

# **REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 13-08-2025**

**Mødedato** Onsdag d. 13. august 2025 kl. 12:30

**Mødested** Mødelokale 2, Regionshuset

# Indholdsfortegnelse

Deltagere.....	3
Drøftelse: Dialogmøde med Forhandlingsudvalget.....	4
Drøftelse: Opfølgning på politiske pejlemærker for uddannelse og kompetenceudvikling.....	5
Drøftelse: Lægelig videreuddannelse - fremtidens lægekompetencer og mulig arbejdstilrettelæggelse.....	6
Drøftelse: Udenlandsk arbejdskraft - erfaringer og håndtering.....	7
Orientering: Resultat af Lægers bibeskæftigelse for 2024.....	9
Drøftelse: Projektansøgning til arbejdsmiljøpulje: Konfliktkompetencer.....	11
Punkter til kommende møder.....	12
Orientering.....	13
Eventuelt.....	14
Underskrift af mødeprotokol.....	15

# Punkt 1: Deltagere

1-01-81-15-24

## Sagsfremstilling

### Udvalgsmedlemmer

Søren Valgreen Knudsen (formand)

Peter Therkildsen (næstformand)

Anne Honoré Østergaard

Helena Palsgaard

Jes V. Laursen

Tage Leegaard

Per Kjeldsen

Ole Stavad

Søren Brunsholt Andersen

### Administrative deltagere

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen

Specialkonsulent Patrick Nexø Routhe (udvalgssekretær)

### Afbud

### Ad hoc

Medlemmer af Forhandlingsudvalget

Mads Skipper, Sekretariatschef, kontorchef, Region Midtjylland

Henrik Melbye Madsen, Konst. uddannelseschef, Mennesker og Organisation

Christoffer Mühlendorff Knudsen, Uddannelseskonsulent, Mennesker og Organisation

Gurli Lauridsen, Konsulent, Mennesker og Organisation

Malene Rohbrandt Aarup, HR-specialist, Mennesker og Organisation

## Beslutning

Ingen bemærkninger.

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

0-9-55-24

### **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 udvalgsmødet i september 2023, og dialogen genoptages på dagens møde.

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

### **Sagsfremstilling**

Forhandlingsudvalget besøgte Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering til en dialog om aktuelle emner af fælles interesse. Et lignende besøg fandt sted i september 2023.

#### **Om Forhandlingsudvalget**

Forhandlingsudvalget er nedsat for at sikre løbende dialog mellem de faglige organisationer og Region Nordjyllands øverste administrative ledelse. 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.

#### **Dagens dialogmøde**

Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering har fremlagt et tema, som de ønsker at drøfte med Forhandlingsudvalget med henblik på at få præsenteret deres overvejelser herom. Derudover ønsker udvalget også at drøfte de emner, som Forhandlingsudvalget gerne vil fremhæve ved dagens dialogmøde.

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering ønsker derfor at drøfte:

1. Om Forhandlingsudvalget ser nogen udfordringer med de nuværende overenskomster og hvad er deres forventninger til de ønsker og krav, de vil stille til kommende overenskomstforhandlinger?
2. Om der er særlige emner som Forhandlingsudvalget gerne vil fremhæve overfor udvalget.

### **Indstilling**

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

1. Drøfter aktuelle emner med Forhandlingsudvalget med afsæt i sagsfremstillingens oplæg.

### **Beslutning**

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering og Forhandlingsudvalget drøftede punktet.

# Punkt 3: Drøftelse: Opfølgning på politiske pejlemærker for uddannelse og kompetenceudvikling

1-30-81-1-25

## Resumé

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering følger arbejdet med de politiske pejlemærker for at sikre den rette arbejdskraft i Region Nordjylland. Der følges op gennem en fast, halvårlig status, der tager udgangspunkt i en status på de enkelte indikatorer inden for hvert af de politiske pejlemærker.

På dagens møde følges der for anden gang op på pejlemærkerne om uddannelse og kompetenceudvikling.

