

REFERAT Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 20-01-2020

Mødedato Mandag d. 20. januar 2020 kl. 16:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Fokus på fastholdelse af medarbejdere.....	4
Flere medarbejdere på fuld tid.....	6
Udmøntning af finanslovsbevilling om 1.000 flere sygeplejersker.....	7
Status på lægeuddannelsen og drøftelse af forventning til fremtidigt arbejdskraftudbud og -behov ir	9
Arbejdsplan for 2020.....	11
Aktuelle sager.....	12
Næste møde.....	13

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

18-000239

sagsfremstilling

1. Godkendelse af dagsorden

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4225068

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 20. januar 2020, pkt. 1

Dagsordenen blev godkendt.

Jorun Bech (A) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 2: Fokus på fastholdelse af medarbejdere

19-000030

sagsfremstilling

2. Fokus på fastholdelse af medarbejdere

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4244789

Resume

På baggrund af blandt andet en dialog om fastholdelse mellem MED-Hovedudvalget og Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering den 16. december 2019, giver Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering input til det videre arbejde med et styrket fokus på fastholdelse af medarbejdere i Region Sjælland.

Sagsfremstilling

Af budgetaftalen 2020 fremgår, at der er behov for ekstra fokus på initiativer, som kan fastholde medarbejdere i Region Sjælland. Som bidrag til dette arbejde, har MED-Hovedudvalget besluttet at arbejde med fastholdelse som indsatsområde for perioden 2019-2020.

Med afsæt i budgetaftalen og MED-Hovedudvalgets indsatsområde, havde MED-Hovedudvalget og Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering en dialog om fastholdelse i Region Sjælland den 16. september 2019.

Opsamlingen fra den fælles dialog vil blive behandlet på Personalepolitisk Underudvalg. Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering vil løbende blive orienteret om status på initiativer til fastholdelse.

Nedenfor følger opsamling fra dialogen:

Undersøgelse af hvorfor ansatte fratræder

Der var dialog om, at det vil være interessant at undersøge, hvorfor ansatte fratræder. Der skal dog være klarhed om, med hvilket formål undersøgelsen gennemføres og hvorvidt den skal gennemføres permanent eller i en tidsbegrænset periode. Det er et ønske, at der med undersøgelsen vil kunne iværksættes yderligere initiativer til at sikre fastholdelse og til at sikre de rette kompetencer i fremtiden.

Flere fuldtidsansatte, herunder afprøvning af model

Der var dialog om, at resultaterne af forsøgene med fuldtidsansættelser vil blive fulgt med interesse. Det blev anført, at resultatet af forsøgene må ses i sammenhæng med blandt andet livsfasepolitikken, arbejdsmiljøet, medbestemmelse i forhold til vagtplanlægning og om der reelt opleves et mindre arbejdspress, som resultat af forsøget. Der bør ved forsøget være fokus på, at personalegrupper har behov for differentierede vilkår og løsninger.

Under forsøget bør der være fokus på processen vedrørende onboarding, således at også nyuddannede får de bedste betingelser for at indgå i en fuldtidsansættelse.

Mange ansatte har i dag svært ved at se fordelene ved at være på fuld tid. Nogle medarbejdere kender ikke den tidligere udmelding fra Danske Regioner om muligheden for fuld tid, når der opstår ledige timer.

Fokus på medarbejdere på over 60 år – eksempelvis seniorordninger

Der var dialog om, at Region Sjælland har mange seniorer, og at det er en vigtig gruppe at fastholde, hvis de rette kompetencer skal sikres i fremtiden.

I dialogen indgik synspunkterne:

- Større fokus på fleksibilitet og muligheden for seniorordninger.
- Seniorerne bør i højere grad også kompetenceudvikles.
- MUS er et vigtigt redskab til at sikre dialog med seniorerne om ønsker og behov.

Løn som fastholdelseselement

Medarbejdersiden pegede i mødet på, at løn er et fastholdelseselement og anerkendte samtidig, at lønnen ikke kan stå alene – arbejdsmiljøet er også af stor vigtighed. Nogle ansatte erfarer, at ansatte i lignende stillinger i kommuner og i andre regioner får højere løn, end ansatte i Region Sjælland.

Der er en oplevelse af, at erfarne medarbejdere, som løfter en stor byrde i driften, har svært ved at få del i midlerne til lokal løndannelse. Midlerne til lokal løndannelse prioriteres ofte til nye funktioner, der anses som vigtige for udviklingen.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med udgifter, der kræver særskilt stillingtagen.

