

Referat af ordinært HMU-møde
Torsdag den 10. juni 2010 kl. 8.30-11.00
i den lille foredragsal



Dagsorden:

| Sagsb. | Indstilling | Opfølgning |
|---------------|---|-------------------|
| | 1. Valg af ordstyrer (ledelsesrepræsentant) (1 min.) | |
| | 2. Godkendelse af referat fra følgende møder: (2 min.) <ul style="list-style-type: none">• Ordinært HMU-møde den 11. marts• Ekstraordinært HMU-møde den 25. marts• Ekstraordinært HMU-møde den 4. maj• Ekstraordinært HMU-møde den 21. maj | |
| MHD/ AEF | 3. Orientering fra HSIU (30 min.): <ul style="list-style-type: none">• HSIUs holdning til forslag om risikotillæg v. Mette Dehlendorff• Arbejdsgruppen for ulykkesforebyggelse v. Anja Frøkjær• Ny arbejdsmiljølovgivning pr. oktober 2010 v. Anja Frøkjær | |
| MSJ | 4. Opfølgning fra mødet 11. marts: Status på serviceområdet – affaldshåndtering (10 min.) Andreas Jonsson deltager. | |
| MHD | 5. Orientering fra Personaleafdelingen (15 min.): <ul style="list-style-type: none">• Lokale lønforhandlinger – evaluering af forløb• Retningslinjer vedr. lægers bibeskæftigelse• Ændring af procedure ved lønudbetaling• Projekt vedr. social tillidsmand | |
| MHD | 6. Drøftelse og vedtagelse af Motionspolitikken (5 min.) Bilag vedlagt | |
| MHD | 7. Drøftelse af oplæg i forhold til 6. ferieuge (15 min.) Bilag vedlagt | |

| | | |
|--------|--|--|
| | | |
| | Pause (10 min.) Vi genoptager mødet kl. 9.50. | |
| JAP | 8. Orientering vedr. parkeringshus (15 min.) Jacob Pedersen deltager. | |
| HL/MSJ | 9. Høring: Ledelseevaluering og trivselsundersøgelse. (15 min.) Bilag vedlagt: herunder opsamling i forhold til allerede afgivne høringssvar. I forbindelse med høringen efterspørger Center for Kvalitetsudvikling tilbagemeldinger i forhold til tids- og procesplan samt de to spørgerammer. | |
| HL/MSJ | 10. Drøftelse af Region Midtjyllands nye livsfasepolitik (10 min.) Bilag vedlagt: Brev fra Regionsdirektør vedr. livsfasepolitik, Region Midtjyllands livsfasepolitik, Oplæg vedr. afholdelsen af seniorsamtaler samt aftalen om indgåelsen af senioraftaler (sidstnævnte er sendt med til orientering) Oplæg til HMU-drøftelse: Giver politikken samt øvrige dokumenter anledning til centrale initiativer på hospitalet i forbindelse med implementering? | |
| HL/MSJ | 11. Drøftelse af Region Midtjyllands nye delpolitik om vold, mobning og chikane (10 min.) Bilag vedlagt: Delpolitik om vold, mobning og chikane Oplæg til HMU-drøftelse: Giver politikken anledning til centrale initiativer på hospitalet i forbindelse med implementering? | |
| MHD | 12. Sygefraværstatistikken (5 min.) Bilag vedlagt: Sygefraværstatistikken samt kommentarer til sygefraværstatistikken | |
| | 13. Eventuelt (10 min.) <ul style="list-style-type: none">Forslag om separat møde HMU- og HSIU-møde i efteråret med fokus på evaluering af den to-strengede struktur, HSIUs deltagelse på HMUs ordinære møder samt mødestrukturen i HMU | |

Referat:

Punkt 1. Hans Skriver Jørgensen blev valgt som ordstyrer.

Punkt 2. Referaterne blev godkendt.

