

REFERAT Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 03-09-2018

Mødedato Mandag d. 03. september 2018 kl. 16:00

Mødested Mødelokale 1

Indholdsfortegnelse

Godkendelse af dagsorden.....	3
Nedbringelsen af sygefraværet.....	4
Praktikpladser.....	5
Revideret politik for sociale klausuler og arbejdsklausuler og styrkelse af kontrolindsats.....	7
Studietur for udvalget.....	9
Overenskomster for Flextrafikchauffører.....	10
Aktuelle sager.....	11
Mødeplan 2019.....	12
Næste møde.....	13

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

18-000239

sagsfremstilling

1. Godkendelse af dagsorden

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3496753

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 3. september 2018, pkt. 1
Dagsorden blev godkendt.

Punkt 2: Nedbringelsen af sygefraværet

13-001366

sagsfremstilling

. Temadrøftelse om sygefravær

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brev: 3622650

Resume

Regionsrådet har i strategien for 2018 – 2021 fastsat et mål for nedbringelse af sygefraværet med minimum 10% frem mod 2021. Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering gennemfører en temadrøftelse.

Sagsfremstilling

Med baggrund i et høj sygefravær i Region Sjælland, har Regionsrådet fastsat et mål for nedbringelse af sygefraværet med minimum 10% frem mod 2021. Udviklingen af sygefraværet følges op på relevante niveauer i lederudviklingssamtaler (LUS).

Et højt sygefravær har negative konsekvenser for udførelse af regionens opgaver og dermed også for de borgere, der skal betjenes. Et højt sygefravær medfører arbejdspress for kolleger, udgifter til eksterne vikarer, manglende kontinuitet i opgaveløsningen, dårlig udnyttelse af kapacitet, lav effektivitet m.m.

Sygefravær skal af hensyn til den syge medarbejder holdes på et så lavt niveau som muligt. Indsatser omkring forebyggelse af fravær, hurtig tilbagevenden til arbejdet efter sygefravær, afhjælpning af belastninger og andre forhold, der medfører sygefravær skal have fokus. Særligt forhold som arbejdspladsen har indflydelse på, skal indgå i arbejdet med at nedbringe sygefraværet; fysiske forhold, trivsel, arbejdsmiljø, ledelse m.m.

Udvalget gennemfører en temadrøftelse med udgangspunkt i:

1. Statusnotat – *vedlægges*. Notatet beskriver udviklingen i sygefraværet fra 2013 -2018, sygefravær fordelt på organisatoriske enheder, sygefravær i sammenligning med øvrige regioner, samt beskrivelse af indsatser og initiativer, der er taget for at nedbringe sygefraværet.
2. Øvrige fakta om sygefraværets fordeling gennemgås i mødet, herunder f.eks. fraværet fordelt efter køn, alder og faggrupper.
3. Næstformanden for MED-Hovedudvalget deltager i temadrøftelsen og kan redegøre for de indsatser, der er initieret af MED-Hovedudvalget.
4. Repræsentanter fra Socialområdet deltager i temadrøftelsen og redegør for generelle og specifikke indsatser for nedbringelse af sygefraværet inden for Socialområdet.
5. Arbejdsmiljødrøftelsen for 2017 indeholder oplysninger om arbejdsmiljø, sygefravær og indsatser.

Indstilling

Administrationen indstiller, at

1. Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering drøfter status på sygefraværet og igangværende initiativer og indsatser for at nedbringe sygefraværet.
2. Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering drøfter eventuelle supplerende initiativer, der kan medvirke til opfyldelse af Regionsrådets målsætning for nedbringelse af sygefraværet.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 3. september 2018, pkt. 2

Udvalget fik en orientering om de fælles og generelle indsatser initieret af MED-Hovedudvalget, samt orientering og eksempler på konkrete initiativer inden for Socialområdet og Platangården.

Udvalget kvitterede for de mange og gode initiativer og vil fortsat følge arbejdet med at nå Regionsrådets målsætning om reduktion i sygefraværet med 10% inden 2021.

Udvalget peger på forskellige vinkler og indsatsområder og er enige om at behandle emnet igen på næste møde med henblik på mere konkrete initiativer, som udvalget kan spille ind.

Bilag

Baggrundsnotat om sygefravær

Punkt 3: Praktikpladser

14-000015

sagsfremstilling

3. Praktikpladser

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3606528

Resume

Med budgetaftalen 2018 blev der sat fokus på Region Sjællands indsats som praktiksted for erhvervsuddannelseselever. Udvalget modtager en status på regionens arbejde med erhvervsuddannelseselever.

Sagsfremstilling

I budgetaftalen for 2018 har Regionsrådet sat fokus på, at ”der skal foretages en vurdering af mulighederne for at øge antallet af praktikpladser i egen organisation, særligt på de tekniske og servicerede områder.”