Indstilling

Administrationen indstiller, at udvalget giver input til det videre arbejde med at styrke fokus på fastholdelse af medarbejdere.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 20. januar 2020, pkt. 2

Udvalget gav input til det videre arbejde med at styrke fokus på fastholdelse af medarbejdere, herunder at styrke kommunikationsindsats ift. livsfase- og seniorpolitik og retten til fuld tid, undersøge årsager til at ansatte fratræder og

igangsætte et fokus på fastholdelse i MUS-samtaler og MED-udvalg samt se på muligheder for medindflydelse på vagtplanlægning.

Jorun Bech (A) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 3: Flere medarbejdere på fuld tid

18-000239

sagsfremstilling

3. Flere medarbejdere på fuld tid

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4252841

Resume

Der har gennem en årrække været fokus på nødvendigheden af at få øget beskæftigelsesgraden, særligt indenfor faggrupper hvor der er mangel på kompetencer. Med budgetaftalen for 2020 og finansloven er der afsat midler til at støtte arbejdet med at få flere medarbejdere på fuld tid. Udvalget behandler Danske Regioners udmelding om ret til fuldtid for plejepersonale og har mulighed for at bidrage med input til den videre proces, herunder en kommunikationskampagne.

Sagsfremstilling

Danske Regioner har udarbejdet en [politik om fuldtid](#), hvor udgangspunktet bl.a. er, at alle stillinger siden 2014 annonceres på fuldtid. Samtidig er der fastsat måltal for andel af ansatte, som skulle være på fuldtid, hvor målet i 2021 er 80% fuldtidsansatte. Løbende opfølgning har vist, at det på tværs af regionerne har været vanskeligt at ændre andelen af fuldtidsansatte.

Danske Regioner har endvidere en rammeaftale med de faglige organisationer om [deltidsansattes adgang til højere timetal](#), hvor formål er at skabe rammerne for at deltidsansatte, som ønsker det, får mulighed for at arbejde flere timer eller på fuld tid.

I budgetaftalen for 2020 er der afsat 2,0 mio. kr. i 2020 og 2021 til at afprøve en model, hvor alle ansatte på to sygehusafdelinger er på fuld tid. Direktionen har inviteret DSR og FOA til samarbejde om udvælgelse af de to afdelinger, der skal indgå i afprøvning af model for flere på fuld tid.

I finansloven for 2020 er der afsat midler til 1.000 flere sygeplejersker i regionerne i 2020 og 2021. Region Sjællands andel skønnes samlet at udgøre 90-95 mio. kr. svarende til 150 ekstra sygeplejersker. Der er ganske få ledige sygeplejersker, og da der ikke inden udgangen af 2021 bliver uddannet yderligere 1.000 sygeplejersker, er det nødvendigt for at realisere målet, at deltidsansatte sygeplejersker går op i tid.

Danske Regioners bestyrelse har truffet beslutning om flere på fuldtid, herunder at alle stillingsopslag annonceres på fuldtid og udmelding af ret til fuldtid for plejepersonale (sygeplejersker/social- og sundhedsassistenter) fra 2020.

Kommunikationskampagne

Der skal tilrettelægges kommunikationskampagne med henblik på, at medarbejdere i målgruppen har kendskab til muligheder og fordele ved at gå på fuld tid. Endvidere, at medarbejdere i andre faggrupper kan henvende sig til nærmeste leder og drøfte muligheden for flere timer/fuld tid.

Der skal aktivt og generelt kommunikeres om fuldtidskultur i Region Sjælland, overfor ledelse og medarbejdere.

Der følges halvårligt op på udviklingen i beskæftigelsesgrad m.m.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med udgifter, der krævet særskilt stillingtagen.

Indstilling

Administrationen indstiller, at

1. Region Sjælland tilslutter sig Danske Regioners udmelding om ret til fuld tid for sygeplejersker samt social- og sundhedsassistenter
2. øvrige medarbejdere i Region Sjælland, som ønsker øget tid/fuld tid, kan få en samtale med nærmeste leder om mulighederne
3. udvalget bidrager med input til den videre proces, herunder til kommunikationskampagnen.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 20. januar 2020, pkt. 3

Udvalget tilsluttede sig indstillingspunkt 1 og 2 og gav desuden input til den videre proces, herunder kommunikationskampagnen med henblik på at få flere medarbejdere på fuld tid.

