

REFERAT Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering 2022-2025 d. 14-05-2025

Mødedato Onsdag d. 14. maj 2025 kl. 12:30

Mødested Regionsrådssalen, Regionshuset

Indholdsfortegnelse

Drøftelse: Dialogmøde mellem Hovedudvalget og Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekrut	3
Deltagere.....	4
Orientering: Opfølgning på politiske pejlemærker for rekruttering og onboarding.....	5
Lukket: Drøftelse: Budget 2026 - tredje budgetdrøftelse.....	7
Orientering om opdrift på uddannelsesområdet til Budget 2026.....	8
Orientering: Status efter udvidelse af task-force sygefravær.....	10
Orientering: Reformaftale for de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser.....	12
B: Orientering om digital tjekliste til onboarding.....	14
Drøftelse: Punkter til kommende møder.....	15
Orientering.....	16
Eventuelt.....	17
Underskrift af mødeprotokol.....	18

Punkt 1: Drøftelse: Dialogmøde mellem Hovedudvalget og Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering

1-01-81-1-25

Resumé

Hovedudvalget besøger Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering årligt til en dialog om aktuelle emner. Administrationen indstiller, at Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering og Hovedudvalget udveksler viden - denne gang i forhold til arbejdet med udflytning til Hospitalsbyen, sundhedsreformen og integration af somatik og psykiatri.

Sagsfremstilling

Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering har en række aktuelle temaer, som de ønsker at drøfte med Hovedudvalget med henblik på at få præsenteret deres overvejelser herom.

Temaerne for drøftelsen vil være:

- Perspektiver og opmærksomhedspunkter i forhold til udflytningen til Hospitalsbyen.
- Perspektiver i forhold til sundhedsreformen.
- Perspektiver og opmærksomhedspunkter i forbindelse med integrationen af somatikken og psykiatrien.

Indstilling

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

1. Drøfter og udveksler viden med Hovedudvalget med udgangspunkt i de opstillede temaer.

Beslutning

Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering og Hovedudvalget drøftede oplæg fra Hovedudvalget, herunder:

- En opmærksomhed på, at de store forandringer og nye arbejdsgange kan have betydning for produktiviteten, hvilket bør have administrativ og politisk bevågenhed.
- Opmærksomhed på Aalborg UH's arbejde i at sikre, at medarbejdere flytter med over i Hospitalsbyen.
- En opmærksomhed på, at der sikres at være tilstrækkelige faciliteter i dagligdagen med mulighed for at medarbejdere kan have fortrolige samtaler og muligheden for at opbevare fortrolige dokumenter.
- En opmærksomhed på behovet for fælles kompetenceudvikling i integrationen af regionale og kommunale opgaver herunder et øje for, hvordan kommunale medarbejdere, der skal arbejde regionalt integreres godt.
- En opmærksomhed på forskelle i overenskomster mellem kommuner og regioner for de samme medarbejdergrupper. Der er et nationalt fokus at skabe en større overensstemmelse i overenskomster mellem kommunalt ansatte og regionalt ansatte.
- En opmærksomhed på, at omstillingerne skal sikre en god involvering af MED-systemerne og at man i omstillingen kan have fokus på at styrke det samlede MED-system.
- En opmærksomhed på, at der i forbindelse med omstillingerne er et pres på de administrative funktioner.

Tage Leegaard (C) og Anne Honoré Østergaard (V) deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 2: Deltagere

1-01-81-15-24

Sagsfremstilling

Udvalgsmedlemmer

Søren Valgreen Knudsen (formand)
Peter Therkildsen (næstformand)
Anne Honoré Østergaard
Helena Palsgaard
Jes V. Laursen (deltager på mødet virtuelt via Microsoft Teams)
Per Kjeldsen
Ole Stavad
Søren Brunsholt Andersen

Administrative deltagere

Direktør, Mennesker og Organisation Mariane Therkelsen
Specialkonsulent Patrick Nexø Routhé (udvalgssekretær)

Afbud

Tage Leegaard
Anne Honoré Østergaard

Ad Hoc

Medlemmer af Hovedudvalget
Christoffer Mühlendorph Knudsen, Uddannelseskonsulent Mennesker og Organisation
Mette Jensen, koncerndirektør
Rune Vinther Herslund, økonomichef, Patientforløb og Økonomi
Sarah Borup Jørgensen, chefkonsulent Patientforløb og Økonomi
Henrik Melbye Madsen, konst. uddannelseschef, Mennesker og Organisation

Beslutning

Tage Leegaard (C) og Anne Honoré Østergaard (V) deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 3: Orientering: Opfølgning på politiske pejlemærker for rekruttering og onboarding

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 første gang op på pejlemærkerne om rekruttering og onboarding.

