

## MØDE: HOVEDMED

Dato:	Den 4.12 2024
Tid:	Kl. 09.00-11.00
Sted:	Udvalgsværelse D, 1. sal Rådhuset
Mødedeltagere:	<p><b>Ledelsesrepræsentanter:</b> Tobias Børner Stax (adm. dir. – forperson), Rikke Clausen Hasenfuss (ressourcedirektør), Gitte Lohse (fagdirektør) Nina Hemmersam (HR-chef), Max Ulrich Larsen (skoleleder, SKK), (Kate Obeid, områdechef), Annika Bæk Vind (pædagogisk leder, LFS ledersektion), Marica Kljucaric Hansen (selvej. klyngeleder, arbejdsmiljøleder, BUPL ledersektion), Christina Haahr Bach (ungechef) og Frida Henriques Altmann (områdechef).</p> <p><b>Medarbejderrepræsentanter:</b> Jan Hoby (LFS og næstforperson), Janne Riise Hansen (KLF), Johan Larsen (AMR), June Andersen (HK), Kim Bach (FOA 1), Annette Mai Larsen (BUPL), Jeppe Jensen (AMR), Katja Münster Schrøder (DSR) og Irene Holmstrøm (FOA, KLS).</p> <p><b>Fra forvaltningen:</b> Louise Werner Gielsager og Carmen Mirea Robrahn (Referent)</p>
Afbud:	Martin Kragballe A Rasmussen (LFS), Tina van Hauen Bredfeldt (HK), Tania Karpatschof (AC), Marianne Alberts (AMR selvejende), Henriette Brockdorff (BUPL), Katrine Fylking (KLF)

## DAGSORDEN

	Tid	Indhold	Formål	Bilag
1	09.00-09.05 <b>5 min</b>	<b>Velkomst</b> v/ Tobias Børner Stax	Orientering	
2	09.05-09.45 <b>40 min</b>	<b>Temadrøftelse: Medarbejderinddragelse ved større forandringer</b> Faciliteres af Peter Kamvig og Louise Werner Gielsager, MED-sekretariatet	Drøftelse	Bilag 1: Oplæg til temadrøftelse
3	09.45-10.15 <b>30 min</b>	<b>Orientering fra BUU</b> , herunder opfølgning på og udmøntning af budgetaftale 2025 v. direktionen	Orientering	
4	10.15 - 10.30 <b>15 min</b>	<b>Status på sygefravær pr. 1.juli 2024 og Fælles sygefraværspolitik i Københavns Kommune</b> v. Nina Hemmersam	Orientering	Bilag 2: Status sygefravær pr. 1.juli 2024  Bilag 3: Proces mhp. en fælles sygefraværspolitik i Københavns Kommune
5	10.30 -10.45 <b>15 min</b>	<b>BUF-kompetenceudvikling 2025</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Principper for kompetenceudvikling – en revideret udgave og en opfordring til at tale om dem i de Lokale Med udvalg</li> <li>Prioritering af bydækkende kompetenceudviklingsmidler</li> <li>Nyt navn til BUF-akademi pr. 1. januar 2025</li> </ul>	Orientering	Bilag 4: BUF Kompetence udvikling 2025

		v Mette Borchsenius, OHR, Ledelse og kompetencer		
6	10.45 -10.55 <b>10 min</b>	<b>Diverse</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientering vedr. deling af LokalMED Harrestrup Å Skole &amp; Fritid</li> <li>2. Indstilling til HovedMED fra LokalMED; klynge IBØ C vedr. ønske om tilbud om gratis vaccine for medarbejdere i BUF</li> <li>3. Kort orientering om Temamøde om indflydelse d. 13. januar. v. Louise Werner</li> <li>4. TU25</li> <li>5. Materiale vedr. chikane af offentligt ansatte</li> <li>6. Styrk tryghed og trivsel - konflikthåndteringsmetoden</li> </ol>	Orientering	<p>Bilag 5: Anmodning og godkendelse af midlertidig MED organisering på Harrestrup Å Skole &amp; Fritid</p> <p>Bilag 6: Tilbud om gratis vaccine for medarbejdere i BUF</p> <p>Bilag 7a+b: Tidsplan + spørgeramme</p> <p>Bilag 8: Lukkedokument om konflikt-håndteringsmetoden</p>
7	10:55- 11:00 <b>5 min</b>	<b>Eventuelt og afslutning</b> v/ Tobias Børner Stax	Orientering	

