

# **REFERAT FagMED Uddannelse & Læring d. 18-03-2020**

**Mødedato** Onsdag d. 18. marts 2020 kl. 09:30

**Mødested** Ungdomsskolen, Ved Sønderåen 1, Vestsalen

## Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden. Kl. 9.30.....	3
Godkendelse af referat.....	4
Orientering fra formand og medlemmer af FagMED.....	5
Budgetstrategi 2021. Kl. 9.45.....	6
Forslag til organisering af specialtilbud. Kl. 10.30.....	8
Præsentation af status og den videre proces vedr. forløb "Videre med professionelle læringsfællessk Fra FagMED til LokalMED. Kl. 11.05.....	9 10
Orientering fra og til HovedMED.....	11
Eventuelt og næste møde.....	12
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Kl. 11.20.....	13
Ny MEDaftale.....	17

## **Punkt 13: Godkendelse af dagsorden. Kl. 9.30.**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat.

### **Formanden indstiller,**

at dagsordenen godkendes.

### **Beslutning**

Mødet blev aflyst pga. corona.

## **Punkt 14: Godkendelse af referat**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

Godkendelse af referat fra mødet den 15. januar 2020.

### **Formanden indstiller,**

at referatet godkendes.

### **Beslutning**

Mødet blev aflyst pga. corona.

## **Punkt 15: Orientering fra formand og medlemmer af FagMED**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

Formand og medlemmer af FagMED orienterer om aktuelle emner.

Arbejdstilsynet besøger 500 arbejdspladser, der er arbejdsmiljøcertificeret. Det benævnes et "undersøgelsesbesøg". Besøget kan give påbud og vejledninger og kan medføre, at der anmeldes et supplerende tilsynsbesøg, eller at Arbejdstilsynet konkluderer, at der ikke er væsentlige problemer. Flg. arbejdspladser har haft besøg:  
Vejle Sprogcenter afd. Give: ikke fundet væsentlige problemer, hverken ved det første uanmeldte besøg eller ved det supplerende tilsyn.  
NOVAskolen: ikke fundet væsentlige problemer.

Der orienteres om B&Us sygefraværsprojekt som et finansieret af midler fra STAR.

### **Formanden indstiller,**

at orienteringen drøftes.

### **Beslutning**

Mødet blev aflyst pga. corona.

## **Punkt 16: Budgetstrategi 2021. Kl. 9.45**

00.30.00-S00-4-20

### **Resume**

Økonomiudvalget har godkendt budgetstrategien for budget 2021. Budgetstrategien forelægges til orientering sammen med tidsplanen for budgetlægningen i Børne- og Familieudvalget. Der er planlagt fællesmøde mellem Børne- og Familieudvalget og medarbejderrepræsentanter for de tre FagMED.

### **Sagsfremstilling**

Økonomiudvalget godkendte d. 24. februar budgetstrategien for budget 2021, som vedlægges til orientering som bilag 1. Ligesom tidligere år kører budgetarbejdet i to spor. Spor 1 indeholder det tekniske budgetforslag, som inden sommer udarbejdes af de enkelte fagudvalg inden for en udmeldt ramme. Spor 2 indeholder et oplæg til ”budget i balance” og udarbejdes af Direktionen for Økonomiudvalget. Økonomiudvalget fremsætter herefter et forslag til budget i balance som forhandlingsoplæg til budgetforhandlingerne i Byrådet.

Af budgetstrategien fremgår det, at der med de nuværende kendte forudsætninger overordnet set er et gennemsnitligt overskud i perioden 2021-2028. Heri er dog indregnet et årligt omstillingskrav, der stiger med 10 mio. kr. pr. år. Omstillingskravet fordeles forholdsmæssigt mellem fagudvalgene. Børne- og Familieudvalgets andel udgør 4,5 mio. kr. pr. år.