Punkt 3. Se ppp "HMU 100610-HSIU-Orientering"

- HSIUs holdning til forslag om risikotillæg: HSIU har modtaget en henvendelse, om der kan gives et tillæg til en medarbejder, der føler utryghed ved dele af sit arbejde. HSIU havde en principdiskussion om emnet, og tillægget blev afvist med den begrundelse, at vi ikke betaler os fra dårligt arbejdsmiljø. Hvis en medarbejder føler sig utryk i forbindelse med sit arbejde, vil vi forsøge at løse problemet, men vi vil ikke give et løntillæg som en form for accept af situationen. Lisbeth Reuss-Schmidt spurgte til, hvad der var sket i den konkrete sag. Mette H. Dehlendorff svarede, at man nu forsøger at løse sagen lokalt i samarbejde med ledelse og sikkerhedsgruppen. Hvis det er nødvendigt, bliver HSIU involveret.
- Arbejdsgruppen for ulykkesforebyggelse: I foråret 2009 havde vi besøg fra Arbejdstilsynet. Her blev der fokuseret særligt på ergonomi i forhold til rengøring. Da flere forhold var problematiske i hele Region Midtjylland, blev der udstedt en række regionspåbud, hvilket blev startskuddet til et fælles regionsprojekt "Knæk ulykkeskurven". Der er søgt 6 mio. kr. til projektet, der bl.a. indeholder en ulykkeskonference i efteråret. Derudover er et af projektets elementer, at vi på tværs af organisationerne i Regionen skal blive bedre til at lære af hinanden og videndele i forhold til eksisterende såvel som ny viden. Et konkret eksempel kunne være, at man går sikkerhedsrunder på andre afdelinger end ens egen for at få et nyt syn på forholdene. I forhold til lokale løsninger får vi besøg af Jonna Pedersen fra Koncern HR samt en repræsentant fra Arbejdstilsynet på HMU-mødet den 2. september.
- Ny arbejdsmiljølovgivning pr. oktober 2010: Med lovgivningen følger et nyt regelsæt vedr. Sikkerhedsorganisationen. Sikkerhedsorganisationen bliver fremover Arbejdsmiljøorganisationen, og sikkerhedsrepræsentanterne bliver fremover arbejdsmiljørepræsentanterne. Den nye lovgivning er mere fleksibel i forhold til organisering af sikkerhedsarbejdet, herunder antallet af sikkerhedsgrupper. Lovgivningen fordrer, at vi en gang om året afholder en arbejdsmiljødrøftelse, hvilket vi dog allerede gør i Regionen. Som et andet væsentligt punkt i forbindelse med den nye arbejdsmiljølovgivning laves uddannelsen fremover om, så der i stedet for et 5 dages obligatoriske forløb, nu bliver et obligatorisk forløb på 3 dage med mulighed for at vælge mere specifikke moduler på de sidste 2 dage. Lisbeth Reuss-Schmidt spurgte til tilbud om opkvalificering af eksisterende sikkerheds-/arbejdsmiljørepræsentanter. Mette H. Dehlendorff svarede, at det allerede findes som et tilbud fra Regionen.

Punkt 4.

Andreas Jonsson startede med en kort gennemgang af historikken i forhold til affaldshåndteringen. I november 2009 implementerede Serviceafdelingen en ny affaldshåndtering i forbindelse med en besparelse på 3 mio. kr.. Ændringen består i, at man er gået fra en decentral struktur, hvor afdelingen selv bestemte, hvornår der skulle tømmes, til en central struktur med faste rammer og en køreplan for tømningen på de enkelte afsnit. I forbindelse med implementeringen har der været problemer med, at man forventede, at man kunne køre affald i weekenden med den daværende bemanning, men her har der været behov for en opnormering. Vi har også glemt en container i O.amb., og der har derudover været et ønske fra afsnitsledelserne om at kende vores køreplan i forhold til affaldstømning.

Alle disse problemstillinger er der nu taget hånd om, men der er selvfølgelig stadig plads til forbedring. I september træder en ny vagtplan i kraft og så har vi en generel problemstilling med mangel på blå vogne.

Andreas Jonsson afsluttede med at sige, at man i Serviceafdelingen efter de første indkøringsvanskeligheder nu ikke får særligt mange henvendelser fra afdelingerne, og at et møde med afdelingssygeplejerskerne heller ikke affødte kritik af affaldshåndteringen, som den er lige nu.

Annette Flarup kommenterede, at man i Dialysen i starten oplevede affaldshåndteringen som et stort problem. Det er blevet bedre, men kan nogle gange stadig opleves som utilfredsstillende service. Andreas Jonsson svarede, at man løbende har justeret indsatsen i forhold til Dialysen og fortsat vil have fokus på området.

