

# **REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 06-09-2023**

**Mødedato** Onsdag d. 06. september 2023 kl. 12:30

**Mødested** Regionsrådssalen, Regionshuset, Niels Bohrs Vej 30, 9220 Aalborg Øst

## Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Drøftelse: Dialog med Forhandlingsudvalget.....	5
Orientering om Nordjysk Sundhedsalliance.....	8
Orientering: styrkelse af gruppesamtaler (iTOP midler).....	11
Orientering - Kompetenceudvikling af TRIO'erne.....	14
Orientering: Arbejdsmiljøplan 2023-2024.....	17
B: Orientering om anvendelse af midler til kompetenceudvikling for erfarne medarbejdere.....	20
Orientering.....	23
Eventuelt.....	25
Underskrift af mødeprotokol.....	27

## **Punkt 1: Deltagere**

# 1

## Deltagere

---

### Udvalgsmedlemmer

Søren Valgreen Knudsen (formand)

Peter Therkildsen (næstformand)

Peter Larsen

Lone Olsen

Tage Leegaard

Pia Buus Pinstруп

Per Kjeldsen

Ole Stavad

Søren Brunsholt Andersen

### Administrative deltagere

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen

Chefkonsulent Birgitte Søtoft Henriksen (udvalgssekretær)

### Afbud

Lone Olsen

### Ad hoc

Forhandlingsudvalget

Udviklingschef, Mennesker og Organisation, Jens Ravnholdt

Arbejdsmiljøkonsulent, Mennesker og Organisation, Mie Strange Nielsen

Arbejdsmiljøkonsulent, Mennesker og organisation, Lise Lotte Kyneb

## **Punkt 2: Drøftelse: Dialog med Forhandlingsudvalget**

2022-000261

## 2

# Drøftelse: Dialog med Forhandlingsudvalget

---

## Resumé

Forhandlingsudvalget er et samarbejdsforum mellem de faglige organisationer og Region Nordjyllands administrative ledelse.

Som led i sit kommissorium indgår Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering i dialog med Forhandlingsudvalget om emner af gensidig interesse. Det skete senest på udvalgsrådet i april 2022, og dialogen genoptages på dagens møde.

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering og Forhandlingsudvalget drøfter aktuelle emner.

## Sagsfremstilling

Forhandlingsudvalget besøger Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering til en dialog om aktuelle emner af fælles interesse. Et lignende besøg fandt sted i april 2022, hvor udvalgene præsenterede sig for hinanden og havde en lignende indledende dialog.

## Om Forhandlingsudvalget

Forhandlingsudvalget er nedsat for at sikre løbende dialog mellem de faglige organisationer og Region Nordjyllands øverste administrative ledelse med henblik på, at ovennævnte mener drøftes.

Forhandlingsudvalget består af 9 repræsentanter for de faglige organisationer:

Offentlige Ansattes Organisationer - OAO - 4 repræsentanter

Fagbevægelsens Hovedorganisation - FH - 3 repræsentanter

Akademikernes Centralorganisation - AC - 2 repræsentanter

Fra Region Nordjylland deltager regionsdirektøren, direktøren for Mennesker og Organisation og HR-chefen.

Udvalget mødes mindst 6 gange årligt for at drøfte ovennævnte forhold samt for at holde Region Nordjylland og organisationerne opdateret på, hvad der rører sig på det aktuelle tidspunkt.

## Dagens besøg

Dagens besøg indledes med et oplæg om udvalgets arbejde hidtil af udvalgsformand Søren Valgreen Knudsen - med særligt fokus på bl.a. den særlige opgave med afbureaukratisering og frihospitaller i Region Nordjylland.

Med formandens oplæg som afsæt lægges op til drøftelse af emner som:

- Arbejdet med afbureaukratisering og frihospitaller
- Udvalgets arbejde i bredere forstand - herunder budgetindspil

- Brug af viden fra Forhandlingsudvalget i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

Der er afsat 60 minutter til besøget.