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

## Sagsfremstilling

### Politiske pejlemærker for uddannelse og kompetenceudvikling

De 14 pejlemærker sætter retningen for Region Nordjyllands arbejde med uddannelse og kompetenceudvikling, ledelse, rekruttering og onboarding samt arbejdsmiljø og arbejdstilrettelæggelse.

Der er fire politiske pejlemærker for uddannelse og kompetenceudvikling:

1. Vi understøtter uddannelse som en kerneopgave
2. Vi gør det muligt for vores medarbejdere at have et arbejdsliv med livslang læring
3. Vi styrker vores læringsmiljøer
4. Vi arbejder for at sikre balance i rette arbejdskraft i Nordjylland

### Indikatorer for opfølgning

Der er seks indikatorer under de fire pejlemærker for uddannelse og kompetenceudvikling:

- Vi følger kvalitetsudviklingen af uddannelsesopgaven gennem status på årlige drøftelser i Kompetenceforum
- Vi følger implementeringen af uddannelsesreformen gennem dialog og tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne
- Vi belyser konkrete cases inden for området
- Vi gennemfører prøvehandling med KPI i forhold til praktikforløb for sygeplejerskestuderende
- Vi følger arbejdet i regi af Nordjysk Sundhedsalliance om deling af uddannelsesdata
- Vi følger beskæftigelsesudviklingen i Nordjylland

### Model for opfølgning og opmærksomhedspunkter

I henhold til udvalgets beslutning 9. oktober 2024 om model for at følge op på pejlemærkerne, gøres der status på de enkelte indikatorer i vedlagte bilag 1.

## Indstilling

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

1. Drøfter status på de politiske pejlemærker for uddannelse og kompetenceudvikling.

## Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede punktet.

## Bilag

Opfølgning på politiske pejlemærker - uddannelse og kompetenceudvikling

Den rette arbejdskraft i Region Nordjylland

## Punkt 4: Drøftelse: Lægelig videreuddannelse - fremtidens lægekompetencer og mulig arbejdstilrettelæggelse

1-30-70-2-25

### Resumé

Udvalget har ønsket at drøfte specialiserings- og kompetencebehovet for fremtidens speciallæger. Udvalget har i den forbindelse ønsket at drøfte varetagelsen af vagter på lægeområdet samt uddannelsen af flere læger med ”mere brede kompetencer”.

Sekretariatschef Mads Skipper fra Videreuddannelsesregion Nord deltager under punktet og indleder med et mundtligt oplæg. Konst. uddannelseschef Henrik M. Madsen fra Mennesker og Organisation deltager også under punktet.

### Sagsfremstilling

I maj 2024 udgav Sundhedsstyrelsen rapporten *Fremtidens speciallæge* (Bilag 1). Rapporten indeholder en række anbefalinger til fremtidens speciallægeuddannelse - herunder anbefalinger vedr. ændrede specialbeskrivelser, målbeskrivelser, lægeroller m.m. Rapportens anbefalinger har et mangeårigt udviklingsperspektiv og vil forventeligt kræve en flerårig og trinvis implementering.

Baggrunden for rapporten er, at flere mennesker fremover vil leve længere med flere samtidige sygdomme og følgerne heraf. De seneste årtiers positive udvikling i behandling af blandt andet hjertesygdom, kræft, diabetes og lidelser i bevægelsesapparatet har betydet, at mange patienter lever længere. Det er positivt, men det stiller krav til speciallægenes faglige udvikling. Der er i speciallægeuddannelsen behov for mere faglig bredde, der kan gøre speciallægerne i stand til at arbejde alsidigt og forholde sig til en stor del af patienternes problemstillinger, der relaterer sig til multisygdom.

For speciallægerne kommer revisionen blandt andet til at betyde, at kompetencefællesskabet på tværs af flere specialer øges. En stor del af fremtidige speciallæger skal lære at vedligeholde kompetencer til at behandle hyppigt forekommende tilstande samtidig med, at de også skal have kompetencer til at varetage mindre hyppige og specialiserede opgaver.

