

# REFERAT Social Bæredygtighed d. 17-08-2023

**Mødedato** Torsdag d. 17. august 2023 kl. 12:30

**Mødested** Udvalgslokalet, 2. sal, Ålegården 2-4.

**Mødedeltagere** Birgitte Munk Grunnet, Villy Søvnald, Poul Fremmelev, Søren Rasmussen (Fravær), Hamlaoui Bahloul, Trille Nikolajsen (Fravær), Hans Holmer, Freddy Christensen, Hanne Thomsen, Alexander Von Oettingen (Fravær), Thomas Reintoft, Annette Lund, Flemming Skaarup (Fravær), Per Bo Nørgaard Andersen, Niels Henning Bladt

## **Indholdsfortegnelse**

Opsamling Social Bæredygtighed - maj 2023.....	3
Opsamling Social Bæredygtighed - juni 2023.....	5
Præsentation af resultater af medarbejderundersøgelse.....	7
Struktur og indhold af hvidbog.....	10
Orientering fra formanden.....	11
Orientering fra direktørerne.....	12
Deltagelse i ekstraordinære aktiviteter.....	13
Underskriftsark - godkendelse af beslutningsprotokollen.....	14

# Punkt 1: Opsamling Social Bæredygtighed - maj 2023

22/33831

## Resumé

Social Bæredygtighed skal i 2023 arbejde med emnet ”Det gode arbejdsliv”. Arbejdet vil ske ud fra en designtankegang, og som et element i dette er der et fast punkt på hvert udvalgsmøde med en opsamling og fælles refleksion over den viden, der blev præsenteret på det forrige møde.

På udvalgets møde den 8. maj 2023 var det centrale element en temadrøftelse om rammer og organisering af arbejde og opgaver.

## Sagen behandles i

Social Bæredygtighed.

## Forslag

Senior-, sundheds- og fritidsdirektøren, social- og arbejdsmarkedsdirektøren og børne- og uddannelsesdirektøren foreslår, at udvalget drøfter opsamlingen fra sidste møde.

## Beslutning Social Bæredygtighed den 17-08-2023

Udvalget drøftede opsamlingen fra mødet i maj og tog den til efterretning. Vi kan overveje at styrke samarbejdet med de faglige organisationer i forhold til at lave partnerskaber om rekruttering og tilknytning til arbejdspladsen.

### Fraværende:

Flemming Skaarup

Søren Rasmussen

Alexander Von Oettingen

Trille Nikolajsen

## Sagsfremstilling

Social Bæredygtighed skal i 2023 arbejde med emnet ”Det gode arbejdsliv”. Arbejdet vil ske ud fra en designtankegang, og som et element i dette er der et fast punkt på hvert udvalgsmøde med en opsamling og fælles refleksion over den viden, der blev præsenteret på det forrige møde.

På udvalgets møde den 8. maj 2023 var det centrale element en temadrøftelse om rammer og organisering af arbejde og opgaver. Temaet indeholdt seks oplægsholdere, som alle gav et perspektiv på, hvordan tilrettelæggelse af opgaver og ønsket og behovet for fleksibilitet i det daglige arbejde kan være en vigtig faktor for både rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

Efterfølgende var der en fælles debat mellem oplægsholdere og udvalgets medlemmer, og i debatten kom man omkring disse opmærksomhedspunkter:

- *Omtale og tillid*: At det er en udfordring, når fagene og personalet tales ned, og at det er en fælles opgave at løfte områderne og vise, hvad de rummer, og den forskel medarbejderne gør
- *Ledelse, mentorer og onboarding*: Nærværende ledelse er central for alle medarbejdere – både de garvede og de nyuddannede – men de sidstnævnte kan have brug for en mentor i starten og en god introduktion til faget og jobbet for at komme godt henover praksischocket
- *Talent og efteruddannelse*: En vej til at få medarbejderne til at ønske at blive på arbejdspladsen kan være at arbejde med det talent, som den enkelte har. Desuden at efteruddannelse gør en arbejdsplads attraktiv og kan bruges mere proaktivt
- *Fleksibilitet, arbejdsliv og muligheder*: Offentlige arbejdspladser kan ikke konkurrere på løn, men derimod på mange andre parametre. Blive bedre til at arbejde med dem og bruge dem som et aktiv. Desuden vise den værdi som de offentlige job inden for velfærdsområderne skaber for borgerne og de udviklingsmuligheder, der er for den enkelte medarbejder.

