

REFERAT FagMED Voksen Drift d. 28-02-2020

Mødedato Fredag d. 28. februar 2020 kl. 08:00

Mødested Skolegade 1, mødelokale 3. Kl. 08:00-11:30

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden - kl. 08:00-09:00.....	3
Godkendelse af referat fra mødet d. 28. november 2019 - kl. 09:00-09:05.....	4
Formanden og næstformanden orienterer - kl. 09:05-09:15.....	5
Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen Kl. 09:15-10:15.....	6
Drøftelse af måltal for sygefravær kl. 10:15-10:45.....	8
Revision af gældende Indsatskatalog for det specialiserede socialområde kl. 11:15-11:25.....	13
Eventuelt - kl. 11:25-11:30.....	15
Kommende punkter.....	16

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden - kl. 08:00-09:00

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Der er fælles formøde kl. 08:00-09:00 for afklaring af dagsordenen.
FagMED mødet starter kl. 09:00.

Formanden indstiller,
at dagsordenen godkendes.

Punkt 2: Godkendelse af referat fra mødet d. 28. november 2019 - kl. 09:00-09:05

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Formanden indstiller, :
at referatet godkendes.

Punkt 3: Formanden og næstformanden orienterer - kl. 09:05-09:15

81.38.00-P35-20-19

Sagsfremstilling

Der orienteres om:

- Klippekort: Implementering af delpolitikker
- TeamEffect
 - status
 - formålinger og handleplaner

Punkt 4: Strategisk drøftelse med udgangspunkt i HR-redegørelsen Kl. 09:15-10:15

81.00.00-P05-2-19

Resume

HR-redegørelsen viser en stabil udvikling på personaleområdet, men med en opmærksomhed på, at vi har rekrutteringsudfordringer på visse områder. Disse udfordringer kan på den korte bane ikke alene løses med flere / nye ansatte, men også med en højere grad af anvendelse af de medarbejdere, vi har, fx. ved lavere personaleomsætning, senere tilbagetrækning, højere beskæftigelsesgrad og mindre fravær.

Sagsfremstilling

Koncern HR har udarbejdet årets HR-redegørelse, der dels indeholder data og analyser, dels beskrivelser fra tiltag m.v.

Som drøftet på HovedMED mødet 1. marts 2019, er der sat fokus på rekrutteringsudfordringer, seniorer, sygefravær og anderledes jobfunktioner.

Der er i HR-redegørelsen en dybdegående analyse af rekrutteringsudfordringer og muligheder indenfor SOSU-assistenten og sygeplejersker, som er de to store faggrupper, hvor vi pt. oplever de største rekrutteringsudfordringer. Specialistområder og områder, hvor man er i konkurrence med det private arbejdsmarked, oplever også rekrutteringsudfordringer.

Sygefraværet er stabilt, men bør kunne reduceres. Derfor anbefales brug af måltal, jf. særskilt sag på HovedMEDmødet.

Endelig er der i HR-redegørelsen en artikel fra Regnskab om digitale assistenter, vores nye "kollegaer".

HovedMEDs sommerfest i Skyttehusen er selvfølgelig også med som et af årets højdepunkter.

Data omkring arbejdsmiljø er de samme data, som indgik i HovedMEDs arbejdsmiljødrøftelse 1. marts 2019.

Kommunaldirektøren indstiller, 19. september 2019, pkt. 31:
at HR-redegørelsen drøftes.

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 31:

Thrine Nørgaard gennemgik udvalgte områder af HR-redegørelsen og gjorde samtidig opmærksom på, at der er nogle småjusteringer, så derfor er der vedhæftet en ny udgave i referatet, ligesom Thrines slides er vedhæftet. Trykte udgaver af HR-redegørelsen kan fås ved at sende en mail til animo@vejle.dk.

