

REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 09-03-2022

Mødedato Onsdag d. 09. marts 2022 kl. 13:00

Mødested Regionshospital Nordjylland, Mødelokale 2 (på gangen ved kantinen),
Bispensgade 37, 9800 Hjørring

Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Beslutning: Valg af formand og næstformand for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekrutte	4
Beslutning: Mødeplan for 2022 for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering - kl. 13.0	5
Beslutning: Forretningsorden for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering - kl. 13.15-	7
Drøftelse: Budget 2023 - kl. 13.25-14.05.....	9
Orientering: MED-systemet - kl. 14.10-14.45.....	11
Orientering: Personalepolitikker - kl. 14.45-15.00.....	13
Orientering: Status på specialuddannelserne i intensiv- og anæstesiologisk sygepleje - kl. 15.00-15.	15
Orientering - kl. 15.20-15.25.....	18
Eventuelt - kl. 15.25-15.30.....	19

1

Deltagere

Udvalgsmedlemmer

Søren Valgreen Knudsen (formand)

Peter Therkildsen (næstformand)

Peter Larsen

Lone Olsen

Ulla Astman

Administrative deltagere

Regionsdirektør Christian Boel

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen

Specialkonsulent Helle Madsen (udvalgssekretær)

Afbud

Per Kjeldsen

Janne Toft-Lind

Per Møller

Pia Buus Pinstруп

Ad hoc

Økonomichef Rune Vinther Herslund

Hospitalsdirektør Henrik Larsen

FTR og næstformand for Hovedudvalget Bente Yder

Uddannelseschef Gurli Lauridsen

2

Beslutning: Valg af formand og næstformand for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering - kl. 13.00-13.05

Resumé

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering vælger formand og næstformand for udvalget.

Sagsfremstilling

Idét der forventes at politiske udvalg i Region Nordjylland overgår til stående udvalg pr. 1. marts 2022, skal Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering vælge formand og næstformand for udvalget.

Indstilling

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

1. Beslutter valg af formand og næstformand for udvalget

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 09-03-2022:

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering besluttede, at formand og næstformand for udvalget bliver henholdsvis Søren Valgreen Knudsen og Peter Therkildsen.

Janne Toft-Lind (Ø), Per Kjeldsen (A), Per Møller (C) og Pia Buus Pinstrup (C) deltog ikke under punktet.

Beslutning: Mødeplan for 2022 for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering - kl. 13.05-13.15

Resumé

Forretningsudvalget og Regionsrådet har behandlet oplæg til mødeplan for 2022 for Regionsrådet, Forretningsudvalget og de stående udvalg.

Forretningsudvalget opfordrer udvalgene til i videst muligt omfang at lægge det fremlagte forslag til mødeplan for udvalgene til grund ved fastsættelsen af egen mødeplan.

På den baggrund indstiller Administrationen, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering godkender oplægget til mødeplan.

Sagsfremstilling

De stående udvalg skal efter lovgivningen selv vedtage deres mødeplan. For Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering er der lagt op til, at der afholdes møde på følgende tidspunkter i 2022:

- Onsdag 9. februar kl. 9.30-12.00
- Onsdag 9. marts kl. 13.00-15.30
- Onsdag 6. april kl. 9.30-12.00
- Onsdag 11. maj kl. 9.30-12.00
- Onsdag 8. juni kl. 13.00-15.30
- Tirsdag 16. august kl. 13.00-15.30
- Onsdag 14. september kl. 9.30-12.00
- Onsdag 12. oktober kl. 9.30-12.00
- Onsdag 9. november kl. 13.00-15.30
- Onsdag 7. december kl. 13.00-15.00

Juli måned er mødefri, ligesom andre ferieperioder så vidt muligt er friholdt for møder.

De stående udvalgs mødetidspunkter er nøje tilrettelagt i et "rul" med forretningsudvalgsmøder og regionsrådsmøder. Systematikken for en given måned er som udgangspunkt, at udvalgsmøder afholdes i uge 1 og 2, forretningsudvalgsmøder i uge 2 og 3 og regionsrådsmøder og temamøder i uge 4.

Som udgangspunkt holdes møderne i Regionshuset. Dog kan møderne ind i mellem (efter nærmere aftale med udvalget og/eller formandskabet) holdes ude-af-huset - enten på andre af regionens matrikler eller i forbindelse med besøg hos eksterne samarbejdspartnere. Ofte vil denne type møde være mere tidskrævende og den ordinære mødetid vil skulle udvides, idet møderne (udover det ordinære udvalgsmøde) som regel også indbefatter rundvisning og dialog med besøgsområdet.