For patienterne kan revisionen bidrage til mere effektive og sammenhængende patientforløb, fordi speciallægerne i højere grad vil få en tilstrækkelig faglig bredde og generalistkompetence til at kunne forholde sig til flere af patienternes sygdomsmæssige problemstillinger.

Speciallægenes mere brede kompetenceprofil forventes at spille positivt ind på det tværfaglige samarbejde og kan øge hospitalernes fleksibilitet i vagtplanlægning og arbejdstilrettelæggelse ved at gøre flere læger i stand til at dække et bredere spektrum af patientbehov. Det kan styrke robusthed, effektiv ressource anvendelse og sikre mere sammenhængende patientforløb.

Sekretariatschef Mads Skipper fra Videreuddannelsesregion Nord vil indlede punktets drøftelser med et mundtligt oplæg, hvor han bl.a. vil komme omkring nogen af de mest centrale anbefalinger fra *Fremtidens speciallæge*, og deres betydning for hospitalernes muligheder og udfordringer for fleksibel vagt- og arbejdstilrettelæggelse på lægeområdet.

### Indstilling

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

1. Tager orienteringen til efterretning.
2. Drøfter specialiserings- og kompetencebehovet for fremtidens speciallæger med henblik på at opnå øget viden og indsigt i området.

### Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede punktet.

### Bilag

Fremtidens speciallæge

## Punkt 5: Drøftelse: Udenlandsk arbejdskraft - erfaringer og håndtering

1-13-4-113-24

### Resumé

I Region Nordjylland ved vi, at vi har en del ansatte med udenlandsk baggrund. Hvor mange det drejer sig om, ved vi til gengæld ikke, da det ikke er legalt at registrere nationalitet (GDPR). Derimod kan der siges noget om erfaringer.

Med hensyn til sundheds- og plejepersonale fra tredjelande, er der i forbindelse med Økonomiaftalen for 2026 indgået aftale om at etablere et modtagerapparat for de der via partnerskabsaftalen kommer fra Indien og Filippinerne. Dernæst skal de arbejdes med en efterspørgselsdrevet tilgang til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande.

Administrationen indstiller, at udvalget drøfter erfaringer og håndtering af udenlandsk arbejdskraft.

Uddannelseskonsulent Christoffer Knudsen og konsulent Gurli Lauridsen deltager under punktet.

### Sagsfremstilling

Den viden, der er i organisationen om udenlandsk sundhedspersonale er, at en rigtig stor andel kommer fra EU / EØS lande. EU anerkendelsesdirektivet (anerkendelse af uddannelse) gør, at eksempelvis læger og sygeplejersker kan søge stillinger på lige vilkår med dansk uddannede. Sundhedsuddannede fra tredjelande, altså lande uden for norden og EU / EØS lande, skal derimod først have godkendt uddannelse og efterfølgende gennemføre evalueringsansættelse for at opnå dansk autorisation.

Nedenstående oplister, hvad der gøres i dag, hvilke erfaringer og udfordringer, der opleves i organisationen og hvilke nationale tiltag, der kommer med Økonomiaftalen 2026.

Hvordan gøres der i dag:

- For læger eksisterer et kartotek (jobbank), hvor interesserede udenlandsk uddannede læger kan placere deres ansøgning, og hvor afdelinger ved behov kan gå ind og skabe kontakt til en kommende medarbejder. Denne procedure er ved at blive opdateret, så den fremadrettet kan anvendes mere aktivt.
- Der opslås halvårligt stillinger øremærket udenlandsk uddannede læger, når der er afdelinger der ønsker at indgå i en sådan proces.
- Der opslås ikke specifikke stillinger til evalueringsansættelse af sygeplejersker. Udenlandske sygeplejersker skal søge ordinære stillinger. På rn.dk. ligger orientering om, hvorledes de udenlandske sygeplejersker skal forholde sig.
- Der er et Ph.d. projekt i gang som undersøger barriererne for udenlandsk uddannende læger ift. det danske sundhedsvæsen.