Niels Ågesen bemærkende, at slide med pres og vilkår er temaer, som HovedMED i nærmeste fremtid bør drøfte.
Temaerne er:

- Demografi presser nogle fagområder (Senior og Dagtilbud)
- Det specialiserede område har stigende behov, Kommende minimumsnormeringer?
- Det nære sundhedsvæsen
- Kommunal vækst
- Digitalisering og kunstig intelligens
- De unges uddannelsesvalg
- Lav ledighed

Derefter var der drøftelser i mindre grupper med flg. spørgsmål:

1. Employer branding – centralt og lokalt

Hvordan gør vi os mere attraktive end andre? Og nedsætter personaleomsætningen?

2. Sygefravær

Hvordan mindsker vi sygefraværet og samtidig er rummelige og ordentlige?

3. Seniorer

Hvordan fastholder vi seniorer længere?

4. Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Hvordan skaber vi arbejdspladser, hvor vi ikke nedslider folk, fysisk som psykisk?

Kort opsamling i plenum:

Employer branding

- Vi skal som ansatte være med til at italesætte det at være ansat i Vejle Kommune.
- Måske en gave til nyansatte?
- Vigtigt at have en opmærksomhed på, at der er forskel på at være nyansat eller være en erfaren medarbejder, som gerne vil udvikle sin faglighed på en ny arbejdsplads.
- Modtagelsen af den nyansatte skal være i højsæde, det er vigtigt med en systematisk introduktion.
- Vigtigt at have fokus på arbejdsfællesskab, opgaveløsning for den nye medarbejder, som opleves som en succes for den nyansatte. Det sociale fællesskab er også en vigtig brik i en vellykket introduktion.
- Som ansat at være med til at aflive myter om hinanden, og i stedet for "spille hinanden gode" på tværs af afdelinger, faggrupper og forvaltninger.

Sygefravær

Drøftes under pkt. 32

Seniorer

Vigtigt med individuelle tilbud, det er altafgørende.

Bæredygtige arbejdsfællesskaber

Hænger sammen med Employer Branding.

Enighed om, at HovedMED anbefaler FagMED at have særlig fokus på personaleomsætningen, når de drøfter HR-redegørelsen.

Sagens videre forløb

HR-redegørelsen skal drøftes i Økonomiudvalget og Byrådet

Formanden indstiller,

At FagMED Voksen drøfter sagen.

Bilag

Oplæg HR-redegørelse HovedMED 1909 2019

HR-redegørelsen 2019 - endelig

Punkt 5: Drøftelse af måltal for sygefravær kl. 10:15-10:45

81.28.00-G01-2-19

Resume

Sygefraværet i Vejle Kommune er fortsat for højt. Der er enighed om, at sygefraværet skal nedbringes, og at implementere mål for sygefravær er en indsats, som vi fremadrettet skal arbejde med. En systematisk kortlægning af sygefraværet skaber en viden om fraværets omfang på den enkelte arbejdsplads, og gør det lettere at holde fokus på at nedbringe sygefraværet.

Direktionen har besluttet, at der som en af vores strategiske indsatser mod sygefravær skal arbejdes med måltal for sygefravær – ét tal for hele kommunen og differentierede måltal på de enkelte fagområder. De differentierede måltal er derfor langt mere realistiske og fair, da de tager højde for, at forskellige typer arbejdspladser har forskelligt sygefravær. Samlede måltal, procentvis nedsættelse og forslag til visuelt værktøj er vedlagt sagen.

Sagsfremstilling

Sygefraværet er for højt, og der er potentiale til at nedbringe det. Ved en nedbringelse af sygefraværet til måltallet frigives ressourcer, som kan bruges til at give mere tid og hænder til løsning af kerneopgaven.

En nedbringelse af sygefraværet vil øge stabiliteten for borgere, medarbejdere og ledere og derved opnå en afsmittende effekt på vores medarbejders trivsel og arbejdsglæde.

I Vejle arbejder vi med at forebygge sygefraværet, ligesom vi arbejder systematisk med håndtering af sygefravær. Vi har retningslinjer som strukturerer sygesamtaler, involvering af medarbejderrepræsentanter og opfordrer til inddragelse og samarbejde med jobcentrene for tidlig indsats og bedre muligheder for at fastholde medarbejderen og nedbringe sygdomsperioden.