- *Tiltrækning og rekruttering*: Arbejde med profilerne på ledige stillinger, så fordelene fremhæves. Desuden gøre en større indsats for mulighederne for praktik og samarbejde med skoleelever, evt. en fælles dag hvor medarbejderes børn kommer med på arbejde
- *Frivillighed – læring og potentiale*: Der er mange lighedspunkter mellem bevæggrundene for at søge at arbejde inden for de frivillige organisationer og et job inden for velfærdsområderne - og behovet for mening og at bruge sine kompetencer er ens. Der er dog den forskel mellem områderne, at i forhold til at bruge de frivillige som en ressource i de offentlige velfærdsområder, så kræver det klare rammer og aftaler mellem de frivillige og personalet.

**Fraværende** Flemming Skaarup, Søren Rasmussen, Alexander Von Oettingen, Trille Nikolajsen

## Punkt 2: Opsamling Social Bæredygtighed - juni 2023

22/33831

### Resumé

Social Bæredygtighed skal i 2023 arbejde med emnet ”Det gode arbejdsliv”. Arbejdet vil ske ud fra en designtankegang, og som et element i dette er der et fast punkt på hvert udvalgs møde med en opsamling og fælles refleksion over den viden, der blev præsenteret på det forrige møde.

På udvalgets møde den 14. juni 2023 var fokus en præsentation af alle de indsatser og projekter, som allerede er i gang omkring i kommunens forvaltninger.

### Sagen behandles i

Social Bæredygtighed.

### Forslag

Senior-, sundheds- og fritidsdirektøren, social- og arbejdsmarkedsdirektøren og børne- og uddannelsesdirektøren foreslår,

at udvalget drøfter opsamlingen fra sidste møde.

### Beslutning Social Bæredygtighed den 17-08-2023

Udvalget drøftede opsamlingen fra mødet i juni og tog den til efterretning. Der skal være fokus på at dele de positive erfaringer mellem fagområderne i kommunen.

#### Fraværende:

Flemming Skaarup

Søren Rasmussen

Alexander Von Oettingen

Trille Nikolajsen

### Sagsfremstilling

Social Bæredygtighed skal i 2023 arbejde med emnet ”Det gode arbejdsliv”. Arbejdet vil ske ud fra en designtankegang, og som et element i dette er der et fast punkt på hvert udvalgs møde med en opsamling og fælles refleksion over den viden, der blev præsenteret på det forrige møde.

På udvalgets møde den 14. juni 2023 var fokus en præsentation af alle de indsatser og projekter, som allerede er i gang omkring i kommunens forvaltninger. Under seks temaer fik udvalget præsenteret tiltagene med oplæg, som efterfølgende blev debatteret med deltagerne fra forvaltningen og repræsentanter fra fagbevægelsen, som var inviteret til at deltage.

Nedenstående blev konklusionen fra mødet, som skal indgå i den endelige hvidbog, udvalget skal levere ved årets afslutning.

#### *Meningsdannelse - public service motivation*

Centralt at hvis man skal mestre og lykkes med kerneopgaven, så skal der være mening med ens opgave, og det skal sættes ind i det større billede. Derfor vigtigt ledelsesmæssigt at sætte det enkelte job og de daglige opgaver ind i det større perspektiv og i fortællingen om, hvad det er for nogle opgaver, som kommunen løser for borgerne, og den forskel medarbejderne gør. Det er med til at skabe og forstærke meningen, engagement og arbejdsglæde i det daglige arbejde.

#### *Den gode historie*

Det er vigtigt med en klar kommunikationsstrategi, så de gode historier kommer ud og bliver fortalt de rigtige steder. Her er medarbejderne vigtige ambassadører – både de fastansatte og de helt unge som blot er ansat i et fritidsjob – til at åbne kommunen og fortælle om de mange opgaver, der løses. Det er her også centralt at rammesætte og rådgive medarbejderne omkring, hvordan man kommunikerer, og hvad der lægges op på f.eks. sociale medier. Der skal samtidig være en klar sammenhæng imellem virkeligheden og kommunikationen omkring det, ellers giver det bagslag, men når det virker, er det et vigtigt element i at tiltrække nye medarbejdere. Og der kan godt arbejdes endnu mere med at åbne mere for f.eks. nogle af institutionernes arbejde, så endnu flere fordomme kan fjernes. Det blev samtidig også fremhævet, at vi i Kolding står

stærkt med det arbejde, der er sket med både Borgerens Centrum og også de lokale praksisnære oversættelser i det fælles børne- og ungesyn sammen med tilgangen i Selvværd og Sammenhæng.