### SKRIFTLIG ORIENTERING

Bilag 7a: Tidsplan til HovedMED TU25

Bilag 7b: Revideret spørgeramme TU25

Bilag 8: Lukkedokument Styrk Tryghed og Trivsel – Konflikthåndteringsmetoden

Bilag 9: Orientering om ressortanalysen

Bilag 10: Orientering om nedjustering af BUF's antal af timer i AMKs timebank fra 2025

### KOMMENDE MØDER

29. januar 2025

---

## PUNKT 1 VELKOMST

**Tobias** bød velkommen til årets sidste HovedMED-møde og fortalte, at vi ved årsskiftet skifter næstforperson, så Janne tiltræder igen.

*Afbud: Marianne, Henriette, Martin, Tanja, Tina (Jørgen), Katrine.*

## PUNKT 2 TEMADRØFTELSE: MEDARBEJDERINDDRAGELSE VED STØRRE FORANDRINGER

**MED-sekretariatet** åbnede drøftelsen med afsæt i MED-aftalens bilag 6 *Medarbejderinddragelse ved større forandringer*. Det blev fremhævet, at alle berørte medarbejdere skal inddrages via MED-organisationen, tæt på den enkelte arbejdsplads, med henblik på at drøfte beslutningernes konsekvenser. Der blev henvist til MED-aftalens kapitel 1 (professionel dialog), kapitel 3 (medindflydelse) og kapitel 6 (uoverensstemmelser). MED-sekretariatet gennemgik potentielle "snubletråde" i processen om medarbejderinddragelse og understregede, at man altid kan kontakte MED-sekretariatet ved uoverensstemmelser. Der blev herefter lagt op til plenumdrøftelse.

**Jeppe** tilkendegav, at det går galt, når der tages beslutninger tæt på politikerne, som bliver præsenteret nedad som "fait accompli". Det er vigtigt, at rammen sættes og inddragelse sker så tidligt som muligt. Det er værre at blive præsenteret for en beslutning, lige inden den tages, eller når den er taget. Man kan ikke informere for tidligt, og som medarbejder er man forpligtet til at kunne håndtere informationen og se på rammen for det, der skal løses. Hvis man har gode vaner omkring de små forandringer og tror på medarbejderne, bliver det nemmere at tage de store forandringer. Man må spørge, "hvad oplever I som en stor forandring", og være nysgerrig på, hvad folk oplever.

**Max** medgav, at man må spørge ind, når det gælder store forandringer. Det er MED-udvalgets rolle at sige, "det her skal ske, hvordan gør vi", inden konflikten opstår. Ofte handler det om manglende psykologisk tryghed, usikkerhed og sprog, og ofte er konflikt et symptom på noget andet. Større forandringer kan man ikke blive enige om, men vi kan blive enige om, at vi skal snakke om det på en arbejdsplads. Når en leder holder tilbage på oplysninger, kan det handle om, at vi ikke selv er klar på, hvad det handler om – det kan også skabe usikkerhed.

**Janne** erklærede sig enig med Max. Der sker forandringer på BUFs mange arbejdspladser hver dag, og det bliver løst. Vi sidder her fordi, der er nogle ting, der er svære nogle steder. De steder, hvor der er et godt arbejdsmiljø og samarbejde, er vi ret enige om de her ting. Det er noget underliggende, noget andet end forandringen, der er i spil. Vi skal have fat i det "andet".

**Jan** supplerede, at der ofte er tale om stedfortræderkonflikter – det handler om noget andet. Vi skal se hinandens perspektiver – ledere og medarbejdere. Vi skal skabe noget sammen og forstå hinandens bevæggrunde. Vi skal i HovedMED signalere, at det er vigtigt, at vi tager hinandens perspektiv. Hvis ikke vi har perspektivskiftet, giver MED-systemet ikke mening.