Gert Sørensen afrundede punktet med at konstatere, at der har været problemer i forbindelse med indkøringen af den nye struktur på affaldsområdet, men at Serviceafdelingen har håndteret situationen godt og taget fat i problemstillingerne. Gert Sørensen opfordrede samtidig med til, at man husker at give besked direkte til Serviceafdelingen, hvis der opstår problemer eller utilfredshed med forholdene.

Punkt 5.

- Lokale lønforhandlinger – evaluering af forløb. Se ppp "Resultat basislønforhandling 010410" Mette H. Dehlendorff orienterede om processen i forbindelse med de lokale lønforhandlinger. Pt. arbejdes der på at få lederlønforhandlingerne færdiggjort. I forhold til fokusområder er afdelingsledelserne i år kommet med input, der gør, at vi ud over fokusområderne fra sidste lønforhandling også har haft arbejdsmiljø som et omdrejningspunkt i forhandlingerne. Lønforhandlingerne for medarbejderne blev færdiggjort, så løntillæggene kom ud med april-lønnen, hvilket var målet. 156 personer har fået individuelle kvalifikationstillæg.

Der har været fastsat en minimumsgrænse for beløbsstørrelse på 6100 kr. Afdelingsledelserne har denne gang været gode til at inddrage funktionslederne.

Processen har været kendetegnet ved, at der fra starten er planlagt 3 møder, men at der oftest kun bruges to. Der tages ikke referat på første møde, der har karakter af en åben snak. Ved det afsluttende møde er det blevet aftalt, hvornår resultatet skulle meldes ud. Organisationerne har haft mulighed for at få resultatet meldt ud umiddelbart efter forhandlingernes afslutning, men ingen af organisationerne har benyttet sig af det.

Evalueringen af forløbet har, som det kan ses i dias 7 og 8, generelt været positiv, men der er stadig mulighed for at forbedre processen. Afdelingsledelserne har eksempelvis foreslået, at de får mulighed for at se forslagene fra personaleorganisationerne.

Lars Engelst Pedersen kommenterede, at ønsket om udveksling af oplæg til forhandlingerne bør gælde begge veje, så personaleorganisationerne får mulighed for at se afdelingsledelsernes indstillinger. Lars roste, at forhandlingerne var foregået i en god tone, men udtrykte samtidig undren over, at indstillinger fra afdelingsledelserne ofte ønsker tillæg til individuelle medarbejdere, mens personaleorganisationerne generelt har et ønske om, at midlerne bliver en del af lønprofilen, da man i dag kan få mere i løn ved at have lønprofil 3 med et tillæg frem for at have lønprofil 4. Derudover handler de forhandlede løntillæg ikke kun om kroner og ører for medarbejderne, men ses også som et udtryk for anerkendelse fra ledelsens side. Derfor kan fordelingen af midlerne være årsag til megen frustration hos medarbejderne, da anerkendelse fra ens ledelse har stor betydning for den enkelte medarbejder.

Morten Noreng svarede, at dette jo netop er grundproblematikken ved ny løn. Karin Valbæk supplerede, at det altid er et dilemma, hvor mange midler, der skal ligge i kvalifikationsløn og hvor meget der skal ligge til funktionsløn, men at det er grundlæggende, at en leder skal have mulighed for at give individuelle løntillæg.

Medarbejderrepræsentanterne var enige om, at det individuelle perspektiv stadig tilgodeses i forhold til lønprofilen.

Lisbeth Reuss-Schmidt gjorde opmærksom på, at nogle grupper i forbindelse med forhandlingerne ikke havde følt, at det var legitimt at få en udmelding, før alle forhandlingerne var slut.

Lise Arbørg roste Personaleafdelingen for en veltilrettelagt forhandlingsrunde, men bemærkede, at det var frustrerende at møde op til første møde og få at vide, at to tredjedele af midlerne skulle bruges til tillæg i forbindelse med EPJ.

Mette H. Dehlendorff afrundede evalueringen med at tilkendegive, at der som altid ved forhandlinger er tale om en balancegang, og at det ikke kun er personaleorganisationerne, men også ledelserne, der har haft forslag, der ikke er

Kommet med til forhandlingsbordet. Karin Valbæk supplerede, at personaleorganisationerne godt kan få vist det hele med en begrundelse i forhold til, hvorfor bestemte forslag ikke er kommet med.