Ifølge udkast til årshjul for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering, er der lagt op til, at cirka hver anden møde afholdes uden for Regionshuset.

Kommunikation og dialog

Forretningsudvalget 10-01-2022

Forretningsudvalget traf på mødet den 10. januar 2022 følgende beslutning:

Indstillingen blev godkendt med følgende ændring:

Regionsrådsmødet den 30 maj 2022 fremrykkes til den 23 maj 2022, og Regionsrådsmødet i november fremrykkes fra den 28. november til 21. november 2022.

Kristoffer Hjort Storm deltog ikke i sagens behandling.

Regionsrådet 24-01-2022

Regionsrådet traf på mødet den 24. januar 2022 følgende beslutning:

Indstillingen med Forretningsudvalgets justering blev godkendt.

Indstilling

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

1. Godkender oplægget til mødeplan 2022

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 09-03-2022:

Mødeplanen blev godkendt.

Janne Toft-Lind (Ø), Per Kjeldsen (A), Per Møller (C) og Pia Buus Pinstруп (C) deltog ikke under punktet.

Bilag

1. kalender-2022 - Politiske møder - Regionsrådet
2. kalender-2022 - RR mandag - opdateret Politiske møder - FU

Beslutning: Forretningsorden for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering - kl. 13.15-13.25

Resumé

I punktet forelægges et forslag til Forretningsorden for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering.

Administrationen indstiller, at udvalget godkender Forretningsorden for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering.

Sagsfremstilling

De stående udvalg skal jf. reglerne selv vedtage deres forretningsorden. Det anbefales, at de stående udvalg ved vedtagelse af en forretningsorden tager udgangspunkt i nærværende forretningsorden af hensyn til overskueligheden for det samlede Regionsråd.

I det konkrete forslag behandles blandt andet rammerne for udvalgets mødevirksomhed, forberedelsen af dagsordener, beslutningsdygtighed og mødeledelse.

Reglerne er i vidt omfang udtryk for den sædvane, som gennem mange år er udviklet i kommuner og regioner, og som i vidt omfang kan genfindes i den af Indenrigsministeriet udarbejdede Normalforretningsorden.

Kommunikation og dialog

Forretningsordenen tager udgangspunkt i den forretningsorden, der blev godkendt for Udvalg for Borgerinddragelse og Demokrati som blev behandlet på henholdsvis Forretningsudvalgsmøde og Regionsmøde i januar, med følgende beslutning:

Forretningsudvalget 17-01-2022:

Forretningsudvalget traf på mødet den 17. januar 2022 følgende beslutning:

Indstillingen godkendt.

Kim Edberg deltog ikke i sagens behandling.

Regionsrådet 24-01-2022:

Regionsrådet traf på mødet den 24. januar 2022 følgende beslutning:

Indstillingen blev godkendt.

Indstilling

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

1. Godkender Forretningsordenen for Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 09-03-2022:

Forretningsordenen blev godkendt.

Møderne i udvalget afholdes som udgangspunkt med fysisk fremmøde. Ved særlige omstændigheder kan en hybridløsning være mulig efter aftale med formandskabet.

Janne Toft-Lind (Ø), Per Kjeldsen (A), Per Møller (C) og Pia Buus Pinstруп (C) deltog ikke under punktet.

Bilag

1. Forretningsorden Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

Drøftelse: Budget 2023 - kl. 13.25-14.05

Resumé

I henhold til procesplan for Budget 2023 drøfter de politiske udvalg i marts måned perspektiverne for det kommende budget. Hvert udvalg har mulighed for at stille op til 3 konkrete budgetforslag, som ønskes inddraget i budgetprocessen.

Det indstilles, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøfter og eventuelt indstiller op til 3 budgetforslag til budgetmaterialet for 2023, der siden forelægges Forretningsudvalget den 19. april.

Økonomichef Rune Vinther Herslund deltager i punktet.

Sagsfremstilling

I henhold til proces- og tidsplan for Budget 2023 drøfter de politiske udvalg i marts måned perspektiverne for det kommende års budget.

Formålet er at give udvalgene mulighed for en fælles drøftelse af de budgettemner, som der politisk ønskes fokus på i det kommende budget. Samtidig danner drøftelserne baggrund for en forventningsafstemning omkring de tematikker og emner, som administrationen i samarbejde med hospitaler, virksomheder og øvrige budgetansvarlige, på nuværende tidspunkt forventer at skulle arbejde med frem mod det endelige budgetmateriale.

