

REFERAT Udvalg for personale d. 11-08-2023

Mødedato Fredag d. 11. august 2023 kl. 08:30

Mødested Regionshuset Aarhus, mødelokale 24, OPA 34, Olof Palmes Alle 32-36

Indholdsfortegnelse

Introduktion til udvalgs mødet (kl. 8.30-8.35).....	3
Afrapportering fra lønstrukturkomitéen (kl. 8.35-9.50).....	4
Analyser om efterspørgsel på medarbejdere samt reduceret frafald blandt nyansatte (kl. 9.50-10.50)	6
Uddannelsespolitisk udspil fra Danske Regioner (kl. 10.50-11.20).....	8
Gensidig orientering og aktuelle emner (kl. 11.20-11.25).....	10
Tids- og procesplan for udvalgsarbejdet (kl. 11.25-11.30).....	11
Godkendelse af referat fra seneste møde i udvalget.....	12

Punkt 1: Introduktion til udvalgs mødet (kl. 8.30-8.35)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Udvalgsformandskabet byder velkommen til møde i udvalg for personale og introducerer kort programmet, hvor der blandt andet sættes fokus på lønstrukturkomitéens afrapportering og potentialer ved at mindske frafald blandt nyansatte.

Beslutning

Udvalgsnæstformanden bød velkommen og introducerede programmet for mødet.

Punkt 2: Afrapportering fra lønstrukturkomitéen (kl. 8.35-9.50)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Lønstrukturkomitéen har i juni 2023 afsluttet sit arbejde. Komitéen blev nedsat i forlængelse af Folketingets lovindgreb, der afsluttede konflikten på sygeplejerskeområdet og lagde op til, at der skulle nedsættes en komité til at analysere lønstrukturerne på det offentlige område.

Udvalget vil på mødet modtage oplæg om Lønstrukturkomitéens afrapportering ved Torben M. Andersen, der er professor i økonomi ved Aarhus Universitet og leder af Lønstrukturkomitéen. Der vil i forbindelse med oplægget være afsat tid til spørgsmål og drøftelse i udvalget.

Link til Lønstrukturkomitéens hovedrapport: [Afrapportering \(loenstrukturkomiteen.dk\)](https://www.loenstrukturkomiteen.dk/).

Link til komitéens hjemmeside, hvor den samlede afrapportering med baggrundsrapporter kan findes: <https://www.loenstrukturkomiteen.dk/>.

Beslutning

Torben M. Andersen præsenterede udvalget for hovedkonklusioner fra Lønstrukturkomitéens arbejde. Som del af en rammesættende indledning fik udvalget blandt andet opridset, at det forhold, at løndannelse og regulering af arbejdsvilkår i Danmark aftales mellem parterne, alt andet lige afspejles i de nuværende lønstrukturer, idet parternes valg, prioriteringer og kompromisser gennem mange årtiers forhandlinger er udtrykt heri. Det blev herudover pointeret, at lønudviklingen i den private sektor har defineret rammen for lønstigningstakten i den offentlige sektor, og at det er en grundlæggende præmis, at den offentlige sektors arbejdskrafts værdiskabelse og produktivitet m.m. ikke kan måles på samme måde som på det private arbejdsmarked. Torben M. Andersen pointerede desuden, at serviceaktiviteter, der er meget afhængige af menneskelige aktiviteter, generelt er vanskeligere at effektivisere og ikke mindst måle, end andre aktiviteter, om end det naturligvis er muligt at effektivisere nogle menneskelige aktiviteter ved at ændre på kompetencer og arbejdsgange.