Jorun Bech (A) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 4: Udmøntning af finanslovsbevilling om 1.000 flere sygeplejersker

18-000239

sagsfremstilling

4. Udmøntning af finanslovsbevilling om 1.000 flere sygeplejersker

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4253219

Resume

I finansloven for 2020/2021 er afsat midler til 1.000 ekstra sygeplejersker i regionerne. For Region Sjællands vedkommende svarer det til 153,8 sygeplejersker fordelt med 76,9 i 2020 og ekstra 76,9 fra 2021. De ekstra sygeplejerskestillinger og den medfølgende økonomi foreslås fordelt forholdsmæssigt mellem de somatiske sygehuse. Det foreslås endvidere at anvende de ekstra sygeplejersressourcer til at styrke funktioner, der understøtter det tværsektorielle samarbejde blandt andet omkring kronisk syge og ældre medicinske patienter samt på fælles akutmodtagelser.

Sagsfremstilling

Regeringen og Danske Regioner har den 10. januar 2020 indgået en aftale om 500 flere sygeplejersker i 2020 og 1000 flere sygeplejersker fra 2021. Dermed frigives de afsatte midler til flere sygeplejersker, der er afsat med finanslovsaftalen på 300 mio. kr. i 2020 og 600 mio. kr. årligt fra 2021.

Nærværende sag forholder sig til fordelingen af sygeplejersker på sygehusene, og hvilke funktioner der styrkes i Region Sjælland med aftalen. Sagen forelægges Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering forud for Forretningsudvalgets og Regionsrådets behandling af sagen, mens øvrige relevante udvalg vil blive orienteret på kommende udvalgsmøder.

Region Sjællands andel af de 1000 sygeplejersker udgør 15,38 % svarende til 153,8 ekstra sygeplejerskestillinger fordelt på 76,9 i 2020 og ekstra 76,9 fra 2021. Region Sjællands andel af finanslovsmidlerne udgør tilsvarende 15,38 % svarende til 46,15 mio. kr. i 2020 og fra 2021 yderligere 46,15 mio. kr., i alt 92,30 mio. kr.

Fordeling af sygeplejersker på sygehusene

Det foreslås at fordele de ekstra sygeplejersker på de somatiske sygehuse. Der er med finansloven afsat yderligere 600 mio. kr. på landsplan til styrkelse af psykiatrien. Det vurderes derfor, at de foreslåede tiltag for Psykiatriens vedkommende kan rummes heri med en forventning om, at det også vil betyde flere ansatte sygeplejersker i Psykiatrien, forventet 5-10 årsværk.

Fordeling af sygeplejersker	Andel	Antal årsværk i 20/21
Sjællands Universitetshospital	45,3%	34,8/69,7
Næstved, Slagelse, Ringsted sygehus	27,2%	20,9/41,8
Holbæk Sygehus	15,7%	12,1/24,2
Nykøbing F. Sygehus	11,8%	9,1/18,1
Samlet	100,0%	76,9/153,8

Der vil nationalt blive udarbejdet en baseline for antal sygeplejersker i de enkelte regioner. 4. kvartal 2019 bliver anvendt som baseline, samt at der følges op på ansættelse af de ekstra sygeplejersker fra 4. kvartal 2020.

Det bemærkes i øvrigt, at der aktuelt stort set ikke er ledige sygeplejersker i Region Sjælland. Det forventes derfor, at potentialet for at rekruttere flere sygeplejersker udefra er begrænset. Når der skal skaffes flere sygeplejersker, er der derfor bl.a. behov for at arbejde målrettet med at få flere sygeplejersker på fuld tid eller op i tid.

Styrkelse af funktioner, der understøtter sammenhæng og tværsektorielt samarbejde

Regionsrådet har sat et strategisk fokus på at styrke det sammenhængende sundhedsvæsen og tværsektorielle samarbejde med strategierne "Region Sjælland på forkant" og "Sundhed tæt på dig". Derfor foreslås det at anvende de ekstra sygeplejersressourcer til at styrke afdelinger og funktioner, der har patienter, hvor der er behov for at understøtte sammenhæng og det tværsektorielle samarbejde blandt andet omkring kronisk syge og ældre medicinske patienter samt på fælles akutmodtagelser. Der vil både være sygehusspecifikke indsatser og fælles regionale indsatser som fx styrket samarbejde med lægevagten. Derudover vil midlerne kunne bruges, hvor sygeplejersker ønsker at gøre brug af muligheden for at komme på fuld tid.

Udvalget for Arbejdsmiljø og rekruttering vil i løbet af 2020 få en status udviklingen i antal sygeplejersker i Region Sjælland.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med udgifter, der kræver særskilt stillingtagen. De bevillingsmæssige konsekvenser som følge af udmøntningen af finanslovsbevillingen vil blive indarbejdet i budgetopfølgningen pr. 31. marts 2020.