På børne- og ungeområdet er der foreløbig følgende opmærksomhedspunkter til budget 2021

- **Bevillingsbortfald:** I budgetforliget for 2019 blev der i to år tilført 10 mio. kr. til familieområdet og 8 mio. kr. til demografi på dagtilbudsområdet. Begge bevillinger falder bort fra og med 2021.
- **Demografi:** En ny befolkningsprognose for kommunen er under udarbejdelse. Befolkningsprognosen fra sidste år viste en markant stigning i børnetallet. Med uændret serviceniveau vil det udløse en betydelig demografisk betinget merudgift i mange år frem. Når den nye prognose er færdig orienteres udvalget nærmere herom.
- **Familieområdet:** Forvaltningen har iværksat en grundig budgetopfølgning på familieområdet. Viden og indsigt fra regnskab 2019 kobles sammen med de aktuelle forbrugs- og børnetal i 2019. På den baggrund arbejdes der på at opdatere billedet af de økonomiske udfordringer for 2021 og frem samt handlemulighederne. Arbejdet danner grundlag for den midtvejsevaluering af økonomien på området, som blev aftalt som del af budgetforlig 2019. Midtvejsevalueringen forelægges efter planen for udvalget d. 24. april med efterfølgende behandling i Byrådet.

På anlæg gentages de kapacitetsanalyser, som for første gang blev iværksat til budget 2018 – de såkaldte ”vækstdrevne behov”. Spørgsmålet er, hvilke kapacitetsmæssige behov der opstår, når Vejle Kommunes indbyggertal fortsat vokser år for år. Der arbejdes gennem foråret intensivt med at kortlægge vækstdrevne behov på børne- og ungeområdet. Også her er den kommende prognose afgørende. Udvalget orienteres om vækstdrevne behov på børne- og ungeområdet hurtigst muligt efter færdiggørelse af prognosen.

Der er udarbejdet en tidsplan for budgetarbejdet i Børne- og Familieudvalget. Tidsplanen er afstemt med budgetstrategien og vedlagt som bilag 2. Til orientering er der på samme måde som tidligere år planlagt fællesmøde med 2 repræsentanter for hvert af de tre FagMED. Fællesmødet afholdes på udvalgsrådet d. 7. maj. Børne- og Familieudvalget skal efter planen godkende det tekniske budget d. 28. maj.

Alle LokalMED får som sædvanlig mulighed for at komme med bemærkninger til budgetlægningen. I uge 10 er der udsendt brev herom med opfordring til – hvis LokalMED ønsker det – at drøfte de generelle forudsætninger for områdets budgetlægning og budgetstrategien. Eventuelle bemærkninger fra LokalMED vil tilgå det pågældende FagMED og indgå i FagMED's bidrag til budgetlægningen. Fristen for bemærkninger fra LokalMED er fastsat til d. 30. april.

### **Deltager i behandlingen**

Kristian Mygind, Stabschef i B&U

### **Formanden indstiller,**

**at orienteringen tages til efterretning**

**at input til BFU på fællesmødet d. 7. maj drøftes**

**at der udpeges 2 medarbejderrepræsentanter til deltagelse i fællesmøde med BFU**

### **Beslutning**

Mødet blev aflyst pga. corona.

### **Bilag**

Bilag 1. Budgetstrategi 2021

Bilag 2. Tidsplan for budgetlægningen 2021

## **Punkt 17: Forslag til organisering af specialtilbud. Kl. 10.30**

17.01.10-P16-1-20

### **Resume**

Børne- og Familieudvalget har igangsat et arbejde vedr. en strategi for udviklende fællesskaber. Strategien er p.t. under udarbejdelse. En del af strategien for udviklende fællesskaber omhandler struktur og organisering af specialtilbud på skoleområdet.

Forslag til struktur og organisering af specialtilbud er nu sendt i høring og det indstilles, at FagMED afgiver høringssvar.

### **Sagsfremstilling**

Børne- og Familieudvalget har igangsat et arbejde vedr. en strategi for udviklende fællesskaber. Strategien er p.t. under udarbejdelse. En del af strategien for udviklende fællesskaber omhandler struktur og organisering af specialtilbud på skoleområdet. Der lægges op til en struktur og organisering af specialtilbud, der i højere grad tilgodeser nærhedstilbud for alle børn og unge.