Det blev i forlængelse heraf oplyst, at komitéens afdækning blandt andet viser, at parterne langt hen ad vejen har prioriteret nogenlunde ensartede procentvise lønstigninger for alle de forskellige faggrupper, hvilket isoleret set har bidraget til at videreføre nogle lønstrukturer. Det blev vurderet, at denne udvikling muligvis er begrundet i, at det har været vanskeligt at blive enige om ændringer i de relative lønninger. Torben M. Andersen fortalte, at det er alment kendt, at der nu fra nogle sider er ønske om en større fleksibilitet i løndannelsen, og komitéen har således blandt andet fået til opgave at belyse muligheder for at udvikle løndannelsen inden for rammerne af den danske aftalemodel på det offentlige område.

Torben M. Andersen forklarede, at der er en lang række særlige opmærksomhedspunkter ved sammenligninger af lønninger, hvoraf komitéen har behandlet to større udfordringer. Disse omhandler en forskelligartet praksis i forhold til henholdsvis uregistreret over-/merarbejde samt genekompensation. Udvalget fik oplyst, at en sådan uens praksis i forhold til fx den faktiske kompensation ved at arbejde uden for normale arbejdstider bevirker, at denne del af lønnen ikke kan opgøres konsistent på tværs af personalegrupper. Dette har udgjort en væsentlig hindring i forhold til at kunne inddrage denne del af lønnen i en sammenligning på baggrund af statistiske lønopgørelser.

Udvalget fik oplyst, at komitéens analyser er opdelt i to trin, hvor første trin belyser betydningen af ledelse, erfaring og uddannelse samt forskellen på den faktiske og statistisk beregnede løn. Det blev fortalt, at analysen viser en negativ afvigelse for fx grupper som pædagogmedhjælpere, serviceassistenter og pædagoger, mens fx sygeplejersker og psykologer har en neutral "score" i opgørelsen. Torben M. Andersen lagde vægt på, at gennemsnitsforskelle i forhold til den faktiske og statistisk beregnede løn kan afspejle forskellige faktorer, og derfor ikke kan tolkes som 'for lav' eller 'for høj' løn.

Det andet trin i analysen sammenholder de førnævnte statistiske lønforskelle med en række øvrige faktorer og undersøger eventuelle sammenhænge med disse. Komitéen har fundet en systematik i forhold til områder med en negativ lønafvigelse, hvor der var samvariation i forhold til grupper med høj andel af kvinder, lav gennemsnitlig arbejdstid (mange på deltid) og en høj andel af beskæftigelse i den offentlige sektor. Det blev desuden fremhævet, at forskelle i opgaver og ansvar forventeligt også vil have betydning, men at dette ikke kan belyses statistisk.

Slutteligt blev komitéens fire principper for løndannelse i den offentlige sektor gennemgået. Det blev oplyst, at disse er transparens, tilpasningsdygtighed, proportionalitet og legitimitet samt at understøtte opgaveløsning. Det blev pointeret, at samfundet og arbejdsmarkedet ikke står stille, men udvikler og forandrer sig løbende, fx som følge af demografi, ændret efterspørgsel mv. Det blev vurderet, at dette giver behov for en løbende stillingtagen til lønstrukturerne, hvorfor fx rekrutteringsvanskeligheder er en faktor, der vurderes at kunne indgå i parternes fremadrettede forhandlinger, jf. anbefalingerne.

Udvalget drøftede komitéens rapport, herunder om en lønpulje på fx 3 mia. kr. vil kunne implementeres med henblik på at løse problemer med rekruttering i velfærdsfagene uden samtidigt at bryde afgørende med den danske

model. Torben M. Andersen anbefalede i den sammenhæng, at beslutningstager og de relevante parter tager udgangspunkt i komitéens fire principper samt idékatalog.

Anders G. Christensen, Susanne Buch og Lau Sørensen var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 3: Analyser om efterspørgsel på medarbejdere samt reduceret frafald blandt nyansatte (kl. 9.50-10.50)

1-31-77-347-22

Sagsfremstilling

I forlængelse af præsentationerne af analyser og scenarier på udvalgets seneste møde, leveres her anden del af de analyser, som udvalget bestilte i 2022.