## **Indstilling**

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering:

1. drøfter aktuelle emner med Forhandlingsudvalget med afsæt i udvalgsformandens oplæg.

## **Referat**

Søren Valgreen Knudsen orienterede indledningsvist om arbejdet i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering med fokus på afbureaukratisering, frihospitaller og udvalgets indspil til næste års budget.

Derefter var der drøftelser på tværs af de to udvalg om bl.a. afbureaukratisering, frihospitaller, onbording, uddannelse, ledelse og digitalisering.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering kvitterede for besøget.

Udvalget bad Administrationen komme med et oplæg til, hvordan "ledelse" fremover kan følges som tema i udvalget.

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

## **Punkt 3: Orientering om Nordjysk Sundhedsalliance**

2023-003082

## Orientering om Nordjysk Sundhedsalliance

---

### Resumé

I efteråret 2022 var de nordjyske uddannelsesinstitutioner repræsenteret ved Professionshøjsolen UCN og SOSU-skolerne SOSU Nord og SOSU STV inviteret til dialog med først Koncernledelsen og efterfølgende Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering.

Dialogerne førte til idé om, at vi i Nordjylland i fællesskab skal arbejde med en form for sundhedsalliance med fokus på finde nye løsninger i et nyskabende samarbejde omkring det at uddanne og kompetenceudvikle sundhedsprofessionelle til fremtidens sundhedsvæsen.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres om status på udviklingsarbejdet med "Nordjysk Sundhedsalliance".

Direktør Mariane Therkelsen præsenterer punktet.

### Sagsfremstilling

Nordjysk Sundhedsalliance har sit afsæt i dialog mellem parterne, som består af Aalborg Universitet, SOSU Nord, SOSU STV, de nordjyske kommuner og regionen.

Dialogen har indledningsvist handlet om at drøfte et fælles udfordringsbillede - et billede, der er mangeartet og kalder på samarbejde. Alle parter har tilkendegivet interesse og vilje for et tæt samarbejde med det formål at finde nye løsninger. Der tegner sig nu konturerne af et nyskabende nordjysk samarbejde om at uddanne og kompetenceudvikle sundhedsprofessionelle til fremtidens sundhedsvæsen.

Det særlige ved sundhedsalliancen er:

- At alle nordjyske aktører inden for det sundhedsfaglige felt, der arbejder med sundhedsprofessionelles kompetencer, er samlet ved samme bord. Vi er gensidigt afhængige af hinanden; vi er fælles om udfordringerne.
- At alle parter har viljen til at samarbejde om at løse et samfundsmæssigt problem. I Nordjylland er problemet særligt stort, da rekrutteringen og rette kompetencer til sundhedsvæsnet er udfordret af den demografiske udvikling i regionen; flere ældre og færre unge. Hertil kommer, at ikke alle sundhedsfaglige uddannelser er i Nordjylland - det gør det svært at rekruttere til det nordjyske område.
- At alliancen er en døråbner i forhold til nye løsnings- og handlemuligheder.
- At alliancen tager emner op, som ikke drøftes og løses i andre eksisterende fora.
- At alliancen er en løst koblet organisering, der udveksler viden og erfaringer.

Sundhedsalliancens arbejde omfatter tre spor:

- Fokus på nye, fleksible uddannelsesveje
- Praksisnær efter- og videreuddannelse
- Øge sundhedspersonalets kompetencer til at anvende digitale læsninger og velfærdsteknologi

Sundhedsalliancens organisering:

- Sundhedsalliancen er karakteriseret ved, at parterne tilslutter sig alliancens formål samt arbejder for projekter og initiativer inden for de tre spor. Sundhedsalliancen er paraply for en række af tiltag, der arbejder inden for alliancens formål.
- Sundhedsalliancen lever gennem møder, hvor der sker koordination, initiativer tages, holdninger og tilgange afstemmes o.l. Der er ikke tale om en styregruppe, men et forum, hvor trådene om alliancen samles og formidles/kommunikeres.
- Parterne mødes 4-6 gange årligt, værtsrolle og formands-/tovholderfunktion samt sekretariatsfunktion går på skift.
- Sundhedsalliancen har et sæt spilleregler, der sætter rammerne for samarbejdet og arbejdsformen. Beslutninger tages ud fra konsensusprincippet og med den kompetence, som medlemmerne selv bringer med i rummet.
- Projekter, initiativer mv. organiseres sådan som det giver mening og lever i "egen ret".
- Alliancen opretter en platform til videndeling og formidling af initiativer. Modtagerne er primært alliancens parter, men også eksterne samarbejdspartnere.