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

Uddannelseskonsulent Christoffer Mühlendorph Knudsen deltager under punktets behandling.

Sagsfremstilling

Politiske pejlemærker for ledelse

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 rekruttering og onboarding:

1. Vi brander regionen som en attraktiv og meningsfuld arbejdsplads.
2. Vi har smidige og professionelle rekrutteringsprocesser.
3. Vi sikrer gode opstartsforløb.
4. Vi bruger udenlandske kompetencer.

Indikatorer for opfølgning

Der er syv indikatorer under de fire pejlemærker for rekruttering og onboarding:

- Vi følger handlingerne gennem årlige drøftelser i Kompetenceforum.
- Vi følger andelen af stillingsopslag med få eller inden ansøgere.
- Vi følger antallet af ledere, der har gennemført kursus i at arbejde professionelt med rekruttering.
- Vi følger op på, om de nyansatte og nyuddannede sygeplejersker og SOSU-assistenten i ordningen om bedre opstartsforløb, fortsat er ansat efter 12 måneder.
- Vi følger resultater fra opstartsanalyserne.
- Vi følger antallet af medarbejdere i evalueringsansættelser.
- Vi holder os ajour med de tværregionale projekt om udenlandsk arbejdskraft.

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.

Der fremhæves tre opmærksomhedspunkter til drøftelserne i Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering:

1. Det er vigtigt, at der løbende er fokus på arbejdspladsen og specialernes omdømme, målrettede annonceringer og forskellige rekrutteringskanaler samt øget uddannelsesinitiativer og programmer for at tiltrække flere kandidater. Derudover er arbejdsforhold og lønninger faktorer, der kan påvirke antallet af ansøgere.
2. Det bør overvejes, om der skal være politisk bevågenhed på Danmarks positivliste i forhold til evalueringsansættelser. Det kan eksempelvis være relevant at ændre formuleringen fra "læger" til "speciallæger i særlige specialer".
3. Der er fortsat mangel på social- og sundhedsassistenter. For at styrke indsatsen på dette område kan det være relevant at indhente erfaringer fra initiativer i de øvrige regioner, som inspiration til, hvad Region Nordjylland kan gøre fremadrettet.

Indstilling

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

1. Drøfter status på de politiske pejlemærker for rekruttering og onboarding.

Beslutning

Udvalget for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering tog orienteringen til efterretning med de bemærkninger, at:

- Udvalget noterer sig med tilfredshed de gode resultater for den igangværende indsats for nyansatte og nyuddannede.
- Udvalget ønsker en pejling på prognoser for udviklingen i fremtidige ansættelser af alle større faggrupper.

Tage Leegaard (C) og Anne Honoré Østergaard (V) deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

Opfølgning på politiske pejlemærker om rekruttering og onboarding

Den rette arbejdskraft i Region Nordjylland

Punkt 4: Lukket: Drøftelse: Budget 2026 - tredje budgetdrøftelse

1-21-78-1-25

Punkt 5: Orientering om opdrift på uddannelsesområdet til Budget 2026

1-13-4-10-24

Resumé

I Budget 2026 er der to områder, som håndteres teknisk i budgettet, da udgiftsstigningerne anses som uomgængelige. Det drejer sig om opdrift på uddannelsesområdet, hvor der er to indsatser, som regionen er forpligtet til at imødekomme:

- Opstart af en ny specialuddannelse i akutsygepleje, som har planlagt opstart i efteråret 2025.
- Udvikling i den lægelige videreuddannelse.

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

Sagsfremstilling

1. Specialuddannelse i akutsygepleje

Den nye specialuddannelse i akutsygepleje er sendt til godkendelse hos Sundhedsstyrelsen i april 2025, med planlagt opstart 1. september. Formålet med den tidlige opstart er at undgå overlap med udflytningen til Hospitalsbyen i 2026.

Uddannelsen forankres regionalt og implementeres på tværs af afsnit og matrikler, og den skal tilføre stærke sygeplejefaglige kompetencer til de akutte afsnit og styrke samarbejdet med de akutmedicinske læger. Uddannelsen har en årlig dimensionering på 16 sygeplejersker i uddannelsesstillinger og udløser behov for regional koordinering, didaktisk og taksonomisk støtte samt obligatoriske teoriforløb jf. bekendtgørelsen.

Uddannelsen implementeres samtidigt i de øvrige regioner. Det forventes, at Sundhedsstyrelsen vil monitorere udviklingen – blandt andet uddannelsesprocenten – som det også ses ved specialuddannelserne i intensiv og anæstesiologisk sygepleje.