Børne- og Familieudvalget har nu valgt, at sende den del af strategien som omhandler struktur og organisering af specialtilbud i Vejle Kommune i høring hos skolebestyrelserne, FagMED samt LokalMED på skoler, som har et specialtilbud.

Forslaget til struktur og organisering af specialtilbud samt referat fra Børne- og familieudvalgets møde d. 6. februar 2020 er medsendt som bilag. Det indstilles, at FagMED drøfter forslaget og afgiver høringssvar.

Høringsperioden løber frem til 1. april. Høringssvar mailes til Pernille Damgaard Freund [PEDFR@vejle.dk](mailto:PEDFR@vejle.dk)

### **Formanden indstiller,**

at forslaget drøftes og at FagMED afgiver et høringssvar senest d. 1. april 2020

### **Beslutning**

Mødet blev aflyst pga. corona.

### **Bilag**

20.02.06 Forslag til ny struktur og organisering af specialtilbud på skolerne

Dagsordenspunkt Strategi for udviklende fællesskaber, struktur og organisering af specialtilbud.docx



# **Punkt 18: Præsentation af status og den videre proces vedr. forløb "Videre med professionelle læringsfællesskaber". Kl. 10.40**

81.39.10-P20-1-17

## **Resume**

Forløbet "Videre med professionelle læringsfællesskaber" havde Kick-Off i august 2018 og har således været i gang i ca. 1½ år. Rambøll har evalueret forløbet og præsenteret kommunerne for evalueringens resultater på baggrund af år 1. Formålet med punktet er en præsentation og drøftelse af resultaterne fra Rambølls evaluering samt et indblik i det videre forløb.

## **Sagsfremstilling**

Siden forløbets opstart har skolernes ledelsesteams, ressourcepersoner og forvaltningsrepræsentanter deltaget i følgende aktiviteter:

- Et kick-off-seminar
- 4 kursusdage
- Et eksternat
- Et midtvejsseminar

Dertil kommer et kort skolekursus i september 2018 og juni 2019 samt aktionslæringsperioder mellem seminar og kursusdage, hvor alle ledere og pædagogiske personaler har deltaget. Forløbets aktiviteter er således gennemført som planlagt.

Rambøll har evalueret implementeringen og forankringen af de professionelle læringsfællesskaber efter første års arbejde. Evaluering baserer sig på spørgeskemaundersøgelser gennemført i marts/april 2019 blandt alle ledere, ressourcepersoner og øvrige pædagogiske personaler i de tre kommuner. I Vejle fik vi en besvarelsesprocent på 80%. Derudover er der gennemført interviews med forvaltningen, 24 skoleledere, 24 ressourcepersoner samt 4 teams i Vejle Kommune.

Evalueringen indeholder både data på tværs af de tre kommuner samt kommunespecifikke data. Evalueringen resultater vil blive præsenteret.

Det videre forløb:

Jf. forløbsplanen vil der i løbet af 2020 blive gennemført følgende aktiviteter:

- En læringsdag (2 halve) for ressourcepersonerne
- "Afslutningsseminar"
- Aktionslæringsperioder for alle.

Ud over de planlagte aktiviteter jf. den oprindelige forløbsplan pågår der en dialog med A.P Møller Fonden omkring forlængelse af forløbet gennem anvendelse af uforbrugte midler.

FagMed Uddannelse & Læring, 15. januar 2020, pkt. 7:  
Punktet blev udsat til FagMED mødet den 18. marts 2020.

## **Formanden indstiller,**

at evalueringen drøftes.  
at det videre forløb drøftes.

## **Beslutning**

Mødet blev aflyst pga. corona.

## **Punkt 19: Fra FagMED til LokalMED. Kl. 11.05.**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

Eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

Resultater af ekstern audit præsenteres for FagMED og er fremsendt til alle LokalMED den 9. marts 2020. Materiale sendt til LokalMED er vedlagt som bilag til sagen.

Ny MEDaftale sendes fra FagMED til LokalMED.

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle forhold bringes videre fra FagMED til LokalMED.

### **Beslutning**

Mødet blev aflyst pga. corona.