- Retningslinjer vedr. lægers bibeskæftigelse. Fremover skal læger registrere deres bibeskæftigelse i et nyt IT-system. Alle speciallæger skal selv taste ind, hvorefter den ledende overlæge på den afdeling, hvor lægen er ansat, godkender indberetningen. De ledende overlæger har været indkaldt til møde for at blive informeret om de nye procedurer.

Morten Noreng udtrykte skepsis i forhold til den nye praksis. Problemet er, at hospitalets cheflæge og dermed Hospitalsledelsen fremover vil være sat på sidelinjen. Dette er problematisk, da det indtil nu i høj grad har involveret cheflægen, hvis der skulle handles i forhold til en konkret læges bibeskæftigelse.

Hans Skriver Jørgensen kommenterede, at de ledende overlæger efter hans mening ved, hvad lægerne i deres afdeling har af bibeskæftigelse, og at det ikke vil give flere problemer, at det fremover er de ledende overlæger, der skal tage stilling til og godkende bibeskæftigelsen. Gert Sørensen supplerede, at der fremover vil være en tæt dialog mellem Hospitalsledelsen og den ledende overlæge i forhold til en eventuelle problemstillinger.

- Ændring af procedure ved lønudbetaling. Den nye procedure er, at man som ansat i Regionen altid får udbetalt løn på den sidste bankdag i måneden, hvor vi tidligere har haft den undtagelse, at hvis den sidste bankdag faldt på en fredag, blev lønnen udbetalt om torsdagen. Regionen har nu bedt os om at følge samme procedure som resten af koncernen.
- Projekt vedr. social tillidsmand. Mette H. Dehlendorff orienterede om status på projektet, der blev igangsat efter HMU i december 2009. Vi har af Randers Kommune fået en 1-årig bevilling til en social tillidsmand i Serviceafdelingen. Stillingen slås op i sommerferien under titlen nærværskonsulent med besættelse 1. september. Der er bevilget penge til en halvtidsstilling med mulighed for at supplere op i Serviceafdelingen, hvis ansøgeren skulle ønske flere timer.

Det blev aftalt, at Dorte Henriksen og Minna Krogh Andersen får mulighed for at se stillingsopslaget, før det sendes ud.

Punkt 6.

Mette H. Dehlendorff præsenterede oplægget til en motionspolitik for hospitalet, der er blevet til, da vi i forhold til Den danske kvalitetsmodel manglede en nedskrevet motionspolitik. Da det er en politik, der retter sig mod medarbejderne, skal den drøftes og godkendes af HMU.

Der var generel enighed om, at motionspolitikken var lidt for kort og manglede tydelige ambitioner og visioner. Derudover nævnes løb som eksempel i politikken. Her var HMUs medlemmer enige om, at det er vigtigt at få bredden med i de sportsgrene, der dyrkes på hospitalet.

Det blev aftalt, at man ville arbejde videre med motionspolitikken på det indledende møde vedr. sundhedsfremme. Det blev ligeledes aftalt, at Helle B. Andersen som medlem af HMU og bestyrelsen i Sportsklubben blev inviteret med til mødet.

Punkt 7.

Gert Sørensen indledte punktet med at forklare, at oplægget er blevet til i forbindelse med besparelserne, og at vi ønsker at gøre noget aktivt for at sørge for, at flest mulige medarbejdere får afholdt 6. ferieuge frem for at få den udbetalt. Signalet er i udmeldingen er, at det er vigtigt, at medarbejdere holder den ferie, de har krav på, samt at der er faste aftaler for, hvornår man i afdelingen melder tilbage, hvorvidt man ønsker at afholde ugen eller få den udbetalt.

Lisbeth Reuss-Schmidt spurgte til, om der er særlige grupper, der ikke afholder 6. ferieuge? Er det et spørgsmål om faggruppe, alder eller...? Mette H. Dehlendorff svarede, at det generelt er meget jævnt fordelt i den samlede personalegruppe.

Pirkko Dinnesen erindrede om, at Sofie Allerød Andersen på et tidligere møde havde nævnt, at de yngre læger ikke altid var bekendt med, at de har ret til 6. ferieuge. Morten Noreng supplerede med, at netop de yngre læger kan være vanskelige at få til at holde 6. ferieuge. De er ikke nødvendigvis i organisationen så længe, og derudover kan det være svært at få lægerne til at holde fri i ekstra uger, hvis de i forvejen i forbindelse med deres vagtplan har fri hver 6. uge.