Det drejer sig om:

- Supplerende analyser og scenarier vedrørende fremtidig aktivitet og efterspørgsel efter sundhedsprofessionelle i Midtjylland
- Potentialer ved at mindske frafald blandt nyansatte
- En opsummering og sammenstilling af hovedbudskaberne fra de foreløbige analyser og scenarier på personaleområdet.

Fremtidig aktivitet og efterspørgsel efter sundhedsprofessionelle i Midtjylland

Administrationen vil præsentere de supplerende analyser på mødet. De giver billeder på udviklinger, der forventes at påvirke efterspørgsel på sundhedsprofessionelle frem i det kommende årti i Region Midtjylland. Der er udarbejdet supplerende analyser/scenarier inden for følgende tematikker:

- Udviklingen i demografi
- Region Midtjyllands investeringsplan
- Omverdenen: Kommuner, almen praksis og privathospitaler.

Derudover vil der være en kort præsentation af budskaber og analyser fra regeringens Reformkommission.

Potentialer ved at mindske frafald blandt nyansatte

Administrationen har ligeledes undersøgt potentialer ved at mindske frafald blandt nyansatte. Heri undersøges personaleomsætning for forskellige faggrupper, samt om nyansatte og nyuddannede forlader Region Midtjylland hurtigere end andre. Udvalget har på mødet den 21. december 2022 modtaget en præsentation fra Hospitalsenhed Midt, der blandt andet præsenterede indsatserne rettet mod nyansatte. Regionens andre hospitaler har på lignende vis øget deres indsatser omkring introduktion og onboarding i de seneste år.

Hovedbudskaber fra de foreløbige analyser og scenarier på personaleområdet

Slutteligt præsenteres der på mødet en opsummering og sammenstilling af de analyser og scenarier for personaleområdet, der blev præsenteret for udvalget på møderne i juni og august 2022. Det er forventningen, at der vil kunne plukkes i disse slides til udvalgets præsentationer for regionsrådet.

Beslutning

Kontorchef Jakob Olesen gennemgik hovedtræk i anden del af det arbejde med at udarbejde analyser og beskrive scenarier, som udvalg for personale har igangsat.

I forhold til den fremtidige aktivitet og efterspørgsel efter sundhedsprofessionelle i Midtjylland fik udvalget præsenteret opdaterede regionale data om demografi samt en beskrivelse af faktorer, der kan påvirke Region Midtjyllands efterspørgsel på personale og udbuddet af arbejdskraft. Udvalget modtog desuden et kort oprids at hovedpointer i tidligere analyser vedrørende områder med forventet fremtidig personalemangel. Jakob Olesen pointerede, at der efter udvalgets ønske er fokuseret på de områder, hvor der baseret på blandt andet COWIs analyse af rekrutteringssituationen i den midtjyske region, vakanceopgørelser og lægeprognoser forventes størst mangel i det kommende årti.

Udvalget fik opridset, at der ses ind i en fortsat voksende efterspørgsel efter sundhedsydelser i Midtjylland, herunder blandt andet en stigning i antal indlæggelser som følge af den demografiske udvikling. Det blev oplyst, at væksten generelt vil være størst i Aarhus- og Horsensklyngerne, og at væksten heller ikke fordeler sig jævnt mellem de somatiske specialer, hvor der er mangel på speciallæger. Mens der inden for områderne ældresygdomme og radiologi må forventes en fortsat høj vækst i efterspørgsel, så forventes der en vækst under gennemsnittet på områder som lungemedicin og neurologi.

I tillæg til den demografiske udvikling og en generel stigning i forventninger til den offentlige service fremhævede Jakob Olesen, at den generelle vækst i efterspørgslen også forklares af en "villet" bevægelse, som udspringer af blandt andet politiske beslutninger om at bringe sundhedsydelser tættere på borgerne. Blandt andet som følge heraf ses også en støt vækst i efterspørgslen efter ikke-lægeligt sundhedspersonale i almen praksis og

kommunerne. Det blev i den sammenhæng vurderet, at det er vigtigt at bevare et vækstgrundlag i kommunerne og praksis for at kunne skabe et sundhedsvæsen, som er tættere på borgerne.