Region Sjælland løfter allerede en betydelig opgave på erhvervsuddannelsesområdet. Region Sjælland har 591 elever ansat i første halvår 2018.

Nedenstående tabel viser fordelingen af elever på uddannelser:

Uddannelse	Uddannelsesaftaler indgået i 1. halvår 2018	Forventet antal uddannelsesaftaler i 2. halvår 2018 ^[1]
Anlægsgartner	1	
Bygningsmaler	1	
Data og kommunikationsuddannelsen	2	
Den pædagogiske assistentuddannelse	10	8
Ejendomsservicetekniker	3	
Elektriker	5	
Ernæringsassistentuddannelsen	8	
Hospitalsteknisk assistentuddannelsen	6	
Kontoruddannelse med specialer (lægesekretær og kontor med speciale i offentlig administration)	78	26
Lager og terminaluddannelsen	1	
Serviceassistentuddannelsen	79	55
Social- og sundhedsassistentuddannelsen	396	123
Total	591	212

Udover de uddannelser, hvor regionerne har erhvervsuddannelseselever ansat, stiller regionen praktikpladser til rådighed for ambulanceassistentelever samt social- og sundhedsassistentelever, som ikke er ansat i regionen. Derfor er den uddannelsesopgave regionen løfter større end det antal elever, der er ansat. I 2018 er der 48 ambulanceassistentelever og ca. 250 social- og sundhedsassistentelever, der kommer i praktik i Region Sjælland.

Dertil kommer, at Region Sjælland stiller knap 3.000 praktikpladser til rådighed om året for professionsbacheloruddannelserne.

Nationale initiativer på erhvervsuddannelsesområdet

Som konsekvens af en trepartsaftale mellem Regeringen og arbejdsmarkedets parter fra august 2016 er en ny styringsmodel på erhvervsuddannelsesområdet trådt i kraft fra 1. januar 2018. Den betyder, at virksomheden i Region Sjælland skal stille flere erhvervsuddannelsespraktikpladser til rådighed.

Implementeringen er i gang. Alle virksomhedsområder har fået oplyst, hvor mange flere elever de enkelte områder skal ansætte som følge af den nye aftale. Der kan derfor forventes en stigning i antallet af erhvervsuddannelseselever, hvilket understøtter det Regionsrådets mål om at øge antallet.

Den nye styringsordning betyder, at der for regionerne er et mål om at skulle have 15 elever per 100 erhvervsuddannede medarbejdere. I sammenligning skal en kommunal virksomhed med samme type opgaver have 7 elever pr. 100 erhvervsuddannede medarbejdere, en statslig virksomhed skal have 4 elever pr. 100 erhvervsuddannede medarbejdere og en privat virksomhed skal have 3 elever pr. 100 erhvervsuddannede medarbejdere.

Ordningen betyder, at Region Sjælland står til at mangle 217 elever i 2018. Det svarer til at regionen skal ansætte 50 procent flere elever.

Indførelsen betyder blandt andet, at de virksomheder som ikke uddanner tilstrækkeligt faglærte, skal betale et merbidrag pr. manglende elev på 27.000 kr. Hvis virksomheden derimod har oprettet flere elevpladser end de foregående tre år, får den en bonus på 25.000 kr. pr. elev.

Økonomi

Hvis trepartsaftalens måltal implementeres fuldt ud, vil det skabe øgede udgifter til aflønning af ekstra elever på op til netto 30 mio. kr. årligt. Derudover forventes ekstra udgifter til vejledning samt administration af ordningen. Direktionen har besluttet at finansiering af de ekstra udgifter skal findes indenfor områdernes eksisterende budgetter.

Hvis trepartsaftalens måltal ikke implementeres fuldt ud, vil det betyde, at Region Sjælland vil skulle betale et merbidrag på op til 4,6 mio. kr., hvis der ikke ansættes tilstrækkeligt med ekstra elever i 2018.

Indstilling

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

Sagen afgøres af Udvalget for Arbejdsmiljø og Rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 3. september 2018, pkt. 3

Orienteringen blev taget til efterretning. Det er fortsat en politisk målsætning at øge antallet af erhvervsuddannede på regionens arbejdspladser. Der er taget initiativ til at øge antallet som følge af budgetaftale og trepartsaftalen. Dette skal dog ses i sammenhæng med den økonomiske konsekvens af udvidelse af elevantallet.

Jørgen Holst ønskede ikke at tage orienteringen til efterretning, idet der ikke foreligger en plan for opfyldelse af trepartsaftalens mål for antal erhvervsuddannede. Enhedslisten kan ikke tage indstillingen til efterretning, eftersom de netop vedtagne budgetter er tilrettelagt, så regionen ikke kan opfylde hensigtserklæringen om, at regionen bør ansætte 217 flere elever i 2018, end vi har ansat i dag.