### **Bilag**

Fra FagMED til LokalMED marts 2020.docx

VejleKommune\_RC\_List of findings\_2020-03-06.xlsx

VejleKommune\_RC\_Management Summary Report\_2020-03-06.pdf

## **Punkt 20: Orientering fra og til HovedMED**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

Der orienteres om aktuelle temaer fra HovedMED.

Der drøftes om temaer fra FagMED skal bringes videre til HovedMED.

### **Formanden indstiller,**

at temaer fra og til HovedMED drøftes.

### **Beslutning**

Mødet blev aflyst pga. corona.

## **Punkt 21: Eventuelt og næste møde.**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

Næste møde er den 13. maj 2020.

Oversigt over udvikling i sygefraværet vedhæftes som bilag og drøftes i forbindelse med punktet "Den årlige arbejdsmiljødrøftelse".

### **Formanden indstiller,**

at eventuelle forhold drøftes.

### **Beslutning**

Mødet blev aflyst pga. corona.

### **Bilag**

sygefravær inkl feb 2020

Sygefravær måltal FagMED inkl feb 2020

## Punkt 22: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Kl. 11.20

81.38.04-A00-1-20

### Resume

FagMED skal lige som HovedMED og LokalMED, jf. MEDaftalen, gennemføre en årlig drøftelse af arbejdsmiljøet, hvor alle niveauer i MEDorganisationen skal:

- Vurdere, om de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.
- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller.
- Vurdere, om det foregående års mål er nået.
- Fastlægge mål for det kommende års arbejde.

Koncern HR har udarbejdet Arbejdsmiljøberetning for 2019, som er vedhæftet som bilag.

Ved mødet præsenteres sagen kort af arbejdsmiljøkonsulent Lene Palmer Christensen (ca. 15 minutter). Herefter behandles temaet ved en gruppeproces under ledelse af FagMEDmedlemmerne Trine Rafaelsen og Mette Dahlgaard i ca. 1 time og 15 min.

### Sagsfremstilling

HovedMED besluttede i 2019, at hovedindsatserne for 2019 og 2020 skal være:

1. Arbejdsulykker.
2. Vold og trusler.
3. Forebyggelse af sygefravær.

Det blev endvidere besluttet, at indsatserne skal udmøntes som beskrevet i de efterfølgende afsnit.

Faglig Stolthedsgruppen besluttede efterfølgende, at Vejle Kommune skal arbejde med bæredygtige arbejdsfællesskaber, bl.a. inspireret af Tue Isaksens oplæg på Arbejdsmiljøkonferencen i 2018. Bæredygtige arbejdsfællesskaber er en videreudvikling af robuste fællesskaber.

Når vi deltager i udviklingsindsatser, ønsker vi at fremme en sund arbejdspladskultur, hvor alle byder ind i forhold til at løse kerneopgaven bedst muligt til gavn for livet i Vejle.

Det betyder, at vold og trusler forebygges så godt som muligt, og når der forekommer en episode, så er der en stærk kultur for at lære af den, så situationen ikke opstår igen.

Et stærkt arbejdsfællesskab betyder, at man kan ikke stå alene, men har en fælles faglig tilgang til opgaven, og det gør at presset på den enkelte bliver mindre, stoltheden og glæden ved arbejdet større. Når udfordringer løses via et stærkt faglig arbejdsfællesskab, opstår der et mere bæredygtigt miljø, hvor man bygger på hinandens faglighed og kunnen, samtidig med, at troen på, at man sammen kan nå i mål, forstærkes. Et bæredygtigt arbejdsfællesskab vil også skabe et bedre arbejdsmiljø, hvor vi mindsker den fysiske og psykiske nedslidning.

Herudover har Koncern HR de seneste år arbejdet med at integrere det lokale arbejdsmiljøarbejde i den faglighed, der er på arbejdspladserne. Derved sikres en større grad af implementering.