Udviklingsarbejdet med sundhedsalliancen er nu på et stadie, hvor parterne enkeltvis skal tilslutte sig samarbejdet. Dette forventes at ske på det kommende møde d. 6. november på Aalborg Universitet.

## Økonomi

Økonomi til projekterne ligger i projekterne hos de enkelte samarbejdsparter . Sundhedsalliancen har derfor ikke et selvstændigt budget.

## Indstilling

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering:

1. tager orienteringen til efterretning.

## Referat

Mariane Therkelsen orienterede om status og udviklingsarbejdet med "Nordjysk Sundhedsalliance".

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning.

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

## **Punkt 4: Orientering: styrkelse af gruppesamtaler (iTOP midler)**

2023-006079

### **Bilag**

Gruppesamtaler - Nyhed

Samtalemodel

Gruppesamtaler - et værktøj til udviklende dialog

4

## Orientering: styrkelse af gruppesamtaler (iTOP midler)

---

### Resumé

Projekt Gruppesamtaler er besluttet for at understøtte og udvikle trivslen og det generelle arbejdsmiljø i organisationen, som et supplement til øvrige indsatser på området. Projektet finansieres af ITOP-midler. Samtalerne faciliteres af projektkonsulenten ud fra en model, hvor nærværende og relevante temaer bringes i spil i samarbejde med medarbejdere og ledelse. Præmissen for samtalerne er deltagelse af leder. Målet om at udvikle og afprøve et gruppesamtalekoncept er opfyldt. Nu arbejdes der på at implementere konceptet bredt i organisationen.

Udviklingschef Jens Ravnholt og arbejdsmiljøkonsulent Mie Strange deltager under punktet.

### Sagsfremstilling

Projektet har arbejdet med pilotprojekter bredt på hospitalerne, hvor det har været baseret på 'først til mølle-princip' - dog med det in mente, at der skulle være en spredning både i virksomhederne og i faggrupperne. Det er vi lykkedes med. Alle forløb har omhandlet psykiske arbejdsmiljøudfordringer. ITOP-værdierne har fungeret som den overordnede løftestang i processerne.

**Deltagere i piloterne:** Regionshospital Nordjylland 2 afdelinger, Aalborg Universitetshospital 2 afdelinger, Psykiatrien 2 afdelinger, Specialsektoren 2 afdelinger. Der er har været repræsentation af lægesekretærer, læger, sygeplejersker, plejepersonale, psykologer og terapeuter. Der har været deltagelse i samtalerne fra ledere på forskelligt niveau alt efter de konkrete omstændigheder i afdelingerne. Der har i alt været mere end 130 medarbejdere i projektet.

Efterfølgende har vi arbejdet med at implementere konceptet blandt konsulenterne i arbejdsmiljøteamet. Her er målet, at der skal opnås kompetence, så gruppesamtaler på lige fod med andre typer indsatser kan tilbydes, når der visiteres sager.

Generelt finder projektet, at der er et behov for mere rammesat og faciliteret dialog med fokus på, at trivsels- og arbejdsmiljøudfordringer typisk løses bedst i fællesskabet med ledelsesmæssig opbakning og involvering på den enkelte arbejdsplads.

Medarbejdere og ledere udtrykker, at gruppesamtaler giver dem indsigt, nye perspektiver og handlemuligheder i deres dagligdag.