At arbejde med et måltal for sygefravær vil sikre, at sygefraværet i på den enkelte arbejdsplads får den nødvendige opmærksomhed, så vi kan sikre, at der bliver taget hånd om vores sygemeldte medarbejdere. Når man som chef eller leder får tilsendt opgørelse af sygefraværet månedvis sikrer også, at der skabes en synlighed af, hvor man som leder skal have øje for de medarbejdere, som er tilbage på arbejdspladsen.

Sygefraværet i 2018 fra det Fælleskommunale Ledelsesinformationssystem (FLIS)

Direktionen har besluttet, at der arbejdes med et måltal for hele kommunen og differentierede måltal for områderne i form procentvis nedsættelse på alle FagMED.

De differentierede og procentvise måltal kan være mere realistiske og fair, da de tager højde for at forskellige typer arbejdspladser har forskelligt sygefravær. Den samme procentvise nedsættelse sikrer, at alle skal nedsætte fraværet med samme procentsats over hele linjen – at alle skal kunne forbedre sig.

Måltallet i 2020 fastsættes på baggrund af tallene i 2018, som illustreres i tabellen nedenfor.

Gennemsnit af I alt	Kolonnenavn					
Rækkenavn	2016	2017	2018	Hovedtotal	Komnr.	
Aalborg Kommune	12,2	11,8	11,6	11,9	851	
Horsens Kommune	12,0	10,9	11,1	11,3	615	
Københavns Kommune	11,0			11,0	101	
Kolding Kommune	10,3	10,8	10,7	10,6	621	
Aarhus Kommune	10,7	10,3	10,3	10,4	751	
Randers Kommune	9,8	9,3	9,3	9,5	730	
Odense Kommune	9,2	8,7	9,3	9,1	461	
Silkeborg Kommune	8,2	8,0	8,5	8,2	740	
Esbjerg Kommune	7,2	7,1	7,7	7,3	561	
Hovedtotal	10,1	9,6	9,8	9,8		
Vejle	10,7	10,6	10,8	10,7		
Lands gennemsnit		11,1	10,7	10,8		

Som tabellen viser, er der ikke tal fra Københavns Kommune i FLIS.

Hvis man tager udgangspunkt i et måltal ud fra gennemsnittet af 2018, vil måltallet for Vejle Kommune som helhed være 9,8 dage pr. medarbejder.

Procentvis nedsættelse

En fastsættelse af måltallet for de enkelte FagMED, med samme procentsats, illustreres i nedenstående tabel.

Der er udregnet et middel for perioden 2016-2018, som for alle forvaltninger giver et gennemsnitligt sygefravær på 11,1 dage. En nedbringelse af sygefraværet fra 10,7 dage til 9,8 dage, vil være en procentvis nedsættelse på 8,4 %.

FagMED	Nyt måltal (dagsværk)
Administration Velfærd	7,1
Arbejdsmarked	8,7
Dagtilbud	10,2
Familie, forebyggelse og Staben	10,4
Kultur og Fritid	7,5
Senior	12
Sundhed	8,6
Teknik og Miljø	6,9
Uddannelse og Læring	9,5
Voksen Drift	12,8
Økonomi og Administration	5,7
Kommunaldirektørens Stabe	4,3
Plejecenter Solgaven	13,8

Af vedlagte excelark kan ses en nærmere udregning af den procentvise nedsættelse på 8,4 % og udregning i forhold til middeltal.

Eksempelvis skal Familie & Forebyggelse og B&U Staben reducere deres sygefravær med 0,95 dag i forhold til middel, hvor FagMED administration Velfærd skal reducere deres sygefravær med 0,65 dage i forhold til middel.