2. Lægelig videreuddannelse

Region Nordjylland har en national forpligtelse til at uddanne læger. Dette omfatter både at modtage en fast andel af dimitterede medicinstuderende til den kliniske basisuddannelse (KBU) og at opslå stillinger i alle 39 specialer i henhold til Sundhedsstyrelsens Dimensioneringsplan. Som følge af et stigende antal dimittender – især fra Aalborg Universitet – besættes flere stillinger, hvilket øger udgifterne.

Økonomi for uddannelseslægerne på hospitalerne

Der forventes et øget antal uddannelsesstillinger i den kommende dimensioneringsplan for 2026 i specialer som almen medicin, psykiatri, børne- og ungdomspsykiatri samt geriatri. Ændringerne i Budget 2026 baserer sig dog udelukkende på den gældende dimensioneringsplan for 2024-2025, da den kommende plan endnu ikke er offentliggjort.

Økonomi for uddannelseslæger i almen praksis

Lønudgifter til læger i KBU, intro- og hoveduddannelsesforløb, for den del af uddannelsen, hvor de arbejder ude i almen praksis, finansieres via praksisreservelægepuljen. I modsætning til hospitalerne, hvor lønudgifterne følger dimensioneringsplanen, vurderes puljen i praksis ud fra det forventede antal ansatte læger og de afledte økonomiske konsekvenser. Der forventes et stigende merforbrug i praksisreservelægepuljen i både 2025 og 2026, som følge af højere besættelsesgrad og en markant udgiftsstigning i forbindelse med omlægningen af hoveduddannelsen i almen medicin. Denne indebærer 6 måneders længere ophold i almen praksis og tilsvarende kortere tid på hospital, hvilket påvirker udgifterne allerede fra 2026 og i endnu højere grad ved fuld implementering i 2027.

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.

Tage Leegaard (C) og Anne Honoré Østergaard (V) deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 6: Orientering: Status efter udvidelse af task-force sygefravær

1-31-101-424-24

Resumé

I budget 2025 er der prioriteret en styrkelse af task-force sygefraværs arbejde med implementering af sygefraværspolitikken. Punktet giver en status på igangværende indsatser, anvendelse af sygefraværdsdata og samt et overblik over kommende indsatser i 2025.

Sagsfremstilling

1. Udvidelse af task-force sygefravær

Pr. 1. marts 2025 er task-forcen blevet udvidet med en ny konsulent. I opstartsfasen er fokus at understøtte de udgående konsulenter med systematisk brug af data på arbejdspladser, hvor der er igangsat interventioner. Parallelt er den nye konsulent i gang med at udvikle en evalueringsstandard, der kan måle implementeringsgraden af sygefraværspolitikken. På længere sigt er ambitionen at udvikle et AI-baseret værktøj, som automatisk genererer relevante data til brug i ledelse og opfølgning.

Med den nye konsulent er task-forcen styrket i forhold til at identificere virksomhedernes "blinde vinkler" og dermed også i forhold til at nedbryde barrierer i sygefraværsarbejdet.

2. Status på undervisningsindsatser i 2025

I 2025 er der udbudt en række kursustilbud primært målrettet Aalborg Universitetshospital:

- 2 kurser 'Ledere for ledere: Strategisk ledelse af sygefravær'.
- 2 kurser for 'Ledere for medarbejdere: Sygefravær som ledelsesopgave'.
- 3 kurser '6 skridt til nærvær: Workshop for TRIO'er'.

Desuden udbydes følgende løbende tilbud bredt i organisationen:

- Hold kursen i sygefraværssamtalen.
- Den svære samtale – et kursus for arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter.

3. Særlige indsatser i Psykiatrien og DPV i 2025

I Psykiatrien er der igangsat et omfattende procesforløb, der omfatter alle ledere og har særligt fokus på ledelsesansvaret i forhold til implementeringen af sygefraværspolitikken. Forløbet er halvvejs og følges tæt af task-forcen. Det afsluttes med en analyse af implementeringsgraden i august 2025.

Den Præhospital Virksomhed (DPV) er den næste enhed, hvor der iværksættes en samlet indsats for alle ledere. Forløbet forventes igangsat efter sommerferien.

4. Kommende fokusområder

- Udvikling af en introduktionsindsats målrettet nye ledere i regionen, så de fra start er godt klædt på til at varetage sygefraværsopgaven.
- Udvikling af et værktøj til måling af implementeringsgraden – f.eks. med afsæt i Bradford-faktoren og AI-teknologi. Formålet er tredelt:
 - At identificere særligt udfordrede afdelinger og målrette støtteindsatser.
 - At hjælpe den enkelte leder med at identificere udviklingsområder i egen praksis.
 - At skabe grundlag for både individuel og organisatorisk læring.