I indeværende år vil vi yderligere have fokus på kommunikation, kompetenceudvikling og implementering med lederne i fokus. I et ønske om, at de selv kan afvikle gruppesamtaler som et forebyggende trivsels- og arbejdsmiljøværktøj og dermed være med til at sikre:

- At der bliver en systematik i dialogerne, hvor lederne skaber mulighed for at opfange, handle hurtigt og mere kvalificeret i forhold til fællesskabet og løsningen af kerneopgaven med deres medarbejdere
- At medarbejderne oplever psykologisk tryghed

- At det på sigt giver positive udslag på trivselsmålinger, sygefravær, ledervurderinger og antallet af 1:1 samtaler

Der vil blive udbudt åbne kurser i november og december 2023, hvor ledere får mulighed for at få viden om og træning i metoden. Vi vil arbejde med, at værktøjerne kan bruges bredt i deres virke som leder. Efterfølgende vil vi løbende udbyde kurset.

## **Indstilling**

Der indstilles til, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering:

1. tager orienteringen til efterretning.

## **Referat**

Jens Ravnholt og Mie Strange orienterede om stærke arbejdsfællesskaber.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning med tilfredshed.

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

## **Bilag**

1. Gruppesamtaler - Nyhed
2. Samtalemødel
3. Gruppesamtaler - et værktøj til udviklende dialog

## **Punkt 5: Orientering - Kompetenceudvikling af TRIO'erne**

2022-011026

## 5

# Orientering - Kompetenceudvikling af TRIO'erne

---

## Resumé

I 2021 blev det i Direktion - med opbakning fra HU - besluttet at sætte kræfter ind for styrke de lokale kompetencer til at fremme trivsel og arbejdsglæde samt til at håndtere eventuelle udfordringer med arbejdsmiljøet via TRIO'erne. Indsatsen af finansieret af ITOP-puljen, der er bevilget af Regionsrådet.

Punktet sætter fokus på rammen for kompetenceudviklingen, status på tilslutning og evaluering.

Udviklingschef Jens Ravnholt og arbejdsmiljøkonsulent Mie Strange deltager under punktet.

## Sagsfremstilling

### Ramme for kompetenceudvikling af TRIO'erne

Tre måneder med fokus:

- TRIO'erne forbereder til seminaret sammen med kollegaer
- Døgnseminar (10-12)
- TRIO-arbejde hjemme i afdelingerne med handleplan. Mulighed for sparring undervejs
- Afslutningsdag

Metoden, der er indtænkt i konceptet, er baseret på tankerne i læringsmodellen 40-20-40, der betyder, at store dele af den samlede kompetenceudvikling ligger "før" og "efter" selve seminaret. Konkret ligger, der derfor stor vægt på TRIO'ernes forberedelse til døgnseminaret og det efterfølgende arbejde med at implementere handleplanen.

### Status på tilslutning

- 6 ud af 7 hold er afsluttet
- Ved afslutning af hold 7 har 120 TRIO'er deltaget.
- Det svarer til 380 deltagere.

## Evaluering

Evalueringen dækker de første fem afsluttede hold og fremhæver enkelte af de målte parametre.

Forløbet evalueres i top. Dette er målt på blandt andet systematik i TRIO-samarbejdet og implementering af forandringer i det lokale arbejdsmiljø. Evalueringen viser blandt andet at:

- 97 % vurderer at deres deltagelse har bidraget til at skabe forbedringer i arbejdsmiljøet i høj eller meget høj grad
- 95 % af de deltagende TRIO'er ønsker mulighed for at deltage på lignende forløb i fremtiden

### **Den afsluttende fase i projektet**

- Afholdelse af hold 7
- Konceptualisering af emner og værktøjer indenfor rammen af Stærke Arbejdsfællesskaber: Herunder videooplæg og procesforslag, der gøres tilgængelige på PersonaleNet ultimo 2023.

## **Indstilling**

Det indstilles, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering:

1. Tager orienteringen til efterretning.

## **Referat**

Jens Ravnholt og Mie Strange orienterede om kompetenceudvikling af TRIO'erne.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning og noterede sig resultatet af evalueringen med tilfredshed.