På mødet vil der blive givet et kort indledende oplæg om den overordnede rammesætning for Budget 2023, med udgangspunkt i regionens økonomiske status primo 2022 samt særlige opmærksomhedspunkter for budgetlægningen i 2023.

I oplægget vil endvidere indgå de første overvejelser om temaer, hvortil der forventes at blive udarbejdet budgetforslag til budgetmaterialet, med særligt fokus på budgettemner indenfor udvalgets område. I oplægget fremhæves eventuelle budgettemner fra Budget 2022, som må forventes også at have afsmittende effekt på Budget 2023.

På baggrund heraf indstilles, at udvalget drøfter perspektiverne for Budget 2023 og supplere administrationens oplæg med op til 3 budgetforslag indenfor udvalgets opgaveportefølje.

Udvalgets budgetforslag vil indgå i Forretningsudvalgets drøftelse af de samlede indmeldte forventninger til Budget 2023, som foregår den 19. april. Det er Forretningsudvalget, som beslutter, hvilke forslag, der skal arbejdes videre med i budgetlægningen.

Indstilling

Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1. Drøfter perspektiverne for Budget 2023 og eventuelt indstiller op til 3 konkrete budgetforslag til behandling i Forretningsudvalget d. 19. april.

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 09-03-2022:

Administrationen v/økonomichef Rune Vinter Herslund holdt et oplæg.

Udvalget drøftede i forlængelse heraf perspektiver i relation til budget 2023, og pegede på nedenstående budgetforslag indenfor udvalgets opgaveportefølje:

- Lokal løndannelse/økonomiske incitament
- Rekruttering og fastholdelse – herunder tilbagerekkruttering (brush-up kurser, god seniorpolitik m.v.) og opgaveglidning
- Uddannelse og kompetenceudvikling - herunder særligt fokus på trængte uddannelser som anæstesi- og intensivuddannelserne og uddannelse til akutmodtagelserne, samt med blik for de faggrupper, der bliver mangel på i fremtiden.

Udvalget ønskede, at Budget 2023 dagsordensættes på udvalgets kommende møde, hvortil Administration forbereder udfoldning af udvalgets prioriterede budgetforslag til yderligere forberedelse og kvalificering til Forretningsudvalgets møde den 19. april.

Janne Toft-Lind (Ø), Per Kjeldsen (A), Per Møller (C) og Pia Buus Pinstrup (C) deltog ikke under punktet.

Orientering: MED-systemet - kl. 14.10-14.45

Resumé

For at sikre udvalgets kendskab til MED-systemet i Region Nordjylland præsenteres tankegangen bag det formaliserede samarbejde mellem ledere og medarbejdere i regionen, dets værdi for organisationen i forhold til at løse kerneopgaven samt dets rammer og formelle organisering.

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

Direktør for Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen indleder punktet.

Sygehusdirektør Henrik Larsen og Fællestillidsrepræsentant og næstformand for Hovedudvalget Bente Yder deltager og fortæller om MED-arbejdet på Regionshospital Nordjylland og i Hovedudvalget.

Sagsfremstilling

MED står for begreberne medindflydelse og medbestemmelse og er betegnelsen for det formaliserede samarbejde mellem ledere og medarbejdere i Region Nordjylland.

Det er Region Nordjyllands vision at arbejde for et sammenhængende Nordjylland. Vi skaber resultater og løsninger i et samspil med borgere, brugere, patienter, samarbejdspartnere, nordjyske kommuner og private aktører.

Et velfungerende MED-system er en forudsætning for, at Region Nordjylland som organisation kan skabe disse resultater, tænke nyt og forbedre ydelser og løsninger.

MED-systemet er en anerkendelse af, at medarbejdernes vinkler, faglighed og praksiskendskab skaber bedre beslutningsgrundlag. Ledelse og medarbejdere er hinandens betingelser for at udvikle arbejdspladsen - rammerne for løsningen af kerneopgaven. Det er erfaringen, at effektivitet, engagement og kvalitetsbevidsthed opnås bedst ved, at medarbejderne deltager i beslutningerne om rammerne for arbejdet. De ansattes ret til medindflydelse og medbestemmelse i spørgsmål om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold er en integreret del af det daglige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

MED-samarbejdet i Region Nordjylland er formaliseret i form af den Lokale MED-aftale. Den er indgået mellem de faglige organisationer på vegne af medarbejderne og regionen.

Tillidsrepræsentanter (TR), arbejdsmiljørepræsentanter (AMR/AMiR) og valgte medarbejderrepræsentanter samt ledere valgt til MED-udvalg er omdrejningspunktet for samarbejdet.