Erfaringer og udfordringer:

- Der er generel stor tilfredshed med de udenlandske sundhedspersonale, der er ansat i regionen. Det er ansættelsen og i særlig grad ansættelsen af personer fra tredjelande, der kan give udfordringer.
- Hospitalerne meddeler, at ansættelsen af udenlandsk uddannede medarbejdere i evalueringsansættelser o.l. kan være en utrolig ressourcekrævende proces, og snarere skal ses som en langsigtet investering, end en her og nu løsning på en rekrutteringsudfordring. Der er sjældent tilstrækkeligt med ressourcer til denne investering sideløbende med den daglige drift. Der er ofte tale om ressourcekrævende forløb, da der kan være udfordringer med det faglige, det kulturelle eller det sproglige eller som oftest en blanding af alle tre dele.
- Kompetenceforum har tidligere nedsat en arbejdsgruppe, der udviklede et set-up for evalueringsansættelser af sygeplejersker fra tredjelande. Initiativet blev ikke til noget på grund af manglende finansiering. Her blev det tydeligt, at der er behov for særlig sproglig og kulturel støtte som supplement til den faglige oplæring. Selvom fagområdet er fælles kan den læringsmæssige tilgang være forskellig, f.eks. i forbindelse med refleksion og den samarbejds mæssige tilgang. Region Hovedstaden og Region Sjælland har arbejdet systematisk med evalueringsansættelse af primært iranske sygeplejersker. Deres erfaringer er, at det for det første er væsentligt med ledelses mæssig opbakning, der prioriterer ressourcerne til oplæring. Den ansættende afdeling skal have god viden

om de udenlandske sygeplejerskers uddannelsesbaggrund, hjemlandets sygepleje ideal, sundhedsvæsnets opbygning mv. I ansættelsen skal der lægges vægt på læren om sygepleje i Danmark, patientsikkerhed, autonomi, selvbestemmelsesret, samtykke, blufærdighed og værdighed og patienten som samarbejdspartner i udredning, pleje og behandling. Og sidst men ikke mindst sprogræning.

- Opsummerende kan det siges, at det at blive sygeplejerske med dansk autorisation er en lang og kompliceret forløb, der tager mere end de seks måneder, som en evalueringsansættelse er. Forløbet er en oplæringsperiode uden stor arbejdskraftsværdi. Og så er dansk sproglig kunnen altafgørende

Nationale initiativer:

- I Økonomiaftalen for 2026 står følgende:
  - "Efterspørgsel på sundheds- og plejepersonale fra tredjelande: Det er blevet væsentlig lettere for sygehusene at holde fast i sundhedsmedarbejdere og tiltrække nye de senere år. Det kan imidlertid fortsat blive aktuelt at rekruttere sundheds- og plejepersonale fra tredjelande de kommende år. Regeringen, KL og Danske Regioner er enige om, at der i fællesskab skal udvikles og implementeres et velfungerende modtagerapparat for det sundheds- og plejepersonale, der modtages via partnerskaber, som regeringen søger at indgå med Indien og Filippinerne. Det er vigtigt at fremme en efterspørgselsdrevet tilgang til rekruttering af udenlandsk arbejdskraft fra tredjelande, så tilførslen af udenlandsk arbejdskraft kan tilpasses ud fra den vurderede efterspørgsel i sundheds- og plejesektoren. Regeringen, KL og Danske Regioner er derfor enige om at arbejde for at finde en konkret model for indrapportering af efterspørgsel efter sundheds- og plejepersoner fra tredjelande i kommuner og regioner."

På mødet vil de overståede erfaringer blive uddybet.

## **Indstilling**

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

1. Drøfter erfaringer og håndtering af udenlandsk arbejdskraft.

## **Beslutning**

Udvalg for Uddannelse Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede punktet.