Visuelt værktøj

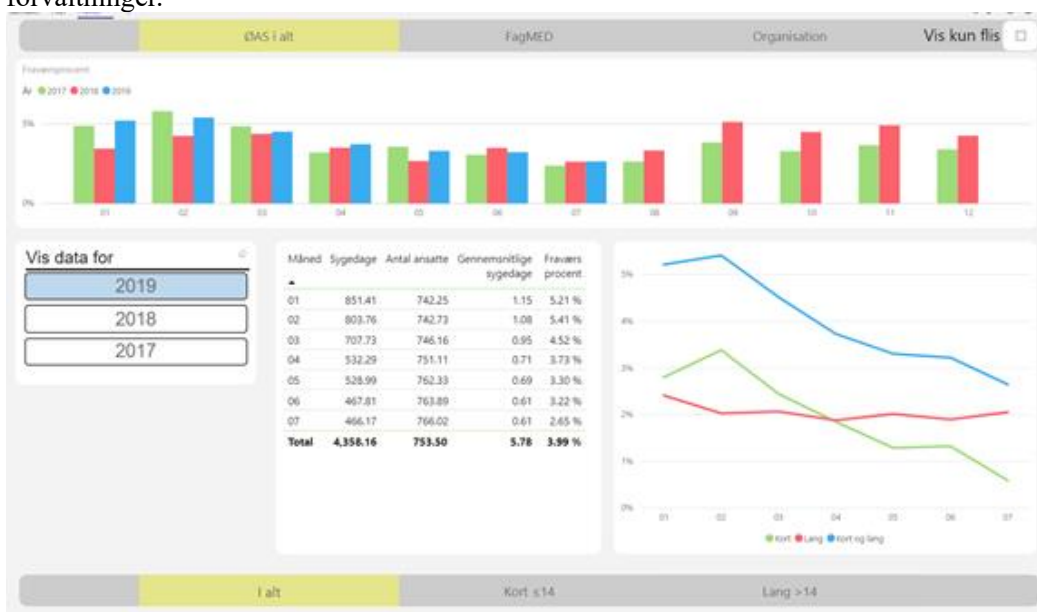
På baggrund af ovenstående tal og måltal, er der udarbejdet forslag til visuelt værktøj til illustration af måltal og værktøj til brug for understøttelse af lederne.

I skemaet ses antallet af ansatte, fraværet i dagsværk pr. medarbejder og tidligere måltal. I skemaet er brugt tal fra de differentierede måltal.

	År												Nyt måltal	
	2016			2017			2018			Måltal	Status	Måltal		Status
	Ansatte	DV pr medarbejder	Måltal	Ansatte	DV pr medarbejder	Måltal	Ansatte	DV pr medarbejder	Måltal					
FagMED Administration Vellaerd	129,5	6,4	6,5	129,9	7,3	6,5	131,3	9,5	6,5				5,5	
FagMED Arbejdsmarkedsområdet	333,0	9,5	10,8	320,9	9,4	10,8	308,2	9,4	10,8				8,0	
FagMED Dagrbud	1205,4	11,5	11,5	1222,8	10,8	11,5	1239,4	11,2	11,5				10,0	
FagMED Familie, forebyggelse og stab	539,4	11,5	11,2	605,3	10,6	11,2	642,0	11,9	11,2				11,5	
FagMED Kultur & Frid	199,8	7,1	6,5	199,4	9,9	6,5	201,6	7,4	6,5				5,5	
FagMED Senior	1279,6	13,4	12,9	1292,4	12,7	12,9	1339,4	13,2	12,9				11,5	
FagMED Sundhed	142,3	9,8	7,9	145,6	9,7	7,9	150,1	8,8	7,9				5,5	
FagMED Teknik & Miljø	361,7	7,9	8,0	356,2	7,4	8,0	360,3	7,5	8,0				8,0	
FagMED Uddannelse & Læring	1752,8	10,0	9,6	1793,0	11,1	9,6	1800,0	10,1	9,6				10,0	
FagMED Voksen Delt	989,1	14,6	13,8	974,4	13,4	13,8	998,8	14,0	13,8				11,5	
FagMED Økonomi & Administration	229,1	5,8	7,4	228,4	5,4	7,4	236,0	7,6	7,4				5,5	
Kommunaldirektørens stabe	79,9	4,1	4,6	81,8	6,1	4,6	82,4	4,0	4,6				5,5	
Plejecenter Solgaven	53,8	17,4	8,2	52,1	12,7	8,2	53,1	15,0	8,2				11,5	
Total	7.409,0	11,1	10,9	7.518,1	10,9	10,9	7.658,9	11,1	10,9				9,8	