Målet med MED-samarbejdet i Region Nordjylland er at:

- Understøtte og styrke en samarbejds- og arbejdsmiljøkultur baseret på en åben og tillidsfuld dialog
- Opstille rammerne for at ledere og medarbejdere kan samarbejde om at løse, forbedre og udvikle kerneopgaven

- Sikre alle ansatte medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Det øverste MED-udvalg i regionen er Hovedudvalget (ofte bare kaldet HU) med 32 medlemmer:

- 8 ledelsesrepræsentanter
- 9 medarbejderrepræsentanter/TR
- 3 arbejdsmiljørepræsentanter
- 1 arbejdsmiljøfaglig konsulent

HU deltager i møder med Regionsrådet en række gange i forbindelse med budgetprocessen for at bidrage med medarbejdernes synspunkter ind i budgetdrøftelserne.

Udover HU, som drøfter og har medindflydelse på de overordnede fælles beslutninger i regionen, er der etableret MED-udvalg på alle niveauer i forhold til den ledelsesmæssige organisering.

Ved siden af det formaliserede og forpligtende samarbejde i MED-systemet opererer vi ligeledes med TRIO-samarbejde. En trio består som udgangspunkt af en leder, en arbejdsmiljørepræsentant samt en eller flere tillidsrepræsentanter. TRIO samarbejdet er et uformelt og uforpligtende samarbejde til brug ved umiddelbar sparring og som dialogforum i forhold til at bistå med løsningen af de daglige problemer.

MED-aftalen for Region Nordjylland kan tilgås via nedenstående link, hvis man er interesseret i at dykke dybere ned i den:

[MED-aftale-2018.ashx \(rn.dk\)](https://med.aftale-2018.ashx (rn.dk))

Indstilling

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

1. Tager orienteringen til efterretning

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 09-03-2022:

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

Janne Toft-Lind (Ø), Per Kjeldsen (A), Per Møller (C) og Pia Buus Pinstrup (C) deltog ikke under punktet.

Orientering: Personalepolitikker - kl. 14.45-15.00

Resumé

For at sikre udvalgets kendskab til Region Nordjyllands personalepolitiske rammer præsenteres udvalget for de regionale Personalepolitikker, herunder rammer og vilkår herfor.

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

Direktør Mariane Therkelsen fremlægger punktet.

Sagsfremstilling

I henhold til MED-rammeaftalens § 8 stk. 1 kan Hovedudvalget vælge at fastsætte de overordnede rammer for forhold vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold, hvor udvalget vurderer, at der skal være én ramme gældende for alle ansatte i regionen. MED-udvalg på de øvrige niveauer udfylder efterfølgende rammerne og aftaler, hvad man gør i praksis.

Personalepolitikkerne i Region Nordjylland er retningslinjer i MED-forstand og er aftalt i enighed mellem ledere og medarbejdere, idet det er et samlet udvalg, som skal beslutte de fælles rammer.

Hovedudvalget i regionen har således besluttet følgende fælles personalepolitikker:

- Politik for kompetenceudvikling
- Livsfasepolitik
- Omstillingspolitik
- Arbejds miljøpolitik
- Sundhedsfremme- og forebyggelsespolitik
- Politik for ansættelser og mangfoldighed
- Lønpolitik
- Sygefraværspolitik

Det er herefter op til MED-udvalgene i de enkelte hospitaler og virksomheder, at aftale retningslinjer for, hvordan de enkelte politikker implementeres lokalt.

Af MED-Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelse i Regionerne fremgår det ligeledes af § 8, kapitel 2, stk. 3, at der skal aftales retningslinjer for proceduren for, hvornår og hvordan MED-systemet skal inddrages i drøftelser af

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. regionens personalepolitik,
3. de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere,
4. større rationaliserings- og omstillingsprocesser.

Hovedudvalget har tidligere besluttet, at der udover de ovennævnte skal besluttes en retningslinje for arbejdsmiljøarbejdet i MED-systemet.

De eksisterende personalepolitikker: Politik for kompetenceudvikling og politik for omstillingsprocesser indeholder begge anvisninger på procedurerne for, hvornår og hvordan MED-systemet skal inddrages og opfylder således de formelle krav til en procedureretningslinje.

Derfor er der alene i henhold til beslutning i Hovedudvalget (maj 2015) udarbejdet selvstændige procedureretningslinjer for:

- budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
- regionens personalepolitik,
- MED-systemets inddragelse i arbejdsmiljøarbejdet.

[Personalepolitikker for Region Nordjylland \(rn.dk\)](https://www.rn.dk/personalepolitikker)

Personalepolitikkerne kan tilgås via ovenstående link, hvis man ønsker at orientere sig yderligere.