#### *Den gode start på arbejdslivet*

Vigtige overvejelser om hvordan vi rammer og tiltrækker nye medarbejdere, og i den forbindelse begynde at tale om tilknytning i stedet for fastholdelse. Det kan ske både via det faglige og det sociale og sikre, at det er et rart sted at komme, og her rigtig vigtigt også at tænke forløbet mellem ansættelse og opstart ind, så nye medarbejdere sikres en god og sammenhængende start. Hvis man arbejder struktureret med det, kan man vende det, og den seriøse introduktion er alfa omega - specielt til job med de svære borgere. Har man rette faglighed og kontinuitet i medarbejderflokkene, så skabes stolthed over arbejde. Og så kommer det positive narrativ. Det er også en vigtig opmærksomhed, når man laver stillingsopslag, hvordan der skrives om den enkelte arbejdsplads.

#### *Fastholdelse af de ældste*

At de ældre medarbejdere har lyst til at blive på arbejdspladsen ligger i forlængelse af de indsats, som tidligere blev præsenteret på mødet. Ud over det så er det vigtigt at få talt om tingene i god tid, inden de bliver aktuelle, og som leder kunne skabe individuelle og fleksible løsninger for de forskellige medarbejdere, der passer ind i deres livssituation. Derfor kræver det også jævnlige samtaler og ikke kun at emnet berøres ved den årlige MUS-samtale. Kommunen har en seniorpolitik med gode intentioner, og det blev anbefalet, at gøre endnu flere bekendt med mulighederne i den.

#### *Substitution*

Udfordringen med substitution kan være, at nogle af de fagspecifikke opgaver lægges over på de øvrige medarbejdere, hvilket der skal være ledelsesmæssigt fokus på, og hvor der er behov for klare funktionsbeskrivelser. En måde at komme omkring udfordringerne ved at rekruttere er at have mere fokus på efteruddannelse, hvor der er mange muligheder for at hente finansiering.

#### *Fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse*

Der var fokus på de effekter med bl.a. bedre arbejdsmiljø, man kan opnå ved at lade medarbejderne have en aktiv rolle i planlægningen af opgaver og arbejdstid. At lægge ansvaret ud giver som oftest en bedre tilrettelæggelse, større tilfredshed og mindre sygefravær. Ud over det så giver det samarbejde et større indblik i hinandens liv og derved også bedre samarbejde i en afdeling. Der blev her drøftet de effekter, det kan skabe at decentralisere flere udfordringer og løsninger ud til de enkelte medarbejdere i driften og på den måde undgå overstyring. Det kræver dog fortsat en ledelsesmæssig ramme at gøre det inden for, så evt. konflikter om f.eks. sommerferie undgås.

**Fraværende** Flemming Skaarup, Søren Rasmussen, Alexander Von Oettingen, Trille Nikolajsen

## Punkt 3: Præsentation af resultater af medarbejderundersøgelse

22/33831

### Resumé

Byrådet i Kolding har nedsat et udvalg, som i denne valgperiode arbejder strategisk med udvalgte emner inden for velfærdsområderne, og i 2023 er fokus ”Det gode arbejdsliv”.

Der er her fokus på rekruttering, et rummeligt og fleksibelt arbejdsmarked samt medarbejdernes tilknytning til arbejdspladsen. I den forbindelse er der udarbejdet en medarbejderundersøgelse.

Gennem en kvalitativ interviewundersøgelse er det blevet undersøgt:

- Hvad der motiverede medarbejderne til at søge arbejde i Kolding Kommune
- Hvad der motiverer eller demotiverer medarbejderne i deres daglige arbejde
- Hvilke tanker de gør sig i deres fremtidige arbejdsliv
- Hvad er centralt for at motivere medarbejderne til fortsat at arbejde i Kolding Kommune.