*Overenskomstansatte og Tjenestemænd
SY - Sygdom og AS - Arbejdsskade*

I Office 365 findes muligheden for ved hjælp af PowerBI programmet teams, hvor Budget & Finans har lavet udkast til visuelt værktøj, hvor man kan se hele forvaltningen, FagMED og egen afdeling. Dette kan implementeres i alle forvaltninger.



Koncern HR anbefaler, at der arbejdes videre med ovenstående værktøj, så det kan tilrettes den enkelte arbejdsplads, og at lederne modtager information kvartalsvis eller månedsvis om måltal, aktuelle fraværstal og personaleomsætning som en automatisk advisering. Ligesom fagcheferne skal modtage for alle deres arbejdspladser, som spejles op i måltallet for hele gruppen, så der er mulighed for at følge udviklingen for de enkelte decentrale arbejdspladser tæt.

Kommunaldirektøren indstiller, 19. september 2019, pkt. 32:

- at HovedMED drøfter, hvordan vi på bedst mulig vis implementerer måltal.
- at HovedMED drøfter, hvordan vi understøtter de udfordrede arbejdspladser.
- at HovedMED drøfter forslag til visuelt værktøj.

HovedMEDudvalg, 19. september 2019, pkt. 32:

Thrine Nørgaard indledte drøftelsen med at oplyse, at der desværre har indsneget sig en fejl i tallene. Det betyder, at sygefraværet skal nedsættes med 8,4% i stedet for 11,7%. Dagsordenspunktet er tilrettet med de nye tal.

Thrine redegjorde for, hvorfor sygefraværet skal nedbringes, det handler bl.a. om bedre sundhed og mindre nedslidning, mere tid og flere ressourcer til løsning af kerneopgaven, øget stabilitet for borgere, kolleger og ledere. Derudover har det en afsmittende effekt på en endnu højere trivsel og arbejdsglæde, ligesom nedbringelse af sygefraværet er på dagsordenen i den offentlige sektor.

Thrine kom derefter ind på, hvorfor det er godt at arbejde med måltal for sygefravær? Den ledelsesmæssige fokus er vigtig for at sikre, at der bliver taget hånd om den sygemeldte medarbejder i henhold til Vejle Kommunes "Retningslinjer for håndtering af en sygemeldt medarbejder". Det er ligeledes vigtigt at sikre, at der bliver taget hånd om de medarbejdere, der på arbejdspladsen yder en ekstra indsats, når en kollega er syg.

I Office 365 findes der en mulighed for at udvikle et visuelt værktøj for ledere, AM-gruppen og MED, som vil være med til at sikre en bedre forebyggelse. Det er BI-teamet i Budget & Finans, som arbejder med udviklingen af værktøjet.

Direktionen har besluttet, at der arbejdes med den samme procentvise nedsættelse i alle FagMED. Måltallet i 2020 er fastsat på baggrund af tallene fra 2018. Thrine redegjorde derefter for, hvordan måltallene er fastlagt. Det er de ved at Vejle Kommune benchmarker sig med Aarhus, Odense, Ålborg, København, Esbjerg, Randers, Silkeborg, Horsens og Kolding kommuner.

Medarbejdersiden spurgte ind til, om §56 aftalerne er med i tallene?

Ledersiden svarede at tallene ikke indeholder §56, elever eller ansatte på særlige vilkår, f.eks. fleksjob og skånejob. De indeholder kun tallene for ansatte på ordinære vilkår.