**Nina** fremhævede, at det er en god snak med fælles genklang om, at det ofte handler om andre ting. Det perspektiv kan hjælpe os bedre frem. Vi må overveje, hvordan vi går ind i konflikter. Ofte modtager vi i MED-sekretariatet skrivelser, der henviser til paragraffer og brud på MED-aftalen. Hvis vi er enige om, at det ofte handler om noget andet, så skal vi som parter gå ind i konflikter med den nysgerrighed, og ikke starte med at køre ind i et procedurespor. Ofte bruger vi meget tid på at forskyde vores opmærksomhed og dialog på det, som ikke er problemet. Vi har ofte nogle lange omveje ind det, det handler om, og så lider arbejdspladserne.

**Gitte** efterspurgte, at man interesserer sig for det på en mere generisk måde. Hvis der opstår konflikter omkring forandringerne, handler de måske mere om, at samarbejdet ikke fungerer. Måske kan de der bevæger sig meget derude, nævne de ting, der ofte er på spil. Kan vi flytte vores interesse og samarbejde omkring det?

**June** erklærede sig delvist uenig med det sagte og fremhævede, at når vi fx har MED-aftalen og drøfter det, der for medarbejdere er en stor forandring, og det ikke engang står på dagsordenen, kan vi ikke bare sige, at der ligger konflikter et andet sted. Vi har en forpligtigelse til, når der sker de her store forandringer, at de er på dagsordenen og bliver drøftet rette steder. Det kan godt være, der også er konflikter, men vi må skille tingene ad.

**Frida** tilkendegav, at fra et lederspersionsspektiv fungerer det, når vi kan have en åben og rolig dialog med de faglige organisationer. Så kan vi løse de konfliktsituationer, vi står i på en god og konstruktiv måde. Det samme gælder i LokalMED.

**Jeppe** udtrykte, at når taskeforcen m.m. kommer ind, er der fokus på det underliggende. Der hvor det nogle gange går galt er, når der sidder nogle, der vil have ret i stedet for at finde løsninger. Så kan man som medarbejderrepræsentant opleve, at nogle er skuffede over, at der ikke kommer en "overdommer". Det er en fælles opgave at løse tingene, men det er også vigtigt at kunne være uenighed på et niveau og spørge opad, uden at det er en fjendtlig handling. Og man skal ikke som medarbejder være i "bad standing", fordi man har gjort det. Samme gælder for ledere.

**Max** uddybede, at han ikke mente, at der er et "bare" i det her, men at lige meget hvordan vi definerer tingene, undgår vi ikke konflikt. Der er flere ting, vi skal være klar på – det formelle, referat, dagsordenen selvfølgelig. Men når konflikten opstår, handler det ofte om andre ting, som dårlige erfaringer med forandringer m.m. De steder, hvor der er udfordringer, kommer ofte ikke bag på os. Har vi været inde i god nok tid, har MED-udvalget været ærlige nok? Har vi brug for hjælp, før det bliver til en konflikt? Vi når langt, når vi er åbne og ærlige – det interessante er, hvorfor vi ikke kan være det.

**Nina** supplerede, at der ingen tvivl er om, at grundstrukturen skal være der. Men det er også det nemmeste at hjælpe med, når det går skævt. Det, der er svært, er, at dynamikkerne på den enkelte arbejdsplads er forskellige. Det kan tage tid at få styr på, hvad der er på spil. Hvis dynamikkerne derimod er meget tydelige, er de ofte også indgroede, og så kan exitstrategien være svær. Når tingene bliver svære, skal alle gøre noget andet. Det kunne være godt, hvis vi er fælles om det. Hvad kan jeg selv ændre, og skal vi have hjælp til dialogen?

**Jan** fremhævede, at alle konflikter starter og slutter med, at nogle mennesker støder sammen. Vi er ikke sat i verden for at placere skyld, men finde løsninger. Hvordan finder vi en løsning, der er god for kerneopgaven? Nogle gange er spørgsmålet, om det er en teori- eller implementeringsfejl – det er altid en implementeringsfejl i MED-systemet, og alle kan begå fejl. Det, at sidde i MED-organisationen, er et "påregneligt ubehag". Vi skal bøje os mod hinanden og finde løsninger. Vi er et tillidsbaseret rum, ikke et magtbaseret. Vi har brug for procedurer for, hvad vi gør, når der er problemer. Hvem informeres og i hvilken rækkefølge? I næste år skal vi sætte os ved bordet og se på, hvordan laver vi en procedure, når der opstår noget. Det gør det mere gennemskueligt for folk at kunne vise en plan.