I rapporten peges på en række udfordringer og mulighedsrum for medarbejdergruppernes fremadrettede tilknytning til arbejdspladsen. Resultaterne bliver præsenteret i et oplæg på udvalgsrådet.

### Sagen behandles i

Social Bæredygtighed.

### Forslag

Senior-, sundheds- og fritidsdirektøren, social- og arbejdsmarkedsdirektøren og børne- og uddannelsesdirektøren foreslår,

at udvalget drøfter resultaterne fra medarbejderundersøgelsen.

### Beslutning Social Bæredygtighed den 17-08-2023

Udvalget drøftede resultaterne af medarbejderundersøgelsen med fokus på indsigter i medarbejdernes oplevelser og deres udtrykte behov for forandring i forhold til fortsat at være tilknyttet deres arbejdsplads i Kolding Kommune.

#### Fraværende:

Flemming Skaarup

Søren Rasmussen

Alexander Von Oettingen

Trille Nikolajsen

### Sagsfremstilling

Byrådet i Kolding har nedsat et udvalg, som i denne valgperiode arbejder strategisk med udvalgte emner inden for velfærdsområderne.

I 2023 er fokus ”Det gode arbejdsliv”. Her arbejdes der både med rekruttering, et rummeligt og fleksibelt arbejdsmarked samt medarbejdernes tilknytning til arbejdspladsen. Formålet med undersøgelsen, som danner baggrund for denne rapport, er at bidrage til det spor, der handler om medarbejdernes tilknytning til Kolding Kommune.

Gennem en kvalitativ interviewundersøgelse er det blevet undersøgt:

- Hvad der motiverede medarbejderne til at søge arbejde i Kolding Kommune
- Hvad der motiverer eller demotiverer medarbejderne i deres daglige arbejde
- Hvilke tanker de gør sig i deres fremtidige arbejdsliv
- Hvad er centralt for at motivere medarbejderne til fortsat at arbejde i Kolding Kommune.

I rapporten fremlægges resultaterne fra undersøgelsen, og der peges på en række udfordringer og mulighedsrum for medarbejdergruppernes fremadrettede tilknytning til arbejdspladsen.

På udvalgsrådet præsenteres rapporten, som bygger på interviews med 95 medarbejdere fra Kolding Kommune. Følgende faggrupper har bidraget i undersøgelsen: pædagoger fra dagtilbudsområdet, socialrådgivere, lærere, social- og sundhedsassistenter og hjælpere, IT-medarbejdere/administrativt personale samt socialpædagoger.

Medarbejderne er blevet interviewet om: 'Det gode arbejdsliv'. Rapporten bygger udelukkende på medarbejdernes oplevelser og erfaringer med at arbejde i kommunen. Resultaterne er ikke valideret med fx data, statistisk eller andres perspektiver (så som chefer eller politikere).

Resultaterne viser, at det, der indledningsvist har motiveret dem til at søge arbejde i Kolding, er afstanden mellem hjem og arbejdsplads. De fleste overvejer først et arbejde i en anden kommune når det, som betyder noget i arbejdslivet, ikke bliver opfyldt på nuværende arbejdsplads, eller hvis de har svært ved at finde et arbejde inden for det arbejdsområde, som de er interesserede i.

De medarbejdere, som både har mulighed for at arbejde inden for den private- og den offentlige sektor, vælger en offentlig ansættelse på grund af jobsikkerhed, øvre arbejdstid og større variation i opgaverne.

Opsummeret viser undersøgelsen, at medarbejderne på tværs af faggrupper lægger vægt på at der er:

- Tid til kerneopgaven og at der ikke går for meget tid på øvrige praktiske og administrative opgaver eller på tiltag, som bliver søsat længere oppe i organisationen eller fra politisk og lokalpolitisk side.
- Frihed, fleksibilitet og medbestemmelse både i forhold til arbejdstider og opgaveløsning.
- En nærværende ledelse, der sætter de overordnede rammer for arbejdet, men som har tillid til, at medarbejderne selvstændigt løser deres opgaver. En nærværende leder har blik for den enkeltes livssituation og tænker dette ind i arbejdsopgaver, arbejdstider og ferieplanlægning. Endelig er det en leder, der både kommunikerer om hverdagstiltag, eget ledelsesmæssigt fokus og strategiske beslutninger fra politisk niveau.
- Et godt kollegaskab med plads til faglig sparring, humor og privat snak. I det gode kollegaskab værnes der om kulturen, men der gives også plads til, at nye medarbejdere bliver inddraget. Der tages højde for at fremtidssikre arbejdspladsen ved hele tiden at udvikle opgaverne og tilgangen til arbejdet.
- Mulighed for at udvikle sig i sit arbejde. Udviklingen kan både foregå gennem tildeling af nye ansvarsområder og funktioner, samt gennem længerevarende kurser og uddannelser.
- Løn på niveau med lignende stillinger og/eller personalegoder. Få medarbejdere har valgt deres fagområde pga. lønnen og flere har accepteret, at de får en lav løn sammenlignet med andre faggrupper. Men for mange er det dog en demotiverende faktor, når hører om og læser sig til, at lønniveauet er lavere for deres fag i Kolding Kommune end i de omkringliggende kommuner. Personalegoder, som fx gode fleks ordninger, dækning af udgifter til arbejdstøj- og sko og et fokus på løbende anerkendelse af ens arbejdsindsats fra ledelsen, kan opveje deres oplevelser af en (for) lav løn.
- En begrænset mængde af tiltag fra politisk og lokalpolitisk niveau. Medarbejderne oplever, at der ofte bliver igangsat nye projekter og introduceret nye værktøjer og måder at arbejde på i kommunen. Medarbejderne beskriver, at mange af disse tiltag ofte rummer meget godt, men de 5 oplever ikke, at tiltagene får den nødvendige tid hverken til at modne, blive implementeret eller fulgt op på. Medarbejderne beskriver desuden, at de mange tiltag tager tid fra kerneopgaven og de fokusområder og projekter, som er relevante for den enkelte arbejdsplads. Her peger medarbejderne på, at der er et behov for tydeligere sammenkobling og dialog mellem de udførende medarbejdere og det strategiske og politiske niveau i organisationen.

Undersøgelsen viser, at hvis flere af disse forhold vakler, kan det få betydning for medarbejdernes tilknytning til arbejdspladsen, og for om medarbejderne begynder at lede efter andet arbejde – enten internt i kommunen eller i omkringliggende kommuner. Overordnet set peger undersøgelsen på, at der er et behov for at fokusere på følgende elementer i det videre arbejde:

- Færre tiltag
- Tid til implementering og forankring
- Mulighed for faglig udvikling gennem hele arbejdslivet
- Kreative løsninger til at varetage opgaver, som tager tid fra kerneopgaven
- On-boarding og kultur
- Personalegoder.

## **Bilag**

Rapport om arbejdsmotivation

Præsentation af medarbejderundersøgelse

**Fraværende** Flemming Skaarup, Søren Rasmussen, Alexander Von Oettingen, Trille Nikolajsen

## Punkt 4: Struktur og indhold af hvidbog

22/33831

### Resumé

Udvalgets arbejde i 2023 med emnet ”Det gode arbejdsliv” skal munde ud i en hvidbog med en række anbefalinger til, hvordan kommunen som overordnet organisation, men også de enkelte forvaltninger kan arbejde videre med emnet.

Hvidbogen præsenteres først for Økonomi og Strategi, som drøfter og vurderer den, og derfra er det planen, at den sendes videre til direktionen, Hovedudvalget og de enkelte fagudvalg, så de kan arbejde videre med forslagene og en konkret udmøntning.

På mødet skal udvalget give input til den grundlæggende struktur, opbygning og tematiseringer i denne hvidbog.

### Sagen behandles i

Social Bæredygtighed.

### Forslag

Senior-, sundheds- og fritidsdirektøren, social- og arbejdsmarkedsdirektøren og børne- og uddannelsesdirektøren foreslår, at udvalget kommer med input til opbygningen og strukturen af hvidbogen.

### Beslutning Social Bæredygtighed den 17-08-2023

Udvalget formulerede ønsker til hvidbogens anbefalinger, og disse blev drøftet og kvalificeret på mødet.

#### Fraværende:

Flemming Skaarup

Søren Rasmussen

Alexander Von Oettingen

Trille Nikolajsen

### Sagsfremstilling

I kommissoriet for udvalgets virke er det beskrevet, at opgaven for udvalget er at udarbejde scenarier for fremtidens velfærd i Kolding Kommune. Et centralt element er her, at kommunen som arbejdsplads kan tiltrække kvalificerede medarbejdere, der gerne vil bidrage til det daglige arbejde i en årrække.