Udvalget ønsker en orientering om model fra Region Hovedstaden herunder nogle overvejelser i forhold til om der er dele af modellen man kan inspireres af i Region Nordjylland.

## Punkt 6: Orientering: Resultat af Lægers bibeskæftigelse for 2024

1-13-2-535-24

### Resumé

Administrationen indhenter oplysninger om lægers bibeskæftigelse hvert år (tidligere har det været hvert andet år) jf. gældende "Aftale om oplysningspligt ved bibeskæftigelse". I 2025 er der indhentet oplysninger om lægers bibeskæftigelse for 2024.

Mennesker og Organisation vil på dagens møde orientere om resultatet for 2024.

Direktionen besluttede i maj, at lægers bibeskæftigelse drøftes på Sundhedsfagligt Forum i juni måned i forhold til, om resultatet giver anledning til særlige regionale tiltag og efterfølgende orienteres Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering om resultatet.

Malene Rohbrandt Aarup fra Mennesker og Organisation deltager under punktets behandling.

### Sagsfremstilling

Lægernes bibeskæftigelse må ikke i omfang eller indhold påvirke hovedbeskæftigelsen negativt. For at undgå negative konsekvenser såsom interessekonflikter, mindre fleksibel arbejdstilrettelæggelse og ikke-udhvilede læger har regionerne og de lægefaglige organisationer indgået en aftale, der forpligter speciallæger til at oplyse regionerne om deres bibeskæftigelse.

Opgaver som undervisning af studerende, arbejdet med patientskader, patientforsikring og understøttelse af f.eks. forsvaret er essentielle for et velfungerende sundhedsvæsen. Opgavernes karakter gør, at der er behov for, at der er læger, der påtager sig opgaver ved siden af deres primære beskæftigelse.

Det er den lokale ledelses ansvar en gang årligt og ved nyansættelser at følge op på omfanget og typen af eventuel bibeskæftigelse for speciallæger, overlæger, ledende læger, specialtandlæger, overtandlæger, ledende overtandlæger, og cheftandlæger (herefter benævnt læger).

Den sidste undersøgelse af lægers bibeskæftigelse blev udarbejdet i 2023 og omhandlede tallene for 2022. På daværende tidspunkt var aftalen, at undersøgelsen skulle udføres hvert andet år og i forbindelse med fremlæggelsen af tallene for 2022, blev det i 2023 vedtaget, at der skulle laves en ny proces for indberetningen. Derfor vil administrationen fremover indhente oplysningerne om lægers bibeskæftigelse hvert år i et nyt udarbejdet system.

Det elektroniske skema til indberetning af bibeskæftigelse er sendt ud til læger, som er ansat med en ansættelsesbrøk på over 0,5 i Region Nordjylland og dermed har hovedbeskæftigelse ved Region Nordjylland.

Resultatet af indberetningerne for 2024 ses i de efterfølgende tabeller.

Tabel 1 – Svarprocent

Besvarelser	Læger i alt	Svar i pct.
Har modtaget undersøgelsen	879	-
Har besvaret undersøgelsen	857	97,5%
Har oplyst bibeskæftigelse	338	39,4%

Svarprocenten for år 2024 er 97,5 procent. Til sammenligning var svarprocenten i 2022 på 88 procent. Der blev på baggrund af sidste opgørelse lavet et nyt system og det har betydet at det er nemmere at få indsamlet og håndteret data og dermed er svarprocenten også steget væsentligt siden sidste indberetning.

Tabel 2 - Bibeskæftigelse fordelt på hospitaler

Hospital	Læger i alt	Har bibeskæftigelse	Andel med bibeskæftigelse
Aalborg Universitetshospital	679	281	41,4%
Regionshospital Nordjylland	117	38	32,5%
Psykiatrien	61	19	31,1%
<b>Hovedtotal</b>	<b>857</b>	<b>338</b>	<b>39,4%</b>

Der er sket en lille stigning i hvor mange, der har oplyst bibeskæftigelse, men der er samtidig også sket en stigning i antallet af læger, der er ansat, samt antallet der har svaret.