**Rikke** indskød, at vi taler om mange ting på en og samme tid, og ønskede at komme tilbage til de større forandringer. Det, jeg er nysgerrig på, er vores erfaringsopsamlinger ift. større forandringer. Se fx på Socialforvaltningens forandringer, der er blevet fremhævet i Djøf bladet. Hvordan samler vi erfaringer op på store forandringer? Det kan føles som om, at vi starter forfra hver gang. Hvordan kan vi arbejde med at interviewe os selv og lære? Vi ved, der kommer noget igen.

**Nina** supplerer, at det er godt at følge op på erfaringer taget ved lære. Vi må bare ikke tro at vi kan sætte løsninger på formel.

**Rikke** påpegede, at man ikke kan gøre det tidsnok. Man skal blive ved, fx ved byggesager, hvor det bedste at gøre er at blive ved med at informere for at holde forældre og personale i ro. Det er ikke en enkelt formel, men der er nogle ting, der går igen hver gang – lad os huske dem.

**MED-sekretariatet** opsummerede, parternes ønske om at omsætte den fælles erfaringsopsamling til værktøjer der støtter ledere og medarbejdere ved forandringer. Fx ved at udarbejde og aftale en trin-

for-trin procedure til, at forbygge og arbejde med den usikkerhed og de potentielle konflikter, som nogle gange opstår ved større forandringer på arbejdspladserne.

**Tobias** delte, at han ikke hører, at der er noget i MED-aftalen, der er brug for at blive justeret ift. hvordan vi arbejder sammen. Det handler om, hvordan vi går til vores problemstillinger. Måske kan vi præcisere og lave en idealtypisk beskrivelse af, hvordan en procedure skal foregå. Men vi skal passe på med at sætte det i paragraffer og formler. Der er steder, hvor tilliden ikke findes. Det handler om at tale om de udfordringer, der er, med de midler, der er. Diskussionen er fin, men også et udtryk for, at man skal tage de her snakke en gang imellem for at få tingene de rette steder hen. Det er fint, at vi får snakken, og at I har blikket ind i HovedMED. Hvis ikke vi kan gå ind i et tillidsbaseret perspektivskifte, fungerer systemet ikke. Det handler om at få tingene til at fungere i hverdagen, og det gør vi, når vi har tillid – nogle gange går det galt, og så skal vi have hjælp.

### **PUNKT 3      ORIENTERING FRA BUU**

**Rikke** gennemgik opfølgning på og udmøntning af budgetaftalen 2025 og fremhævede, at der har været udfordringer på dagtilbudsområdet relateret til tomgangsudgifter, men at der er givet midler til at få ro på de næste 2 år. Udvalget har en drøftelse på decembermødet i forhold til hvordan vi kan arbejde med justeringer på kapacitet fremadrettet, så der kan laves aftaler, når der er ro på.

Vi har fået midler til merudgifter til kørsel og stigende dækningsgrader på dagtilbudsområdet. Det vi kigger ind på i 2025, er balance. På specialområdet, udover mangfoldige børnefællesskaber, har vi fået knap 45 millioner.

**Gitte** supplerede med en gennemgang af midler ifm. mangfoldige børnefællesskaber. Vi har haft dialoger med områdecheferne om udmøntning af midlerne til skolerne, og hvordan det kan se ud. Alt dette meldes ud på fredag 6. december, så skolerne kan få overblik over de ressourcer, de får.

**Rikke** fortalte, at direktionen snart har møde med skolelederne om faglig forandring, support m.m. I starten af januar kommer et budgetudmeldingsmøde med budget- og fagfolk, der kan forklare mere i detaljen. Her vil samtlige ledere blive inviteret ind.

**Janne** indskød, at det er en kæmpe forandring derude. Kan det være en idé at holde noget for tillidsrepræsentanter og skoleledere sammen? Så får man de samme informationer og får kigget på det, man kan gå tilbage til LokalMED med. Det skal man overveje.

**Rikke** præsenterede nogle udvalgte tekster fra budgetaftalen som har betydning nogle af BUFs arbejdspladser.

**Janne** tilføjede, at hverken CSV-ledere, medarbejdere eller nogen som helst var informeret om dette. Man forstår ikke beslutningen, fordelingen ifm. undervisningstilbud for voksne. Så der vil blive en reaktion i forhold til den politiske beslutning.