John Wennerwald deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

[1] [Indberettet af virksomhedsområderne.](#)

Punkt 4: Revideret politik for sociale klausuler og arbejdsklausuler og styrkelse af kontrolindsats

14-000564

sagsfremstilling

4. Revideret politik for sociale klausuler og arbejdsklausuler og styrkelse af kontrolindsats

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3664519

Resume

Revideret politik for sociale klausuler og arbejdsklausuler og forslag til styrkelse af kontrolindsats forelægges til godkendelse.

Sagsfremstilling

I henhold til budgetaftalen for 2018 skal der udarbejdes et oplæg til revision af politikken for sociale klausuler og arbejdsklausuler, herudover skal kontrollen med overholdelse af de sociale klausuler i Region Sjælland styrkes i henhold til konstitueringsaftalen.

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering fik på deres møde den 14. maj 2018 en orientering om effekten af regionens arbejde med sociale klausuler og arbejdsklausuler i 2017 samt en redegørelse for arbejdet med revision af politikken, herunder etablering af en kontrolenhed.

I orienteringen til udvalget blev det oplyst, at revisionen bl.a. ville omfatte overvejelser om skærpelse af de sociale klausuler (antallet af lærlinge og praktikanter). Udvalget kvitterede for resultaterne af indsatsen, herunder at kontrolenheden etableres i henhold til Regionsrådets strategi. Udvalget ønskede at blive orienteret om rammerne for kontrolindsatsen. Sagen blev efterfølgende forelagt for Forretningsudvalget den 28. maj 2018, der tog den til efterretning. Der er derfor udarbejdet et oplæg til revideret politik samt et forslag til etablering af en kontrolenhed i Region Sjælland, forankret i regionens interne kontrolenhed til godkendelse.

Administrationen har etableret dialog med kommuner, regioner og arbejdsmarkedets parter omkring arbejdet kontrol af arbejds- og sociale klausuler og har indarbejdet disse erfaringer i forslaget til styrket kontrolindsats og etablering af en kontrolenhed. Med hensyn til arbejdsmarkedets parter har der i løbet af sommeren været dialog med 3F, BAT-kartellet, Dansk Byggeri og DI Service.

Den reviderede politik og rammerne for kontrolindsatsen behandles efterfølgende i Forretningsudvalget den 17. september 2018 og i Regionsrådet den 24. september 2018.

Revideret politik

Forslaget til revision af politikken indeholder enkelte revisioner der stort set alle beskriver skærpelsen af kontrollen f.eks. hvordan kontrollen gribes an, hvilke typer dokumentation der kan udbedes samt behandling af materiale og dokumentation i henhold til gældende persondatalovgivning.

I forhold til arbejdsklausuler foreslås politikken præciseret til principielt at gælde alle tjenesteydelseskontrakter, og ikke kun større tjenesteydelseskontrakter, idet regionen bør forvente ordentlige løn- og arbejdsvilkår hos leverandører på alle indkøb af tjenesteydelser. I forhold til tjenesteydelseskontrakterne er der dog indført en passus om at der i forhold til den enkelte tjenesteydelseskontrakt vil blive foretaget en konkret vurdering af, om det er relevant at stille krav om en arbejdsklausul.

I forhold til sociale klausuler dækker politikken over meget forskellige typer opgaver, det være sig både i størrelser og karakterer, samt påvirkes af skiftende konjunkturer. Derfor foreslår administrationen at det generelle krav om, at aftaleholderen skal beskæftige lærlinge og elever i et omfang, der er tilsvarende til det, der er sædvanligt i den pågældende branche fastholdes.

I de store og længerevarende kontrakter vil der fortsat i forbindelse med de enkelte udbud blive foretaget en vurdering af, hvor mange elever og lærlinge, der konkret skal stilles krav om.

For at sikre mere lighed med bodsbestemmelserne i forhold til de andre regioner er der på arbejdsklausuler udover den eksisterende bod på op til 0,1% af kontraktsummen også indsat et minimumsbeløb på 5.000 kr. pr. arbejdsdag, men ikke længere pr. ansat.

Sanktioneringen vil blive fastsat ud fra en konkret vurdering ved den enkelte kontraktindgåelse i forhold til kontraktens genstand mv.

Styrkelse af kontrolindsats

Kontrolindsatsen vedrørende sociale- og arbejdsklausuler indarbejdes i Intern Kontrolenhedens overordnede kontrolplan med virkning for 2019 og frem.

Kontrolindsatsen forventes løst indenfor kontrolenhedens budget på ca. 4 mio. kr. I 2019 forventes der anvendt ressourcer svarende til 1 årsværk til enhedens kontrolindsats vedrørende sociale- og arbejdsklausuler. Det vil ske ved omprioritering af ressourcer, der anvendes til opfølgning og kontrol af koncernenhedernes ledelsestilsyn.