#### Ad 1. Arbejdsulykker

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at følge op på:

- Alvorlige ulykker - det vil sige ulykker med mere end 3 ugers fravær.
- Ulykker omhandlende vold og trusler.
- Ulykker hvor nyansatte er involveret.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At tilbyde hjælp til at analysere og skabe læring, så lignende ulykker kan forebygges i fremtiden.
- At udbrede viden og værktøjer til ulykkesforebyggelse og håndtering ved at træne arbejdsmiljøgrupper i at bruge et nyt analyseværktøj til at undersøge arbejdsulykker. Dette værktøj er til rådighed på intranettet.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- At udbrede viden og opmærksomhed på, hvor vigtigt det er, at nyansatte bliver godt introduceret til arbejdspladsen - herunder hvordan de bliver klædt godt på til at udføre det arbejde, de er ansat til.
- At anvende nyt intranet til at sikre udbredelse af arbejdsmiljørelevante værktøjer og strukturer ift. forebyggelse af arbejdsulykker.
- At forbedre skadesanmeldelsessystemet samt ulykkesstatistikkerne gennem fortsat udvikling og implementering af SafetyNet.

## Ad 2. Vold og trusler

Arbejdsskader i forbindelse med vold og trusler fylder fortsat meget i Vejle Kommunes statistikker. Derfor vil forebyggelse af vold og trusler fortsat være et meget vigtigt fokusområde.

Indsatsen har i 2019 bestået af følgende tiltag/initiativer:

- Udarbejdelse og vedtagelse af ny delpolitik om vold og trusler samt delpolitik om krænkende handlinger. I den forbindelse var der en længere proces, hvor delpolitikkerne blev drøftet i alle FagMED, der havde mulighed for at komme med input.
- Der har i 2019 været gennemført workshops omkring forebyggelse og håndtering af vold og trusler både på arbejdspladsniveau og forvaltningsniveau.
- Udvikling af målrettede registreringsmuligheder i SafetyNet. I forbindelse med implementeringen og opsætningen af SafetyNet har der været et særligt fokus på, at få tilpasset systemet til at kunne understøtte forebyggelsen af vold og trusler bedre end det tidligere system CC Insurance. Formålet har været at få udarbejdet et nemmere og mere tilgængeligt system til anmeldelser af vold og trusler. På den måde kan arbejdspladserne få mere viden om, hvad det er, medarbejderne bliver udsat for. Derved får arbejdspladserne mulighed for at målrette og forbedre deres forebyggelse.
- I 2019 har Koncern HR i særlig grad prioriteret at bistå de arbejdspladser, der har fået påbud vedr. vold og trusler.

I 2020 fortsætter indsatsen, og her vil Koncern HR fortsat have fokus på:

- At understøtte arbejdspladser, hvor vold og trusler er en væsentlig risiko i det daglige arbejde. Indsatsen vil blive koblet til udbredelsen og implementeringen af både delpolitikken om vold og trusler samt brugen af SafetyNet som et værktøj til at systematisere og forbedre det forebyggende arbejde i forhold til vold og trusler.
- Desuden skal denne indsats også kobles til det nye intranet, hvor arbejdsmiljøgrupperne fremover skal kunne finde viden og redskaber til en god forebyggelse og håndtering af vold og trusler.

## Ad 3. Forebyggelse af sygefravær

Koncern HR har i 2019 haft fokus på at:

- Sikre en systematisk og anerkendende opfølgning på sygefravær, hvor der er fokus på fastholdelse.
- Undersøge nye måder at arbejde med sygefravær.
- Igangsætte måltal for sygefravær.

Det har Koncern HR gjort ved:

- At iværksætte et pilotprojekt i hjemmeplejen ØD2 i Senior, hvor vi drager ny læring i arbejdet med medarbejdernes trivsel, og herved forhåbentlig en afsmittende effekt på sygefraværet.
- At afvikle en sygefraværskonference, hvor der var fokus på vores dialog med den sygemeldte medarbejder, samarbejdet med Jobcenteret og illustration af en god håndtering.
- At fastsætte måltal og involvere alle FagMED i drøftelsen af deres måltal for sygefravær og differentiering af måltal i deres FagMED.