Indstilling

Administrationen indstiller, at

1. den forholdsmæssige fordeling af de ekstra sygeplejerskestillinger og den medfølgende økonomi mellem de somatiske sygehuse godkendes
2. de ekstra sygeplejeressourcer anvendes for at styrke funktioner, der understøtter det tværsektorielle samarbejde blandt andet omkring kronisk syge og ældre medicinske patienter samt på fælles akutmodtagelser.

Sagen afgøres af Regionsrådet.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 20. januar 2020, pkt. 4

Sagen anbefales.

Jorun Bech (A) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 5: Status på lægeuddannelsen og drøftelse af forventning til fremtidigt arbejdskraftudbud og -behov indenfor udvalgte lægefaglige specialer

18-000239

sagsfremstilling

5. Status på lægeuddannelsen i Region Sjælland og drøftelse af forventning til arbejdskraftudbud og -behov indenfor udvalgte lægefaglige specialer

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4254667

Resume

I 2017 besluttede Regionsrådet, at der skulle arbejdes for en stærkere regional forankring af lægeuddannelsen og speciallægeuddannelsen. Efter indstilling fra en nedsat arbejdsgruppe besluttede Regionsrådet at etablere en kandidatuddannelse i medicin i Region Sjælland fra forår 2019. Uddannelsen er i første omgang etableret på Sjællands Universitetshospital Køge og vil efterfølgende inddrage regionens øvrige sygehuse. Udvalget gives en status på lægeuddannelsen, og der lægges efterfølgende op til en drøftelse af initiativer, der kan sikre udbud af kvalificeret sundhedsfagligt personale indenfor udvalgte lægefaglige specialer.

Sagsfremstilling

I forbindelse med Budget 2018 besluttede Regionsrådet at gå nye veje med hensyn til uddannelse og rekruttering af lægestuderende og færdige kandidater.

I december 2017 blev der nedsat en arbejdsgruppe bestående af repræsentanter fra Københavns Universitet og Region Sjælland. Arbejdsgruppens anbefalinger blev godkendt på Regionsrådsmødet den 4. juni 2018 med indstilling om, at kandidatuddannelsen i første omgang skulle etableres på Sjællands Universitetshospital Køge, og at der senest primo 2019 skulle foreligge en plan for inddragelse af de øvrige sygehuse i Region Sjælland.

Status på kandidatuddannelsen i medicin i Region Sjælland

Implementeringen af en fuld kandidatuddannelse i Region Sjælland går efter planen. Første hold på 12 studerende afslutter deres kandidateksamen i medicin januar 2020. Fra foråret 2020 er der etableret semestre for hhv. 1., 5. og 6. semester. Med udgangen af 2021 er alle semestre udrullet på Sjællands Universitetshospital Køge med forventeligt 150 studerende.

Der er stor interesse fra de studerendes side til Region Sjælland-sporet. Interessen ses både i antal tilmeldte til de enkelte semestre og ved de orienteringsmøder og PR-indsatser, der har været. Således var der over 100 studerende forbi Region Sjælland-sporets stand til Karrieredag d. 10. oktober 2019, ca. 60 studerende til intro-aften den 24. oktober 2019 og 23 tilmeldte studerende til Tour de Køge den 31. oktober 2019.

På mødet gives udvalget mundtligt en uddybende status på lægeuddannelsen i Region Sjælland, ligesom statusen også er uddybet i *vedlagte* bilag.

Spredningsplan

På mødet den 29. april 2019 blev Regionsrådet præsenteret for en spredningsplan for inddragelse af de øvrige sygehuse og psykiatrien. Spredningsplanen var baseret på en afdækning af, hvilke ressource- og kapacitetsmæssige forudsætninger, der skulle være på plads som forudsætning for varetagelsen af kandidatuddannelsen på hhv. Holbæk Sygehus, NSR Sygehus, Nykøbing Falster Sygehus og Psykiatrien.