Medarbejdersiden spurgte også ind til, hvad der sker for de arbejdspladser, som ikke når deres måltal inden for en given periode?

Ledersiden svarede, at Koncern HR vil gå i dialog med de konkrete arbejdspladser. Der bliver udbudt kurser for TRIO-grupperne, så de bliver klædt på til at arbejde med måltal.

Medarbejdersiden bemærkede, at det er godt at uddanne TRIO-grupperne. De spurgte ind til, om implementeringen sker via FagMED, og om hjælpen til de konkrete arbejdspladser bliver gratis?

Ledersiden svarede, at FagMED drøfter, hvordan de vil arbejde med måltal inden for eget fagområde, og at Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR tilbyder at deltage på FagMED møder, hvis det enkelte FagMED vurderer, at de har behov for det. Og hvorvidt det bliver gratis for arbejdspladserne at få hjælp til at arbejde med måltal for sygefravær, er svært at svare på, da det bliver besluttet i de konkrete tilfælde.

Medarbejdersiden oplever, at der bliver skredet hurtigere til afskedigelse efter, at de nye Retningslinjer om sygefravær er trådt i kraft. Vil dette også blive tilfældet, når vi skal til arbejde med måltal?

Ledersiden svarede, at det ikke er hensigten, dog siger Retningslinjerne for håndtering af sygefravær, at det skal vurderes efter 3-4 måneder om og på hvilke vilkår, medarbejderen kan fastholdes, hvilket har været gældende praksis i mange år i Vejle Kommune.

Medarbejdersiden spurgte ind til, hvordan man registrerer, når sygemeldte medarbejdere starter op med få timer ad gangen?

Ledersiden svarede, at nedsat tjeneste ikke er med i tallene. Det er vigtigt, at der er løbende drøftelser om sygefravær på arbejdspladserne, og at man hjælper hinanden med at optimere og være proaktive på området. Der vil også blive lavet brush up kurser for ledere og nøglemedarbejdere, ligesom der vil være kurser for nye ledere.

Medarbejdersiden bemærkede, at dårlig ledelse kan være årsag til sygefravær. Det er vigtigt, at der er fokus de ting, som vi har indflydelse på. Sygdom er en privat sag, hvor imod fravær er arbejdspladsens udfordring. Formidlingen af arbejdet med måltal er vigtig, så alle føler sig trygge ved, at der arbejdes med sygefravær. Det visuelle værktøj har vi tillid til bliver udviklet, så alle kan få gavn af det.

Ledersiden svarede, at man bl.a. via Trivselsmålinger tager fat på sygefraværet. Det visuelle værktøj er ikke på plads endnu, der skal ved udviklingen også tages stilling til, hvem der har adgang til hvad i systemet.

Efter drøftelsen var der enighed om, at implementeringen af arbejdet med måltal for sygefravær skal ske via FagMED, og at Koncern HR understøtter de udfordrede arbejdspladser, samt at der udvikles et visuelt værktøj til at understøtte arbejdet med sygefravær, ligesom TRIO-grupperne klædes på til arbejdet.

Deltager i behandlingen

Britt Zabel Nielsen fra Koncern HR deltager i sagens behandling.

Formanden indstiller,

At FagMED Voksen drøfter sagen.

Bilag

Måltal - HovedMED

Måltal for sygefravær HovedMED 19.9.19

Punkt 6: Revision af gældende Indsatskatalog for det specialiserede socialområde kl. 11:15-11:25

27.36.12-P00-1-18

Resume

Det eksisterende indsatskatalog og kvalitetsstandard på handicap- og psykiatriområdet blev senest behandlet og godkendt af Voksenudvalget den 19. november 2018.

Det eksisterende katalog dækker de indsatser, som leveres af Center for Social Rehabilitering (CSR) samt Vejle Kommunes egne midlertidige og længerevarende botilbud på psykiatri - handicapområdet.