Udvalget fik også præsenteret et oprids af potentialerne ved at mindske frafald blandt nyansatte med udgangspunkt i blandt andet personaleomsætningen for forskellige faggrupper. Det blev fremhævet, at regionens hospitaler målrettet har øget deres indsatser omkring introduktion og onboarding i de seneste år. I forhold til afgangsprocenten blandt sygeplejersker fremgik det herudover, at Region Midtjylland ligger under landsgennemsnittet for alle aldersgrupper undtagen gruppen af 60 årige eller derover.

Udvalget vurderede, at dette var særligt interessant, når det ses i sammenhæng med den gennemførte survey blandt seniorerne i Region Midtjylland, som udvalget har fået gennemført, hvor langt størstedelen angav, at de gerne vil bevare deres tilknytning til arbejdspladsen under nogle forudsætninger, selvom de har mulighed for at på pension eller efterløn.

Udvalget fandt herudover, at de mange indsatser omkring introduktion og onboarding, der er igangsat og sat i system i Region Midtjylland i de seneste år, er den helt rigtige vej at gå - også selvom det er forbundet med et ressourcetræk. Det blev vurderet, at omkostningerne ved en stor medarbejderomskiftning grundet manglende eller utilstrækkelig introduktion ville være markant større.

Udvalget fik i forlængelse heraf oplyst, at et analyseværktøj forventes at være klar i løbet af efteråret 2023, som løbende vil give afdelingerne mulighed for at se blandt andet antallet af nye medarbejdere, der fratræder indenfor deres første ansættelsesår ved Region Midtjylland inden for de enkelte faggrupper.

Udvalget drøftede slutteligt, om udvalget kan gøre yderligere i forhold til at støtte op om, at der sker en spredning af gode tiltag og initiativer rundt i regionen.

Anders G. Christensen, Susanne Buch og Lau Sørensen var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Punkt 4: Uddannelsespolitisk udspil fra Danske Regioner (kl. 10.50-11.20)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Danske Regioner lancerede i forbindelse med det politiske topmøde i marts 2023 et uddannelsespolitisk udspil, "16 veje til bedre sundhedsuddannelser". Udspillet er regionernes bud på, hvordan grund-, efter- og videreuddannelse kan blive mere dynamisk og med et større fokus på aftagernes og patienternes behov for at styrke robustheden i sundhedsvæsenet.

Udspillet er opdelt i fem spor og med i alt 16 anbefalinger til veje til bedre sundhedsuddannelser:

1. Praktikken i uddannelserne skal styrkes
2. Uddannelsernes optag skal planlægges strategisk
3. Uddannelse skal fremme fleksibel opgavevaretagelse
4. Større fleksibilitet i uddannelsessystemet
5. Uddannelse skal være tæt knyttet på praksis.

De enkelte anbefalinger omfatter blandt andet et øget fokus på praktikkens kvalitet, mere fællesindhold på professionsuddannelserne, styrkede mulighed for at skifte spor og få merit på sundhedsuddannelserne samt regional medindflydelse på indholdet af sundhedsuddannelserne.

Uddannelsen af fremtidens sundhedsprofessionelle er afgørende for at understøtte de nødvendige kompetencer samt rekruttering til sundhedsvæsenet. Derfor arbejder Region Midtjylland aktivt med området. Dette indebærer blandt andet et tæt samarbejde med uddannelsesinstitutionerne om indhold, rammer og tilrettelæggelse af den teoretiske og kliniske uddannelse. Der er desuden fokus på kvaliteten af praktikopholdene for at understøtte de studerendes læringsudbytte og for, at mødet med deres potentielle fremtidige arbejdsplads er positivt. Der er desuden et tiltagende fokus på, hvordan blandt andet kompetenceudvikling og efteruddannelse kan bidrage til en mere fleksibel opgavevaretagelse i sundhedsvæsenet. Regionens arbejde med uddannelsesområdet fremgår blandt andet af Region Midtjyllands politik for grunduddannelser fra 2016 (vedlagt som bilag). Der arbejdes desuden på en opdateret politik for kompetenceudvikling.

