Kirstine Carstensen, status og feedback

fremlæg budget til medlemsarrangementer

invitere politikere til RB-møde