Lise Arbørg foreslog, at lederne bliver bedre til at spørge ind til medarbejdernes ønske om ferie.

Merete Falkenfleth kommenterede, at vi har en feriepolitik, der angiver ganske klare regler for ferieafholdelse, og at vi i første omgang bør følge den.

Der var generel opbakning til, at man som ansat på hospitalet holder den ferie, man har ret til; både i forhold til medarbejdernes trivsel og i forhold til at afdelingerne vil være bedre rustede til at overholde budgetterne. Der var fokus på, at rammer og tidsfrister i forbindelse med ferieafvikling skal sikre, at afdelingerne så tidligt som muligt kan få oplyst medarbejdernes

ønsker til ferie og dermed også tidligt kan planlægge det i forhold til afdelingens drift og hverdag.

Det blev aftalt, at Mette H. Dehlendorff arbejder videre på en udmelding fra HMU.

Punkt 8. Se ppp "HMU – orientering omkring parkeringshus"

Regionsrådet har godkendt etablering af parkeringshus samt første fase af den fælles akutafdeling. I forhold til parkeringshuset er vi nu i gang med planlægning; ikke blot af selve byggeriet, men også af tilbuddene til de ansatte, mens parkeringshuset bygges, og hvor der vil være et begrænset antal parkeringspladser til rådighed på hospitalets område.

Vi har lavet et oplæg vedr. betalingsprincipper i forbindelse med parkeringshuset. Formålet er, at betalingsprincipperne skal være gældende på tværs af regionen. Se betalingsprincipperne dias 2-7.

Merete Falkenfleth spurgte, om det vil blive muligt at købe et klippekort for de medarbejdere, der kun har brug for parkering få dage i løbet af en måned? Gert Sørensen svarede, at det vil blive taget med i udbudsmaterialet som en mulighed.

Jacob Pedersen orienterede om status på brugerundersøgelsen. Et markant resultat i undersøgelsen er, at mange, der bor i Randers-området, bruger bil frem for cykel eller offentlig transport til og fra arbejde og angiver behovet for at købe ind og transportere varer som den væsentligste årsag til valg af transportmiddel.

Det har også vist sig, at fremtidssikringen i parkeringshuset ikke er så stor som hidtil antaget, hvilket der nu arbejdes videre på. Der vil derfor blive behov for et tættere samarbejde omkring Psykiatrisk hospitals parkeringspladser samt et øget fokus på forholdene for cykelparkering.

Lars Engelst Pedersen foreslog, at man kiggede på at skabe særlig gunstige forhold for de medarbejdere, der vælger samkørsel.

Marie Gylling spurgte til, om der vil være en kontaktperson i forbindelse med parkering. Jordemødrene har en særlig plads, der ofte er optaget i dagtimerne, hvilket betyder, at jordemødre, der tilkaldes til en vagt, skal bruge ekstra lang tid på at finde en parkeringsplads. Jacob Pedersen svarede, at behovet for en vagtordning drøftes.

Pirkko Dinnesen foreslog, at der i byggeperioden også etableres mulighed for parkering i området nord for hospitalet. Morten Noreng nævnte industriområdet ud til Hadsundvej. Jacob Pedersen svarede, at man havde overvejet det, men at man indtil videre havde vurderet, at da bustransporten fra nord tager længere tid, vil de ansatte hellere køre til en af de andre foreslåede parkeringspladser for at få en kortere bustransport.

Punkt 9.

Gert Sørensen indledte punktet med at kommentere høringsprocessen. Vi modtog ønsket om høring den 15. marts med høringsfrist den 8. april. I dette tidsrum var der samtidig påskeferie. Vi havde derfor reelt 12 arbejdsdage til at gennemføre en høring, hvilket vi ikke syntes var en rimelig tidsfrist. Vi bad derfor Regionen om udsættelse og fik svaret, at høringsfristen var nødt til at være 8. april i forhold til projektets øvrige tidsfrister, men at vi var velkomne til at komme med høringssvar senere.

Der var generel opbakning til etablering af en egentlig ledelsesevaluering, men også et stærkt ønske om, at AKU, ledelsesevaluering og APJ på sigt tænkes sammen, så medarbejderne ikke skal svare på overlappende spørgeskemaer med kort intervaller.