Udspillet og et handout er vedlagt som bilag. Uddannelsesforum, hvor blandt andet de sygeplejefaglige direktører er medlemmer, er blevet præsenteret for udspillet og har indledende drøftet, hvordan udspillet understøtter Region Midtjyllands arbejde med uddannelsesområdet. Indholdet i udspillet er blandt andet baseret på et arbejde i Danske Regioners Strategiske Uddannelsesgruppe, hvor der er repræsentanter fra alle regioner. HR-direktørkredsen i Danske Regioner har udarbejdet en udmøntningsplan for anbefalingerne i udspillet, hvordan arbejdsdelingen mellem Danske Regioner og regionerne skal være i forhold til udmøntningen.

På mødet orienterer vicedirektør Ditte Hughes om det uddannelsespolitiske udspil mv. med henblik på en efterfølgende drøftelse i udvalget.

Beslutning

Ditte Hughes orienterede udvalget om Danske Regioners uddannelsespolitiske udspil. Udvalget fik oplyst, at udspillet er regionernes bud på, hvordan grund-, efter- og videreuddannelse kan blive mere dynamisk og med et større fokus på aftagernes og patienternes behov for at styrke robustheden i sundhedsvæsenet.

Ditte Hughes gennemgik udspillets fem spor, som blandt andet omhandler, at praktikken i uddannelserne skal styrkes, og at uddannelsernes optag skal planlægges strategisk. Det er således af stor betydning for afdelingernes dagligdag, at der sker den nødvendige koordinering på tværs af uddannelser, professionsskoler mv. Herudover blev det oplyst, at de resterende spor handler om, at uddannelse skal fremme en fleksibel opgavevaretagelse, at der skal være større fleksibilitet i uddannelsessystemet, hvor det fx er nemmere at skifte spor undervejs, og at uddannelse skal være tæt knyttet til praksis.

Det blev desuden fremhævet, at det er af betydning, at der gøres aktive tiltag for at tiltrække en bredere ansøgerskare end de profiler, der traditionelt har søgt ind på de forskellige uddannelser på fx sundhedsområdet. Det er således vurderingen, at det er nødvendigt, at der på forskellig vis gøres aktive tiltag for at synliggøre uddannelserne for en bredere modtagerskare med henblik på at kunne rekruttere fx flere mænd til de ofte kvindedominerede dele af sundhedsområdet.

I forlængelse af gennemgangen af udspillet fra Danske Regioner blev der også knyttet tråde til Region Midtjyllands politik for grunduddannelser, som giver nogle pejlemærker i forhold til netop modtagelse af elever og studerende. Det blev ligeledes fremhævet, at Region Midtjylland har mange af disse på regionens arbejdspladser i over 40 % af deres samlede uddannelsestid, og at der gøres en stor indsats for at elever og studerende oplever at blive godt modtaget. Der er en løbende dialog med fx professionsskolerne, der har det formelle ansvar for de studerende i uddannelsestiden, om en evaluering af blandt andet modtagelsen af de studerende på regionens arbejdspladser.

Der er blandt andet dialog om, hvordan man ude i afdelingerne kan give støtte til studerende, der har det svært. I forlængelse heraf pointerede Ditte Hughes, at Region Midtjylland er en uddannelsesarbejdsplads, hvor medarbejderne arbejder samtidig med, at de uddanner sig, og hvor de uddanner sig samtidig med, at de arbejder - hvilket stiller nogle særlige krav til både de uddannelsesansvarlige og de øvrige medarbejdere generelt.