Et emne som ”Det gode arbejdsliv” kan tilgås på mange måder. I lyset af de rekrutteringsudfordringer, der pt er og den demografiske udvikling, er det valgt at definere opgaven ud fra, hvordan man som kommune kan arbejde på flere fronter. Der kigges her bl.a. på at gøre mængden af medarbejdere større. Samtidig er der fokus på at gøre kommunen som arbejdsplads til et sted, hvor man har lyst til at søge ansættelse og blive som medarbejder igennem en årrække.

Udvalget har siden februar arbejdet med at undersøge, hvad et godt arbejdsliv er. Med udgangspunkt i det opbyggede videngrundlag skal udvalget komme med input til struktur og temaer for udarbejdelsen af hvidbogen.

På mødet præsenteres udvalgt materiale og pointer fra tidligere møder, og herfra faciliteres en drøftelse omkring indhold i hvidbog.

**Fraværende** Trille Nikolajsen, Alexander Von Oettingen, Søren Rasmussen, Flemming Skaarup

## **Punkt 5: Orientering fra formanden**

22/2552

### **Resumé**

Orientering fra formanden.

### **Sagen behandles i**

Social Bæredygtighed.

### **Forslag**

Senior-, sundheds- og fritidsdirektøren, social- og arbejdsmarkedsdirektøren og børne- og uddannelsesdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Social Bæredygtighed den 17-08-2023**

Intet.

#### **Fraværende:**

Flemming Skaarup

Søren Rasmussen

Alexander Von Oettingen

Trille Nikolajsen

**Fraværende** Flemming Skaarup, Søren Rasmussen, Alexander Von Oettingen, Trille Nikolajsen

## **Punkt 6: Orientering fra direktørerne**

22/2552

### **Resumé**

Orientering fra direktørerne.

### **Sagen behandles i**

Social Bæredygtighed.

### **Forslag**

Senior-, sundheds- og fritidsdirektøren, social- og arbejdsmarkedsdirektøren og børne- og uddannelsesdirektøren foreslår, at orienteringen tages til efterretning.

### **Beslutning Social Bæredygtighed den 17-08-2023**

Intet.

#### **Fraværende:**

Flemming Skaarup

Søren Rasmussen

Alexander Von Oettingen

Trille Nikolajsen

**Fraværende** Flemming Skaarup, Søren Rasmussen, Alexander Von Oettingen, Trille Nikolajsen

## **Punkt 7: Deltagelse i ekstraordinære aktiviteter**

22/2552

### **Resumé**

Deltagelse i ekstraordinære kommunale aktiviteter, medlemmer af Social Bæredygtighed.

### **Sagen behandles i**

Social Bæredygtighed.

### **Forslag**

Senior-, sundheds- og fritidsdirektøren, social- og arbejdsmarkedsdirektøren og børne- og uddannelsesdirektøren foreslår, at Social Bæredygtighed drøfter, om der er behov for at et eller flere medlemmer af udvalget varetager kommunale hverv.

### **Beslutning Social Bæredygtighed den 17-08-2023**

Intet.

#### **Fraværende:**

Flemming Skaarup

Søren Rasmussen

Alexander Von Oettingen

Trille Nikolajsen

### **Sagsfremstilling**

Jf. Kolding Kommunes regulativ om vederlag og godtgørelse til Byrådets medlemmer, punkt 2, fremgår det, at der kan tillægges erstatning for tabt arbejdsfortjeneste for varetagelse af andre kommunale hverv, når deltagelse sker efter anmodning fra Byrådet eller Byrådets udvalg, på grund af en protokolleret beslutning.

**Fraværende** Flemming Skaarup, Søren Rasmussen, Alexander Von Oettingen, Trille Nikolajsen

## **Punkt 8: Underskriftsark - godkendelse af beslutningsprotokollen**

22/2552

### **Resumé**

Udvalget skal godkende beslutningsprotokollen.

Dette gøre ved, at hvert medlem skal underskrive ved at trykke ”Godkendt”.

**Fraværende** Flemming Skaarup, Søren Rasmussen, Alexander Von Oettingen, Trille  
Nikolajsen