I henhold til spredningsplanen for Kandidatuddannelsen i medicin i Region Sjælland, var der lagt op til, at NSR Sygehus fra foråret 2020 skulle modtage studerende på 5. semester og studerende på såvel 5. og 6. semester fra efteråret 2020. Tilsvarende skulle Holbæk Sygehus fra foråret 2021 modtage studerende på 5. semester og studerende på såvel 5. og 6. semester fra efteråret 2021. Nykøbing F. Sygehus indgår i spredningsplanerne, når de vurderer det hensigtsmæssigt. Spredningsplanen har efterfølgende været drøftet både i Styregruppen for kandidatuddannelsen i Region Sjælland og mellem Koncernledelsen i Region Sjælland og ledelsen af det Sundhedsvidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet. På baggrund af disse drøftelser er det besluttet, at det er en forudsætning for en succesfuld spredning, at der er et solidt rekrutteringsgrundlag til Region Sjælland-sporet, at sygehuse og Psykiatrien kan leve op til de formelle krav beskrevet af Institut for Klinisk Medicin, herunder det nødvendige antal lektorater, specialefokuserede kurser og forskningsophold. Derudover kan en evt. fordeling af 2., 3. og 4. semester på kandidatuddannelsen først planlægges, når 5. og 6. semester er implementeret på de øvrige sygehuse.

NSR Sygehus har tilkendegivet, at de ikke vil være klar til at modtage studerende som planlagt, og opstartstidspunktet for NSR Sygehus vil derfor blive udskudt til foråret 2021.

Forventning til arbejdskraftudbud og -behov indenfor udvalgte lægefaglige specialer

Som led i at kvalificere indsatsen for at sikre de rette kompetencer har Region Sjælland bestilt datamateriale hos Center for Regional- og Turismeforskning (CRT), der indgår i rapporten "Fremtidens arbejdsmarked for sundhedspersonale i

Region Sjælland". Udvalget er tidligere blevet præsenteret for arbejdskraft- og behovsanalyse ift. seks udvalgte sundhedsfaglige faggrupper på erhvervs- og professionsbachelorniveau.

På mødet vil udvalget blive præsenteret for forventning om det fremtidige arbejdskraftudbud og -behov af udvalgte lægefaglige specialer. Udvalget har mulighed for på den baggrund at drøfte initiativer, der kan sikre et udbud af kvalificeret sundhedsfagligt personale indenfor udvalgte lægefaglige specialer.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med udgifter, der kræver særskilt stillingtagen.

Indstilling

Administrationen indstiller, at

1. status på lægeuddannelsen tages til efterretning
2. initiativer, der kan sikre et udbud af kvalificeret sundhedsfagligt personale indenfor udvalgte lægefaglige specialer, drøftes.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 20. januar 2020, pkt. 5

Udvalget tog status på lægeuddannelsen til efterretning og drøftede initiativer, der kan sikre udbud af kvalificeret sundhedsfagligt personale indenfor udvalgte lægefaglige specialer fremover.

Jorun Bech (A) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Status på lægeuddannelsen i Region Sjælland

Punkt 6: Arbejdsplan for 2020

18-000239

sagsfremstilling

6. Arbejdsplan for 2020

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4252892

Resume

Forslag til arbejdsplan for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering for 2020 forelægges til udvalgets godkendelse.

Sagsfremstilling

Udvalgets arbejde er struktureret omkring arbejdsplanen, der er tematisk bygget op med udgangspunkt i udvalgets kommissorium, indsatsen i 2019 og initiativer i Budgetaftalen for 2020.

På baggrund af udvalgets drøftelse af arbejdsplan for 2020 på sidste udvalgmøde den 18. november 2019 har administrationen udarbejdet et forslag til arbejdsplan med temaer for udvalgets møder og aktiviteter i 2020.

Forslag til arbejdsplan for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering *vedlægges*.

Arbejdsplanen har en dynamisk karakter og kan løbende tilpasses og justeres, hvis der opstår væsentlige aktuelle sager, eller det hen af vejen giver mere mening at ændre rækkefølgen på temaer.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med udgifter, der kræver særskilt stillingtagen.

Indstilling

Administrationen indstiller, at forslag til arbejdsplan for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering 2020 godkendes.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 20. januar 2020, pkt. 6

Udvalget godkendte arbejdsplan for 2020 med de faldne bemærkninger.

Jorun Bech (A) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Udkast til arbejdsplan for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering 2020

Punkt 7: Aktuelle sager

18-000239

sagsfremstilling

7. Aktuelle sager

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4225069

Udvalget orienteres om aktuelle sager inden for dets område.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 20. januar 2020, pkt. 7

Der var en drøftelse af serviceassistentkonceptet, og der vil blive fulgt op på emnet på næste møde med en status og oplæg om uddannelsen.

Jorun Bech (A) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 8: Næste møde

18-000239

sagsfremstilling

8. Næste møde

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 4225070

Næste møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering afholdes den 4. marts 2020 kl. 16.00-19.00.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 20. januar 2020, pkt. 8

Næste udvalgs møde afholdes den 4. marts 2020 kl. 16.00-19.00.

Jorun Bech (A) og Jørgen Holst (Ø) deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.