Anders G. Christensen, Susanne Buch og Lau Sørensen var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Bilag

Danske Regioner - 16 veje til bedre sundhedsuddannelser

Handout - 16 veje til bedre sundhedsuddannelser

Region Midtjyllands politik for grunduddannelser

Punkt 5: Gensidig orientering og aktuelle emner (kl. 11.20-11.25)

1-00-13-22

Sagsfremstilling

Eventuelt og gensidig orientering fra udvalgets medlemmer.

Desuden orienteres om aktuelle emner, der er relevante for udvalgsarbejdet.

I relation til sidstnævnte orienteres på dette møde blandt andet om:

Ny national analyse om fastholdelse af sygeplejersker

Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed har offentliggjort en national analyse om fastholdelse af sygeplejersker på sygehusene. Hospitalsenhed Midt er et af de hospitaler, der klarer sig bedst i analysen. Ledelsesresuméet er vedlagt dagsordenen. Den fulde analyse kan hentes på [Fastholdelse af sygeplejersker på sygehusene \(benchmark.dk\)](#). Elementer fra undersøgelsen vil blive præsenteret under punkt 3.

Enheden forventer at lave en analyse i efteråret 2023, hvor der vil være fokus på at identificere og beskrive konkrete tiltag til inspiration med udgangspunkt i de sygehuse, der ser ud til at være gode til at fastholde sine sygeplejersker målt ud fra denne analyses resultater. Et resumé er vedlagt.

Fra den 1. juli 2023 fritages sundhedsansatte for modregning i efterløn i to år

Beskæftigelsesministeriet har 30. juni 2023 udsendt pressemeddelelse om, at ansatte i sundhedsvæsenet fritages for modregning i efterløn. Fritagelsen gælder for efterlønnere ansat fra den 1. januar 2023 til og med udgangen af 2024. Formålet er at skaffe mere arbejdskraft til sundhedsvæsenet. Afskaffelsen af modregningen er en del af Aftale om en akutplan for sygehusvæsenet, som regeringen og Danske Regioner indgik tidligere i år. Aftalen indebærer, at ansatte i sundhedsvæsenet, der er gået på efterløn, med en økonomisk fordel kan vende tilbage til arbejdsmarkedet. Se link: [Fra 1. juli fritages sundhedsansatte for modregning i efterløn i to år \(bm.dk\)](#).

Kommission for robusthed i sundhedsvæsenet

Den nedsatte kommission for robusthed i sundhedsvæsenet, som skal komme med anbefalinger til, hvordan der sikres mere personale og mere tid til kerneopgaven, skal afrapportere sine samlede anbefalinger i sensommeren 2023.

Kommissionen skal komme med anbefalinger til løsninger, som kan håndtere de grundlæggende udfordringer i sundhedsvæsenet, så der sikres robusthed i opgaveløsningen og adgang til uddannet og kompetent personale i hele landet. Kommissionen er nedsat i forlængelse af den politiske aftale om sundhedsreformen, som blev indgået den 20. maj 2022. Se link: [Robusthedskommissionen \(sum.dk\)](#).

Beslutning

Administrationen orienterede kort om, at ansatte i sundhedsvæsenet fra den 1. juli 2023 fritages for modregning i efterløn. Aftalen indebærer, at ansatte i sundhedsvæsenet, der er gået på efterløn, med en økonomisk fordel kan vende tilbage til arbejdsmarkedet. Fritagelsen gælder for efterlønnere ansat fra den 1. januar 2023 til og med udgangen af 2024.

Udvalget vurderede, at det bør indgå i udvalgets anbefalinger til regionsrådet, at regionen - via Danske Regioner - kæmper for, at permanentgøre de midlertidige tiltag om fritagelse for modregning, da det vurderes at have en væsentlig betydning i forhold til at kunne bevare tilknytning til grupper af tidligere medarbejdere.