Mette H. Dehlendorff bemærkede, at der i forhold til at sammentænke undersøgelserne er forskel på, at nogle spørgsmål besvares anonymt, mens andet ikke er anonymiseret. Det vil være nødvendigt at diskutere det igennem, inden man kan sammenlægge undersøgelserne.

Det blev aftalt, at formanden og næstformanden i HMU formulerer et høringssvar og sender det til Regionen.

Punkt 10, 11 og 12.

Punkterne udgik pga. tidspres, men vil blive sat på dagsordenen til næste HMU-møde den 2. september.

Punkt 13.

- På vegne af lægesekretærerne udtrykte Lise Arbjerg frustration over gentagne gange at læse om, hvor stor en succes udrulningen af EPJ har været, når der har været og er markante problemer for lægesekretærerne. Morten Noreng svarede, at vi i hospitalets udmeldinger til pressen og på intranettet har forsøgt at finde en balance, så vi også omtaler de problemer, der har været, men at vi ikke har kontrol over, hvad aviser og andre eksterne medier vælger at fokusere på i forhold til dækningen af EPJ. Gert Sørensen supplerede, at der har været holdt møder med de ledende lægesekretærer, der melder tilbage, at det går fornuftigt nu, men at Skadestuen stadig har brug for ekstra sekretærbemanding. Vi forventer, at opgraderingen den 20. juni vil løse nogle af problemerne.
- Lars Engelst Pedersen spurgte til Regionens strukturelle besparelser i 2011, og om besparelserne i forhold til neurorehabiliteringen i Skive vil have en afledt konsekvens for apopleksien her på hospitalet? Karin Valbæk svarede, at det ikke vil få en umiddelbar betydning for os. Vi henviser til Hammel Neurocenter, og det er dem, der i nogle tilfælde henviser videre til Skive, som besparelsesforslaget drejer sig om. Pt. er det dog et område, som politikerne spørger nærmere ind til i forbindelse med de igangværende forhandlinger.

Regionshospitalet
Randers og Grenaa

Administrationen Ledelsessekretariatet
Skovlyvej 1
DK-8930 Randers NØ
Tel. +45 8910 2000
Fax +45 8640 2811
Randers.administration@rm.dk
www.regionshospitalet-randers.dk
Sag nr. 1-01-100-103-09

- Marie Gylling spurgte, om vi her på hospitalet ansætter ud fra kvalifikationer eller stillingsbetegnelse? Baggrunden er, at der pt. er mange arbejdsløse jordemødre, der nu eksempelvis også søger traditionelle sygeplejerske-stillinger på barselsafdelinger. Karin Valbæk svarede, at det selvfølgelig afhæng af situationen og ledelsens vurdering, men at det at tage nye faggrupper ind i stillinger typisk er noget, vi gør, når der er mangel på den efterspurgte faggruppe, og for tiden er der ikke mangel på sygeplejersker. Samtidig er der en tendens til at give forskellige faggrupper mulighed for at løse opgaver inden for områder, der typisk ikke er deres. Det kunne eksempelvis være snitfladen mellem behandlersygeplejersker/læger, fysioterapeuter/sygeplejersker samt sygeplejersker/sosu-assistenten. Ledelsen må i sidste ende foretage deres egen vurdering.

På mødet deltog:

Fra ledersiden deltog:

Gert Sørensen, formand for HMU
Karin Valbæk
Morten Finn Noreng
Hans Skriver Jørgensen
Egon Jensen
Merete Falkenfleth
Hanne Mark
Børge Bossen

Fra medarbejdersiden deltog:

Pirkko Dinnesen, næstformand for HMU
Lise Arbjerg
Lars Engelst Petersen
Minna Krogh Andersen
Inger Louise Calmer Nielsen
Ilse Irene Rasmussen

Lisbeth Reuss-Schmidt
Helle B. Andersen
Dorthe Henriksen
Marie Gylling

Fra HSIU deltog:

Mette Hjorthøj Dehlendorff
Annette Flarup
Tove Juul Christensen

Afbud fra:

Ole B. Kjeldsen
Sofie Allerød Andersen

Referent:

Maja S. Jacobsen

Gert Sørensen,
Formand for HMU

Pirkko Dinnesen,
Næstformand i HMU