I 2026 og fremover vil det igen være muligt at sammenligne årets indberetninger med tidligere år, da der indhentes oplysninger om bibeskæftigelse hvert eneste år fremover.

## **Indstilling**

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

1. Tager resultaterne af Lægers bibeskæftigelse for 2024 til efterretning.

## **Beslutning**

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

# Punkt 7: Drøftelse: Projektansøgning til arbejdsmiljøpulje: Konfliktkompetencer

1-13-3-6-25

## Resumé

Region Nordjylland har mulighed for at søge Arbejdsmiljøpuljen om midler til projekter inden for følgende områder:

1. Introforløb for nyuddannede og nyansatte
2. Seniorer
3. Lederes psykiske arbejdsmiljø
4. Sygefravær
5. Borgernære karriereveje
6. Arbejdstilrettelæggelse og fleksibilitet
7. Forebyggelse af fysisk og psykisk nedslidning og arbejdsulykker

Hovedudvalget har efter drøftelse besluttet, at vi i 2025 skal søge midler til et projekt indenfor "Forebyggelse af psykisk nedslidning" med et projekt om Konfliktkompetencer. Puljen skal ansøges om minimum 4 millioner som udmøntes til en 2-årig projektperiode. Mariane Therkelsen vil på mødet orientere udvalget.

## Sagsfremstilling

Udvalget præsenteres for projektbeskrivelsen.

Projektet retter sig mod det kollegiale samarbejde i hele organisationen, og har til formål at øge konfliktkompetencerne på regionens arbejdspladser, og gøre medarbejdere og ledere i stand til at håndtere uenigheder og konflikter, før de vokser. Dette er et særligt vigtigt fokusområde i tider med højt arbejdspress og mange store forandringer, som medfører øget risiko for konflikter og krænkelser.

Metodisk tager projektet udgangspunkt i en 'train the trainer'-tilgang, hvor arbejdsmiljøgrupperne uddannes og klædes på med værktøjer, som de kan gå tilbage og implementere sammen med deres kolleger på egen arbejdsplads. Udover midler til forløb for arbejdsmiljøgrupperne, hvor de modtager undervisning og sparring, forventes projektet også at have et kommunikativt fokus på hele organisationen, hvor konflikttemaet sættes på dagsordenen på forskellig vis.

Projektet forankres i MED-udvalgene på alle niveauer.

Projektet forventes at have positiv effekt på arbejdsmiljøet og trivslen, men også opgaveløsningen og samarbejde på tværs som er en forudsætning for at kunne løfte opgaver med høj kompleksitet i en forandringstid.

## Indstilling

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

1. Drøfter og kommenterer oplægget til projektet.

## Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering drøftede punktet og bakker op om projektansøgningen.

## **Punkt 8: Punkter til kommende møder**

1-01-81-15-24

### **Resumé**

Udvalget drøfter punkter til kommende møder med afsæt i seneste udgave af årshjulet, der er vedlagt som bilag.

### **Indstilling**

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

1. Drøfter punkter til kommende møder.

### **Beslutning**

Administrationen ønsker udvalgets opbakning, til at administrationen undersøger, om der kan findes midler til at dække merforbrug på budgetpuljen for nyuddannede og nyansatte for den resterende del af 2025.

Udvalget bakker op om administrationens forespørgsel.

### **Bilag**

Årshjul 2025 - UAR den 13. august

## **Punkt 9: Orientering**

1-01-81-15-24

### **Indstilling**

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

1. Tager orienteringen til efterretning.

### **Beslutning**

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

## **Punkt 10: Eventuelt**

1-01-81-15-24

### **Beslutning**

Ingen bemærkninger.

## **Punkt 11: Underskrift af mødeprotokol**

1-01-81-15-24

### **Indstilling**

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.