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

## **Punkt 6: Orientering: Arbejdsmiljøplan 2023-2024**

2023-006079

## Orientering: Arbejdsmiljøplan 2023-2024

---

### Resumé

I Region Nordjylland laver vi to-årige arbejdsmiljøplaner. Den gældende Arbejdsmiljøplan er for perioden 2023-2024.

Arbejdsmiljøplanen bliver til på baggrund af en årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget og i virksomhedernes MEDudvalg. Arbejdsmiljøplanen drøftes også i Arbejdsmiljørådet. Hovedudvalget beslutter og ejer Arbejdsmiljøplanen.

Med denne sagsfremstilling orienteres Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering om Arbejdsmiljøplanen 2023-24.

Arbejdsmiljøkonsulent Lise-Lotte Kyneb deltager under punktet.

### Sagsfremstilling

I det følgende beskrives hovedelementer i Arbejdsmiljøplanen, som i øvrigt findes i som en dynamisk hjemmeside på PersonaleNet.

At sikre et godt arbejdsmiljø er en løbende proces, der kræver ledelsesmæssig forankring og samarbejde i hverdagen, i den lokale TRIO og i MEDudvalgene på alle niveauer.

Rammerne for arbejdsmiljøarbejdet er forankret i Regionens arbejdsmiljøpolitik og arbejdsmiljøretningslinjer, MEDaftalen og Regionens arbejdsmiljøplan.

Arbejdsmiljøplanen skal ses som en fortsat udvikling af arbejdsmiljøarbejdet, der allerede foregår på såvel virksomheds- som på regionalt plan.

### Et bæredygtigt arbejdsmiljø med høj trivsel

Det er vigtigt, at vi har attraktive arbejdspladser med et godt arbejdsmiljø, hvor vi i endnu højere grad end tidligere har brug for at kunne fastholde og tiltrække nye medarbejdere.

- Vi har fokus på trivsel i stærke arbejdsfællesskaber. Arbejdsmiljøet er et fælles ansvar, hvor højeste kontekst er kerneopgaven. Vi tør diskutere organisationens behov i relation til individets behov.
- Vi har et særligt fokus på ledernes, arbejdsmiljøgruppernes og TRIO'ernes rolle for arbejdsmiljøet i hverdagen.

### En bæredygtig metode til at styrke arbejdsfællesskabet

Vi styrker arbejdsfællesskabet mellem TRIO/arbejdsmiljøgruppen via struktur og systematik og hjælper dem til selv at tage fat i problemstillinger og lave operationelle handleplaner.

### Opfølgning på Trivsel 2023 på arbejdsmiljøtemadagen for TRIO'erne og i MED

Indsatsen retter sig i særlig grad mod at gøre TRIO'erne i stand til at følge op på den regionale trivselsundersøgelse

Vi skal skabe sammenhæng mellem projekt Stærke Arbejdsfællesskaber og udvikling af koncepter, som TRIO'erne kan bruge i deres arbejdsmiljøarbejde.

Vi udvikler på materialer og værktøjer til TRIO'erne som er tilgængeligt via trivselshjemmesiden.

Vi kickstarter opfølgingsarbejdet på den årlige Arbejdsmiljøtemadag.

## **Sygefravær og gruppesamtaler**

Vi fortsætter sygefraværsindsatsen med fokus på mere nærvær

Vi fortsætter Projekt Gruppesamtaler med fokus på kompetenceudvikling af lederne.

## **Krænkende handlinger mellem ansatte**

De tilgængelige værktøjer sættes i fokus i opfølgning på Trivsel 2023.

Vi vil styrke det systematiske opfølgingsarbejde i MED ved "ja" til mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed

Vi vil sikre videndeling på tværs af virksomhederne ved at drøfte reaktioner fra Arbejdstilsynet i Arbejdsmiljørådet.

## **Krænkende handlinger i relationen til patient/borger**

Vi vil sikre videndeling på tværs af virksomhederne i Arbejdsmiljørådet ved at drøfte reaktioner fra Arbejdstilsynet. Der sættes fokus på erfaringer, håndtering og opfølgning.