**Rikke** præsenterede dernæst det, der ikke kom med i budgettet, som der skal findes finansiering til.

**Tobias** fremhævede, at det, der kommer fokus på til foråret, er 2 medlemsforslag i BR et om selvejende skoler og et om frisættelse af selvejende institutioner. Vi kommer til at bruge foråret til at tale om, hvad vi taler om, når vi taler om frisættelser. Det er en svær diskussion, der er kommet for at blive. Vi har brug for at blive enige om, hvordan vi går til den. Det får lov til at demotivere vores medarbejdere; en kontinuerlig fortælling om, at vi ikke har indflydelse. Hvad er det så, vi ikke har indflydelse på?

**Nina** supplerede, at det hænger tæt sammen med BUF's fælles arbejdsmiljøfokus på indflydelse.

**Jan** påpegede, at folk vil gerne have indflydelse. Men når politikere fremsætter forslag om at frisætte de selvejende, skal man være konkret på, hvilken frihed der er tale om.

#### **PUNKT 4 STATUS PÅ SYGEFRAVÆR OG FÆLLES SYGEFRAVÆRSPOLITIK I KK**

**Nina** fremlagde, at punktet rummer et kort nedslag på status på sygefravær samt en orientering om en fælles sygefraværspolitik i Københavns Kommune.

Sygefraværet i BUF er nedadgående, men ser man tilbage i historikken, er vi langt fra der, hvor vi har været tidligere. Vi bliver ved med at holde opmærksomheden på det og arbejder hele tiden videre på, hvad vi kan gøre, og hvordan vi kan hjælpe lederne med opfølgninger.

CSO har besluttet, at vi arbejder videre med en fælles KK-sygefraværspolitik. Der er nedsat en arbejdsgruppe, der havde første møde i fredags. Tania Karpatschof (AC), Jan Hoby (LFS) og Nina Hemmersam (HR-Chef) fra BUF HovedMED er en del af arbejdsgruppen.

Der er 7 delvist forskellige tilgange til sygefravær i KK, herunder forskellige kriterier og regler, som gør, at selvom vi er en fælles arbejdsplads, oplever man forskellige vilkår i forvaltningerne. Det betyder blandet andet, at man som faglig organisation med medarbejdere i forskellige forvaltninger skal orientere sig forskelligt. Det er en god idé at få en ny fællespolitik og fælles retning.

Det er endnu ikke kendt, hvornår slutproduktet er klart, men at det forventeligt bliver i løbet af 2025. HovedMED bliver involveret i form af en høring, når arbejdsgruppens første udkast foreligger, og igen når politikken er godkendt i CSO, og den skal implementeres i hele kommunen. Husk at bruge jeres repræsentanter i det forum, og kom med input nu, så de ikke kommer på bagkant af et samlet udkast til ny politik.

#### **PUNKT 5 BUF-KOMPETENCEUDVIKLING 2025**

**Mette Borchsenius**, leder af Ledelse og Kompetencer i Organisation og HR, præsenterede BUFs tilgang til bydækkende og lokal/praksisnær kompetenceudvikling. Midlerne fordeles på områderne "rekruttering og fastholdelse", "lovpligtige forløb", "tværgående KK-indsatser", "praksisnære ledelsesuddannelser", "mangfoldige fællesskaber" og "kompetencepakker for dagtilbud og skoler". Principper for kompetenceudvikling blev gennemgået med opfordring til at tale om dem i de lokale MED-udvalg. Der er forsøgt at skabe noget, man kan tage ned fra hylderne. Derudover skifter BUF Akademi pr. 1. januar navn til BUF Kompetenceudvikling.

**Nina** indskød, at det også med udmøntningen af budget 2025 er besluttet at afsætte ekstra midler til at styrke praktikken for de pædagogstuderende ligesom der allerede på lærerdelen.

**Mette** uddybede, hvad der ønskes med det mere praksisnære. Det handler om kvalitet og samlede medarbejdergrupper, der kompetenceudvikles tæt på praksis (gerne med forskningsmæssig tyngde). Det er tilgængeligt, så man kan bruge det "just in time" derude. Principperne er blevet revideret - understøtte fælles sprog og tilgang på tværs af byen. Dernæst blev der vist eksempler på, hvordan de fem principper kan komme til udtryk på arbejdspladserne. Læringsloop er vigtige samt at afprøve i praksis - det er noget af det nye. Det kan bruges individuelt og for grupper.