Administrationen orienterede desuden om en ny national analyse om fastholdelse af sygeplejersker, som i efteråret 2023 forventes at blive efterfulgt af en beskrivelse af konkrete tiltag til inspiration - dette med udgangspunkt i de sygehuse, der ser ud til at være gode til at fastholde sine sygeplejersker målt ud fra denne analyses resultater.

Slutteligt drøftede udvalget, at det kan overvejes, om det i budgetdrøftelserne skal foreslås, at der indgår en pulje til udvalgets arbejde - fx til at igangsætte relevante prøvehandling vedrørende personaleområdet.

Administrationen orienterede desuden om, at det er aftalt med udvalgsformandskabet, at der på det kommende møde sættes lidt tid af til en drøftelse af stx-, htx- og htx-studerendes relativt lave ansøgningsgrad til professionsuddannelser på sundhedsområdet.

Ulrich Fredberg, Anders G. Christensen, Susanne Buch og Lau Sørensen var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Bilag

Resumé. Fastholdelse af sygeplejersker på sygehusene

Punkt 6: Tids- og procesplan for udvalgsarbejdet (kl. 11.25-11.30)

1-00-13-22

Resume

Der fremlægges forslag til udvalgets mødeplan i 2024. Herudover fremlægges en opdateret tids- og procesplan for den resterende del af 2023.

Direktionen indstiller,

at forslag til mødetidspunkter i 2024 godkendes.

Sagsfremstilling

Forslag til mødetidspunkter i 2024

Det fremgår af udvalgets kommissorium, at udvalget selv planlægger antallet af møder undervejs i udvalgets virkeperiode. Udvalget har herudover aftalt, at der skal afholdes en studietur til hovedstadsområdet i 2024.

Administrationen foreslår på den baggrund, at møder i udvalget i 2024 holdes på følgende datoer og tidspunkter:

- den 22. februar 2024 kl. 09.00-12.00
- den 13.-14. marts 2024 (studietur - to hele dage)
- den 31. maj 2024 kl. 09.00-12.00
- den 19. august 2024 kl. 09.00-12.00
- den 2. oktober 2024 kl. 09.00-12.00
- den 12. december 2024 kl. 09.00-12.00.

På det seneste udvalgsmøde blev forslag til foreløbig tids- og procesplan for udvalgets arbejde i 2023 godkendt. Tids- og procesplanen justeres fortløbende i takt med, at udvalgsarbejdet skrider frem, og den senest opdaterede version er vedlagt.

Det er planlagt, at udvalget på det førstkommende møde i oktober sætter fokus på produkter og anbefalinger til regionsrådet, mens udvalget i forbindelse med næstkommende møde i december planlægger et studiebesøg i Region Syddanmark.

Beslutning

Udvalget godkendte forslag til mødetidspunkter i 2024.

Anders G. Christensen, Susanne Buch og Lau Sørensen var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Bilag

Mødeplan 2023

Punkt 7: Godkendelse af referat fra seneste møde i udvalget

1-00-13-22

Resume

Godkendelse af referat fra udvalgets møde den 12. juni 2023.

Direktionen indstiller,

at referatet fra udvalgets seneste møde godkendes.

Sagsfremstilling

Referatet fra møde i udvalg for personale den 12. juni 2023 kan tilgås i First Agenda.

Beslutning

Udvalget godkendte referatet fra udvalgets møde den 12. juni 2023.

Ulrich Fredberg, Anders G. Christensen, Susanne Buch og Lau Sørensen var forhindrede i at deltage i sagens behandling.

Alle var mødt, undtagen Anders G. Christensen, Susanne Buch og Lau Sørensen, der havde meldt afbud.

Mødet blev hævet kl. 11.40.

Punkt 6 blev behandlet før punkt 5.

Ulrich Fredberg forlod mødet kl. 11.30 efter behandling af punkt 6.