Indstilling

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

1. Tager orienteringen til efterretning

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 09-03-2022:

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

Janne Toft-Lind (Ø), Per Kjeldsen (A), Per Møller (C) og Pia Buus Pinstруп (C) deltog ikke under punktet.

Orientering: Status på specialuddannelserne i intensiv- og anæstesiologisk sygepleje - kl. 15.00-15.20

Resumé

Som følge af Covid-19-situationen er der megen bevågenhed på antal specialuddannede sygeplejersker, der er inden for intensiv og anæstesi.

Administrationen orienterer om den aktuelle status og indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tager orienteringen til efterretning.

Direktør Mariane Therkelsen fremlægger punktet.

Sagsfremstilling

Som følge af Covid-19-situationen er der megen bevågenhed på antal specialuddannede sygeplejersker inden for intensiv og anæstesi.

Intensiv

I Region Nordjylland er vi i 2021 lykkedes med at besætte det antal stillinger på de intensive afsnit, som svarer til de sygeplejersker, der er rejst. Antallet af specialuddannede er dog faldet fra 210 i 2020 til 200 intensivsygeplejersker i 2021. I 2019 var der 188 specialuddannede intensivsygeplejersker. Situationen for det øvrige land fremgår af tabel 1.

Tabel 1: Data på den intensive specialuddannelse fra de fem regioner – udarbejdet af det nationale specialuddannelsesråd for specialuddannelsen i intensiv sygepleje januar 2022 (Justret med nordjyske tal februar 2022):

Region	Antal ansatte spl. i 2020	Antal ansatte spl. i 2021	Antal specialudd. i 2020	Antal specialudd. i 2021	Specialudd. i % i 2020	Specialudd. i % i 2021
Nordjylland	327*	275	210	200	64,2%	72,7%
Midt	648	605	422	381	65,1%	62,9%
Syd	713	659	502	438	70,4%	66,5%
Sjælland	243	237	187	158	76,9%	66,6%
Hovedstaden	941	915	597	597	63,4%	65,2%
I alt	2872	2691	1918	1774	68,0%	65,9%

*I 2020 indeholder de nordjyske tal personale på opvågning og i det intermediære område. Hertil kommer uddannelsesstillinger på ca 25.

I 2021 blev alle uddannelsesstillinger besat. Set på baggrund af pandemien må det betragtes som pænt. Siden har der dog været frafald. I 2020 blev 13 uddannelsesstillinger besat; klinisk praksis var på det tidspunkt hårdt presset af Covid-19 samt omstruktureringer.

Covid-19 har ydet benspænd for at afvikle rekrutteringsworkshop i 2020 og 2021 – håbet er at afvikle det i 2022 sammen med gentagelse af rekrutteringsstrategi på sociale medier.

Anæstesi

I 2020 blev der vedtaget en op-dimensionering på specialuddannelsen i anæstesiologisk sygepleje fra 14 uddannelsesstillinger til 20 uddannelsesstillinger årligt. Dimensioneringen er løftet til højst mulige kliniske kapacitet.

I 2021 blev 14 anæstesisygeplejersker færdiguddannet, og forventningen er, at 15 anæstesisygeplejersker færdiguddannes i 2022.

Rekrutteringssituationen er udfordret – som den er i alle regioner. Det lykkedes i 2021 næsten at besætte samtlige uddannelsesstillinger, men grundet en mangel på kvalificerede ansøgninger blev "kun" 19 ud af 20 uddannelsesstillinger besat.

Covid-19 har også her ydet benspænd for at afvikle rekrutteringsworkshop i 2020 og 2021.

Antal ansatte anæstesisygeplejersker i Region Nordjylland

I 2021 var der 214 anæstesisygeplejersker og i 2020 var der 205. Ifølge klinisk praksis har flere anæstesisygeplejersker søgt om nedsat tid:

År	Regionshospitalet Nordjylland	Aalborg Universitetshospital	Total
2019	39,5	153,7	193,2
2020	40,9	156,6	197,5
2021	39,5	146,8	186,3

Indstilling

Administrationen indstiller, Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering:

1. Tager orienteringen til efterretning

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 09-03-2022:

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

Janne Toft-Lind (Ø), Per Kjeldsen (A), Per Møller (C) og Pia Buus Pinstруп (C) deltog ikke under punktet.

9

Orientering - kl. 15.20-15.25

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 09-03-2022:

Intet under orientering.

10

Eventuelt - kl. 15.25-15.30

Referat

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 09-03-2022:

Intet under eventuelt.