Indstilling

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

1. Tager orienteringen til efterretning.

Beslutning

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

Tage Leegaard (C) og Anne Honoré Østergaard (V) deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 7: Orientering: Reformaftale for de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser

1-13-5-2193-24

Resumé

Den 26. marts 2025 blev der indgået politisk aftale om reform af professionsbachelor- og erhvervsakademiuddannelserne. På mødet orienteres Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering om de overordnede linjer i reformaftalen samt det væsentligste indhold set med regionalt perspektiv.

Konstitueret uddannelseschef Henrik Melbye deltager under punktets behandling.

Sagsfremstilling

Aftalen har som mål at skabe bedre og mere praksisnære professionsuddannelser. Den anerkender regionerne som meduddannere, og sætter fokus på at styrke samarbejdet mellem praktikstederne og uddannelsesinstitutionerne. Samtidig bliver der som noget helt nyt afsat et fast tocifret millionbeløb om året, der skal styrke praktikstederne.

Uddannelsesreformen i overordnede linjer

Kvalitetsløft og ny tilrettelæggelse af professionsbacheloruddannelserne

Aftalen har stort fokus på professionsfagligheden og at praksis skal være i fokus. På uddannelserne skal der være mere undervisning, vejledning og feedback, mere simulationsundervisning, mindre detailstyring og tættere kobling mellem teori og praksis.

Uddannelserne vil blive afsluttet med en kortere og mere praksisrettet professionsfaglig bacheloreksamen frem for det nuværende bachelorprojekt.

Fleksible uddannelsesmuligheder for flere

Med aftalen skabes der for alvor fleksibilitet ind på uddannelserne - både ift. at få lettere adgang til uddannelser eks. gennem merit og etablering af nye deltids- og merituddannelser, der på sigt skal være uden deltagerbetaling. Derudover ligger der i aftalen også bedre mulighed for at tilpasse uddannelserne til de studerendes forskellige studieforudsætninger.

Nye praksisrettede efter- og videreuddannelsesmuligheder

Ambitionen om livslang læring og flere karrieremuligheder i løbet af arbejdslivet får nye perspektiver med nye praksisrettede efteruddannelses tilbud. Der bliver tale om tilbud på både fuldtid og deltid og uden deltagerbetaling. Samtidig skabes der mulighed for udbud af professionsmasteruddannelser på professionshøjskolerne, målrettet den borgernære velfærdssektor.

Reformaftalen i et regionalt perspektiv:

- Velfærds-grunduddannelser med styrket fokus på professionsfaglighed og praksis
- Anerkendelse af regionerne som meduddannere
- Styrket samarbejde mellem praktiksteder og uddannelsesinstitutioner
- Pulje til udviklingsprojekter i regioner og kommuner – udvikling af nye praktikformater, udbredelse af god praksis m.v.
- Særskilte midler til at styrke praktikindsatsen
- Mere støtte og vejledning til studerende i praktikperioder
- Livslang læring for sundhedsprofessionelle – efteruddannelse uden deltagerbetaling
- Professionsmasteruddannelser
- Nye merituddannelser fuldtid/deltid

Udvikling og implementering

Parallelt med reform af de videregående uddannelser er der indgået aftale om en reform af ungdomsuddannelserne. Der er en stærk kobling mellem de to reformer, idet ungdomsuddannelserne er med til at sikre de bedste rekrutteringsmuligheder til de videregående uddannelser og give de studerende de bedste studieforudsætninger.

Der venter et stort og omfattende udviklings- og implementeringsarbejde efter reformaftalen, hvor regionerne som meduddannere i tæt dialog med professionshøjskolerne vil arbejde på at sikre stærke og attraktive uddannelser til fremtidens samfund og sundhedsvæsen med særligt fokus på at sikre høj kvalitet i den praktiske del af uddannelserne.

Reformaftalen uddybes på mødet.

Økonomi

Med reformen prioriteres næsten 2 mia. kr. årligt til et kvalitetsløft af de professions- og erhvervsrettede uddannelser. Midlerne er særligt målrettet løft af uddannelsesstakst til uddannelsesinstitutionerne, så der kan sikres mere undervisning, mindre hold og mere simulationstræning/øvelser. Dernæst nye midler målrettet praktikstederne med 30 mio. kr. i 2027 stigende til 50 mio. kr. fra 2030.

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.