## **Indstilling**

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering:

1. tager orienteringen til efterretning.

## **Referat**

Lise-Lotte Kyneb orienterede om regionens arbejdsmiljøplan 2023-2024.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning.

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

## **Punkt 7: B: Orientering om anvendelse af midler til kompetenceudvikling for erfarne medarbejdere**

2022-045556

### **Bilag**

Bilag. Kompetenceudvikling for erfarne medarbejdere 2023

7

## **B: Orientering om anvendelse af midler til kompetenceudvikling for erfarne medarbejdere**

---

### **Resumé**

I budget 2023 er der afsat 2,0 mio. kr. målrettet kompetenceudvikling for erfarne medarbejdere. Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering orienteres om forventet anvendelse af midlerne.

### **Sagsfremstilling**

Kompetenceforum har haft til opgave at prioritere midlerne. Det blev besluttet, at udmønte cirka halvdelen af puljen på 2,0 mio. kr. til regionale indsatser og udmønte de resterende midler til lokale indsatser på hospitalerne.

Plan for udmøntning af midler til ordningen fremgår af bilag.

I budgetteksten fremgår det, at ordningen skal evalueres medio 2023 for at vurdere, om indsatsen giver den ønskede effekt i forhold til fastholdelse. Kompetenceforum drøftede i juni formålet med en evaluering og besluttede, at det ikke giver mening af gennemføre en egentlig evaluering på nuværende tidspunkt.

Dels er kun en mindre del af aktiviteterne gennemført på nuværende tidspunkt. Dels er det ikke muligt direkte at måle effekten af de angivne tiltag og sætte lighedstegn med fx konkrete medarbejders fastholdelse i aktuelt job.

Kompetenceforum vil i stedet gøre opmærksom på, at kompetenceudvikling generelt handler om at udvikle den enkelte medarbejders personlige og faglige viden og kompetencer. Derudover spiller kompetenceudvikling en afgørende rolle i forhold til medarbejders effektivitet, engagement og motivation og sikrer kvalitet i opgaveløsningen i fremtiden. Medarbejdernes mulighed for karriereudvikling og jobtilfredshed er også med til at sikre højere grad af fastholdelse og dermed reducere medarbejderomsætningen. Derudover kan en sideeffekt være, at regionens arbejdspladser bliver mere attraktive for potentielt nye medarbejdere.

Kompetenceforum forventer at prioritere midlerne på samme vis for 2024. Forud for dette vil der ske en kort tilbagemelding på de regionale tiltag, der er udmøntet midler til i 2023 i forhold til at vurdere, om disse indsatser skal fortsætte i 2024 eller ej.

### **Økonomi**

Der er afsat 2,0 mio. kr. til indsatsen med at skabe kompetenceudvikling for erfarne medarbejdere i 2023. Alle midler forventes udmøntet jf. bilag.

### **Indstilling**

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tager orienteringen til efterretning.

## **Referat**

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning.

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

## **Bilag**

1. Bilag. Kompetenceudvikling for erfarne medarbejdere 2023

## **Punkt 8: Orientering**

## 8 Orientering

---

### Referat

#### Arbejds miljøtemadag

Mariane Therkelsen orienterede om arbejds miljøtemadagen i den 26. oktober – som del af den internationale arbejds miljøuge i uge 43. Udvalget inviteres (program indgår).

#### Studietur i november

Birgitte Søtoft orienterede om status på udvalgets studietur i november, hvor der nu er behov for endelig tilmelding. Sekretariatet skriver ud.

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

## **Punkt 9: Eventuell**

## 9 Eventuelt

---

### Referat

#### **Forslag til emner til kommende møder**

Følgende emner blev foreslået som del af kommende møders dagsorden:

- Journalføring og deling af informationer på tværs af sektorer
- Besøg af lederen for regionens interne vikarbureau.

Lone Olsen (V) deltog ikke under sagens behandling.

## **Punkt 10: Underskrift af mødeprotokol**

## **10**

### **Underskrift af mødeprotokol**

---

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.