**Jan** roste kompetencepakkerne, men tilføjede også, at den didaktiske formidling i videoerne halter, hvis man har været en hel dag på arbejde. Der er meget godt i det, men der er steder, hvor videoerne ikke er letforståelige. Vær opmærksom på det, for der er stor ros på kompetencepakkerne.

**Mette** tilføjede, at kortere videoer med samme viden er blevet efterspurgt. Dernæst blev dialogspørgsmål til LokalMED præsenteret som hjælp til den lokale oversættelse af principperne.

**Jan** fremhævede, at det er LokalMED og Trio-stof. Når de er presset på antal pædagoger, begynder lederne at rette sig mod kompetence og praksisnære loop.

**Tobias** tilkendegav, at det er fint med retningen for udvikling, og at vi skal tale om det lokalt.

**Nina** tilføjede som bonusinfo: Vi kommer til at lave en kompetencepakke om indflydelse i 2025 som del af "indflydelse fremmer trivsel"-puljen.

**Jan** nævnte, at styring af proces bliver vigtigt i kompetencepakken om indflydelse. Fx har vi brug for meritpædagoger – og der er en masse gode eksempler derude.

**Tobias** afsluttede med at sige, at det er vigtigt og fylder i områdernes dialoger.

## **PUNKT 6 DIVERSE**

**Tobias** orienterede om, at parterne i HovedMED har godkendt etablering af to LokalMED på Harrestrup Å Skole og Fritid frem mod sommeren, med en forperson, der dækker begge MED-udvalg. Der vælges næstforperson i hver af de to afdelinger, og der etableres ekstraordinære møder i det omfang, det er nødvendigt.

Dernæst blev det informeret, at der er kommet en henvendelse fra LokalMED Klynge IBØ-C vedrørende TBE- og influenza-vacciner, men at denne beslutning ligger udenfor HovedMED.

**MED-sekretariatet** informerede om, at der d. 13. januar 2025 er temamøde om indflydelse i arbejdet, hvor Malene Friis Andersen dækker den største del af mødet, hvor HovedMED stiller op. Der er pt. 75 på venteliste. Der kommer et par runder information og at man skal melder sig fra, hvis ikke man kan komme, så der kommer plads til dem på ventelisten.

**Tobias** orienterede om, at TU25 løber af stablen i 2025 (Bilag 7a og 7b). Den reviderede spørgeramme indeholder en række nye spørgsmål, som gør, at vi får afdækket flere fysiske forhold og aspekter af det psykiske arbejdsmiljø. Det betyder, at resultaterne naturligt kan indgå i den årlige arbejdsmiljødrøftelse og APV-arbejdet. Derudover har BR besluttet, at TU fremover gennemføres 3-årigt. Der vil blive mulighed for at supplere den store undersøgelse med lokale og mindre omfattende undersøgelser.

**Nina** orienterede om, at Organisation og HR har påbegyndt et arbejde med at udarbejde materiale vedr. chikane af offentligt ansatte. Vi skal omsætte eksisterende politikker m.v. til noget, der er tilgængeligt og handlingsanvisende.

**Tobias** nævnte, at der er mange i hverdagen, der møder dette. Det bliver voldsomt, og det er godt at arbejde videre med.

**Nina** informerede om, der foreligger et afslutningsdokument på Konflikt håndteringsmetoden (Bilag 8). Den er nu overgået til drift, hvilket betyder, at vi har materialet og ressourcer til AMK-forløb, men at det ikke længere er et projekt.

**Tobias** tilføjede, at Borgerrepræsentationen har bestilt en resortanalyse, der behandles i løbet af 2025 (Bilag 9).

## **PUNKT 7 EVENTUELT OG AFSLUTNING**

**Max** efterspurgte dialog om TU25 og betydningen af spørgerammen for ledere. Parterne er enige om, at en drøftelse af TU25 sættes på et møde i det nye år.

**Janne** efterspurgte adgang til KK-Intra. Hvilket Nina svarede ikke er muligt pga. IT-sikkerhedsregler, når man ikke er ansat i BUF. MED-sekretariatet sørger for at sende evt. bilag med KK-Intra indhold i pdf.