Tage Leegaard (C) og Anne Honoré Østergaard (V) deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

Implementering af reform af professionsbachelor- og erhvervsakademiuddannelser

Aftale om reform af professionsbachelor- og erhvervsakademiuddannelser

Punkt 8: B: Orientering om digital tjekliste til onboarding

1-13-5-10-25

Resumé

I regi af Sundhedsinnovationspuljen er der igangsat et projekt, der skal udvikle en digital løsning, som skal sikre sundhedsfaglige medarbejdere en god opstart i Region Nordjylland. Bevillingsperioden er 1/1 2024 til 31/10 2025.

Sagsfremstilling

Digital onboarding af sundhedsfaglige medarbejdere

Formålet med projektet er, med udgangspunkt i Microsoft 365, at udvikle et digitalt værktøj, der sikrer den bedst mulige jobstart for sundhedsfaglige medarbejdere i regionen. En god opstart taler ind i hospitalernes og regionens evne til at rekruttere og tilknytte medarbejdere, ligesom det betyder, at Region Nordjylland fremstår som en professionel arbejdsplads. Der er et stort potentiale i at udnytte eksisterende systemer modsat at købe nye, dyre systemer eller apps.

Digital tjekliste er svaret

Der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse og interviews blandt ledere i regionen, der har vist, at opgaven med onboarding af nyansatte er en højt prioriteret opgave blandt lederne, og det er en opgave, der tager tid og indeholder mange gentagelser. Afdækningen har også vist, at der mangler flow i de mange, adskilte opgaver, og at lederne i høj grad 'håndholder' opgaverne og laver egne systemer til overblik. Det er blandt andet disse udfordringer et nyt værktøj i form af en digitaliseret tjekliste skal forbedre.

Det forventes, at værktøjet vil effektivisere og skabe overblik over opgaver for lederen i en rekrutteringsproces samt give et bedre overblik, hvis der er flere nyansatte, der skal starte på samme tid. Værktøjet indeholder også den funktionalitet, at leder kan vælge at uddelegere alle eller udvalgte opgaver til en rekrutteringsansvarlig, og begge vil kunne se fremdriften over løste opgaver. Værktøjet sikrer også, at de mange delopgaver bliver bundet sammen af notifikationer, og leder kan til enhver tid se status på de aktuelle nyansatte. Det samlede udbytte vil være overblik, professionalisering, mindre tidsforbrug, fælles minimumskrav på tværs af regionen og sundhedsfaglige medarbejdere, der oplever en arbejdsplads, hvor der er styr på den gode opstart.

Status

Værktøjet sendes i test på udvalgte afdelinger på Regionshospital Nordjylland i løbet foråret 2025. Testperioden vil løbe hen over sommeren og der vil løbende ske opdateringer og tilretninger af systemet, inden løsningen forventeligt frigives til resten af regionen i løbet af efteråret 2025.

Projektets organisering

Projektet er forankret i Mennesker og Organisation, i kontoret Kommunikation og Rekruttering, som har den overordnede projektledelse, det faglige og tekniske ansvar. Regionshospital Nordjylland er tæt samarbejdspartner fra start til slut og bidrager med ledelsesmæssig og administrativ projektstøtte. Der er nedsat en styregruppe med repræsentanter fra begge steder.

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.

Tage Leegaard (C) og Anne Honoré Østergaard (V) deltog ikke i sagens behandling.

Bilag

Overordnet præsentation - digital tjekliste

Punkt 9: Drøftelse: Punkter til kommende møder

1-01-81-15-24

Sagsfremstilling

Som et fast punkt drøfter Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering emner til kommende møder. Som afsæt er seneste udgave af udvalgets årshjul for 2025 vedlagt som bilag.

Indstilling

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

1. Drøfter punkter til kommende møder.

Beslutning

Udvalg for Uddannelse, Arbejdsmiljø og Rekruttering meddelte følgende punkter ind til fremtidig drøftelse:

- Pejling på prognoser om udviklingen i fremtidige ansættelser af alle større faggrupper.
- En ny status for udvidelsen af task-force sygefraværsindsatsen.

Bilag

Årshjul 2025 - UAR den 14. maj

Punkt 10: Orientering

1-01-81-15-24

Beslutning

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

Tage Leegaard (C) og Anne Honoré Østergaard (V) deltog ikke i sagens behandling.

Punkt 11: Eventuelt

1-01-81-15-24

Beslutning

Ingen bemærkninger.

Punkt 12: Underskrift af mødeprotokol

1-01-81-15-24

Indstilling

Udvalgets medlemmer skal godkende mødeprotokollen.

Godkend elektronisk ved at trykke på Godkend.