I 2020 vil indsatsen fortsætte ved, at Koncern HR yderligere vil have fokus på:

- Implementering af måltal for sygefravær.
- Hvordan vi kan lade data hjælpe os med at iværksætte de helt rigtige indsatser, så vi forebygger sygefravær. Måltal sikrer det nødvendige fokus på ikke blot den medarbejder, som er syg, men også de medarbejdere som yder en ekstra indsats ved kollegaens fravær.
- TRIOen/arbejdsmiljøgrupperne skal derfor undervises i, hvordan vi bruger data og hinanden i arbejdet med at forebygge sygefravær.
- Fortsat at blive klogere på og indhente ny viden om, hvordan vi på nye måder kan arbejde med forebyggelse af sygefravær.

Arbejdsmiljømål i Uddannelse & Læring i 2018, 2019 og 2020

Vold og trusler:

Resultater af trivselsmålingen i Uddannelse & Læring i 2018 viste, at 25 % af de medarbejdere, der havde været udsat for vold og trusler, ikke havde oplevet, at der var fulgt op på hændelsen. FagMED U&L ønsker, at alle der er udsat for vold og trusler, oplever opfølgning efter en voldsom hændelse. Målsætningen ved næste trivselsmåling er dermed, at 100% svarer ja til, at der har været opfølgning.

Indsatser: FagMED har udarbejdet en beskrivelse af hvad vi forstår ved opfølgning og opfølgningens forskellige faser. Beskrivelsen er sendt til drøftelse og konkretisering i alle LokalMED i maj 2019 og er drøftet på temamøde for TRIOgrupperne i Vingsted den 26. februar 2020.

Arbejdsopgaver i forhold til arbejdstid:

Resultater af trivselsmålingen i U&L viste, at udsagnet: "Jeg kan for det meste nå det, der forventes af mig i forhold til mine arbejdsopgaver" havde den laveste score. Scoren var på 4,97.

FagMED U&L har fastlagt, at målsætningen for scoren af dette udsagn er, at det skal være 6 eller derover, og dermed være i det mørkegrønne område.

Indsatser centralt: 2 skoler deltager i "projekt tid" der er faciliteret af Koncern HR. Projektet midtvejsevalueres 1. april. Erfaringer fra projektet deles på skoleledermøde den 30. april 2020 og samt på FagMED mødet den 13. maj 2020.

Sygefravær:

Vejle Kommune har besluttet, at alle forvaltningsområder skal reducere i sygefraværet med 8,4 %. Det betyder, at gennemsnittet i sygefraværet uden sygefravær fra flexansatte samt sygefravær på baggrund af en §56 med udgangen af 2020 skal være højst 9,55 dage pr. medarbejder.

Indsatser: B&U har søgt midler til et projekt ved STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering). Projektet igangsættes i løbet af foråret 2020 og afsluttes i foråret 2022. 4 skoler/institutioner fra U&L er med i projektet.

Generelt i U&L fortsættes den driftsmæssig indsats på alle arbejdspladser med højt sygefravær, hvor der ydes sparring til alle arbejdspladser med højt sygefravær. Sparring gives både til analyse af data og til iværksættelse af indsatser til forebyggelse og håndtering.

Oversigt over udviklingen i sygefravær i U&L er vedlagt som bilag til punktet eventuelt.

## **Formanden indstiller,**

at FagMED gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af Koncern HRs Arbejdsmiljøredegørelse samt informationer om indsatser og mål i U&L.

## **Beslutning**

Mødet blev aflyst pga. corona.

## **Bilag**

Arbejdsmiljøberetning 2019



## **Punkt 23: Ny MEDaftale**

81.38.00-P35-34-19

### **Sagsfremstilling**

I Vejle Kommune er den nye MEDaftale underskrevet i februar måned 2020. Indholdet i MEDaftalen samt FagMEDs opgaver drøftes på mødet.

Juridisk specialkonsulent i Koncern HR, Kristine Schou, holder kort oplæg om processen for tilblivelse af MEDaftalen samt faciliterer drøftelsen i FagMED.

### **Deltager i behandlingen**

Kristine Schou, juridisk specialkonsulent i Koncern HR

### **Formanden indstiller,**

at MEDaftalen drøftes og at opgaver for FagMED identificeres.

### **Beslutning**

Mødet blev aflyst pga. corona.

### **Bilag**

Godkendt og underskrevet MEDaftale marts 2020