Vejle Kommune har ingen kvalitetsstandard for Servicelovens § 102 tilbud af behandlingsmæssig karakter-, hvorfor der i denne sag tilføjes en kvalitetsstandard for tilbud efter §102 i indsatskataloget.

Ud over tilføjelse af kvalitetsstandard for §102, videreføres indsatskataloget fra 2019 uden ændringer.

Sagsfremstilling

Indsatskataloget er det arbejdsredskab, den enkelte sagsbehandler tager afsæt i, når borgerne skal bevilges støtte efter Servicelovens bestemmelser. Indsatskataloget er den politisk godkendte ramme for den støtte, der bevilges efter Servicelovens bestemmelser. Samtidig er indsatskataloget et fælles sprog omkring bevilling og levering af støtte, der understøtter samarbejdet mellem Myndighed og driftsenhederne.

Indsatskataloget giver et samlet overblik, ensartethed i fagligheden og i opbygningen af sager og gør samtidig samarbejdet transparent. Det kommer tydeligt borgerene til gavn, at der er et fælles udgangspunkt mellem myndighed, CSR og Vejle Kommunes botilbud, samt at der er klarhed og gennemsigtighed i, hvad der er aftalt.

Det eksisterende indsatskatalog fra 2019 indeholder et overblik over de mest anvendte paragraffer og ydelser på det specialiserede voksenområde.

Vejle Kommune oplever, ligesom mange andre kommuner, en stigende efterspørgsel på deciderede behandlingstilbud, der rækker ud over den socialpædagogiske støtte eller praktiske hjælp.

Normal behandling varetages via Sundhedsloven i regionalt regi eller hos privatpraktiserende sundhedspersoner. § 102 er en bestemmelse i Serviceloven, der giver kommunerne mulighed for at bevilge behandling, der ikke kan varetages af det normale behandlingssystem. For at sikre, at bestemmelsen benyttes efter hensigten i lovgivningen, uden kommunen påtager sig ekstraordinære forpligtigelser i forhold til det almene behandlingssystem, fremlægges forslag til kvalitetsstandard på § 102 tilbud af behandlingsmæssig karakter.

Ankestyrelsen har i principafgørelsen 5-13 lagt vægt på, at kommunerne bør have et serviceniveau for at kunne kvalificere deres praksis og afgørelser, der kan henvises til, når ansøgninger om § 102 behandles. Ankestyrelsens principafgørelse er vedlagt som bilag.

Der er ikke særskilt budgetteret med § 102, som kun undtagelsesvis tages i brug. Eftersom den primære ekspertise og visitationsret vedrørende behandling ikke ligger i kommunalt regi, forventes der ikke bevillinger i større skala. I indværende år har Myndighed behandlet flere sager, hvoraf kun én har resulteret i bevilling af § 102. En enkelt sag, hvor kommunen har givet afslag, har været påklaget og til behandling i Ankestyrelsen, der har stadfæstet Vejle Kommunes afgørelse.

Ud over tilføjelsen af kvalitetsstandard for §102, videreføres indsatskatalog 2019 uden ændringer.

Deltager i behandlingen

Myndighedschef Sri Sundarampillai fremlægger sagen.

Historik

Velfærdsdirektøren indstiller, 9. december 2019, pkt. 120:

at Indsatskataloget for det specialiserede socialområde sendes i høring i FagMED Voksen, Handicaprådet, Borger- og Netværksrådet og Udsatterrådet.

Voksenudvalget, 9. december 2019, pkt. 120:
Indsatskataloget sendes i høring som indstillet.

Formanden indstiller,

at FagMED Voksen drøfter sagen og afgiver høringssvar.

Bilag

Bilag Indsatskatalog 2020

Kvalitetsstandard SEL § 102

Ankestyrelsens principafgørelse for brugen af SL §102

Punkt 7: Eventuelt - kl. 11:25-11:30

81.38.00-P35-24-17

Punkt 8: Kommende punkter

81.38.00-P35-20-19