Intern Kontrolenhedens kontrolindsats vil ske indenfor rammerne af regionens politik for sociale klausuler og arbejdsklausuler samt de klausuler, der fremgår af indgåede kontrakter med leverandører.

Hovedvægten af kontrolindsatsen vedrørende arbejdsklausuler foretages som stikprøvebaserede uanmeldte besøg på byggepladser og arbejdssteder, som erfaringsmæssigt er den mest effektive metode til afdækning af mulige overtrædelser. Antallet af besøg på den enkelte byggeplads og arbejdssted sker ud fra en risikovurdering.

Det gøres endvidere muligt for borgere via regionens hjemmeside eller via en hotline at anmelde tilfælde af social dumping til Intern Kontrolenheden.

Intern Kontrolenheden vil ved mistanke om mulig overtrædelse af arbejdsklausulens bestemmelser efterspørge relevant og nødvendig dokumentation.

I forhold til overholdelse af sociale klausuler baseres kontrollen på en løbende rapportering om antallet af lærlinge og elever med opfølgning på bygge-, drifts-, og statusmøder eller lignende mellem den kontraktansvarlige koncernenhed og leverandøren.

Intern Kontrolenheden vil herudover foretage stikprøvekontroller på overholdelse af sociale klausuler ved at efterspørge relevant og nødvendig dokumentation.

Håndtering af manglende overholdelse af klausuler

Såfremt der konstateres overtrædelse af klausulerne, beregnes der bod og der afholdes dialogmøder med leverandører til afklaring af eventuelle spørgsmål. Ved bod gives besked til den kontraktansvarlige koncernenhed om at tilbageholde beløb i ratebetalingerne til leverandøren.

Rapportering på kontrolindsats

Intern Kontrolenheden udarbejder en særskilt afrapportering på kontrollen af sociale- og arbejdsklausuler.

Afrapporteringen aflægges halvårligt til Direktionen, Udvalget for Arbejds miljø og Rekruttering og Forretningsudvalget.

Videre proces

Efter beslutning om forankring af kontrolindsatsen vedrørende sociale klausuler og arbejdsklausuler i Intern Kontrolenheden færdigudvikles metoder, værktøjer og skabeloner mv. samt foretages indkøb af sikkerhedsbeklædning, kampagnematerialer mv. til brug for kontrolindsatsen.

Økonomi

Sagen er ikke forbundet med udgifter, der kræver særskilt stillingtagen

Indstilling

Administrationen indstiller, at

1. Den reviderede politik for sociale klausuler og arbejdsklausuler godkendes
2. Den beskrevne kontrolindsats godkendes

Sagen afgøres af Regionsrådet.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 3. september 2018, pkt. 4

Anbefales, idet det foreslås, at det indarbejdes i politikken, at der fortsat er inddragelse af de faglige organisationer i den videre vurdering af, hvad der er risikoområder.

John Wennerwald deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Politik for arbejdsklausuler og sociale klausuler i Region Sjælland

Notat om rammer for styrket kontrolindsats

Punkt 5: Studietur for udvalget

18-000239

sagsfremstilling

5. Studietur for udvalget

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3604208

Resume

Det foreslås, at udvalget foretager en studietur til Norge i april/maj 2019 for at lære om indretning af sundhedsvæsenet og tiltag vedr. rekruttering, herunder i yderområder.

Sagsfremstilling

På møde i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering d. 14. maj 2018 blev der under "Aktuelle sager" drøftet studietur for udvalget. Det blev peget på, at der kan arrangeres studietur til regioner i lande, som ligner Danmark i struktur og indretning, herunder de skandinaviske lande. Fokus kunne bl.a. være udfordringer med rekruttering i yderområder. Formålet med studieturen skal være, at udvalget efter det første års opbygning af egne erfaringer lærer om erfaringer i en relevant udenlandsk sammenhæng. Studieturen skal give inspiration og idéer til den videre indsats i resten af valgperioden.

Der er i forlængelse heraf udarbejdet forslag til ramme for studietur til Norge (*vedlagt*) med følgende elementer:

- Indretning af sundhedsvæsen, herunder fordeling af ansvar og opgaver: Besøg i Oslo inkl. møder med sundhedsmyndigheder (Helse- og Omsorgsdepartementet, Helse Sør-Øst mv.) samt instanser for rekruttering.
- Håndtering af sundhedsvæsen og rekruttering regionalt: Besøg i Tromsø og omegn inkl. eksempelvis møder med sygehus, uddannelsesinstitution, regionale myndigheder (Universitetssykehuset i Nord-Norge, Troms Fylkeskommune mv.)

Hvis det findes relevant, kan studieturen gennemføres sammen med et af udvalgene på sundhedsområdet. I givet fald kan programmet indeholde både fælles seancer og separate programpunkter for det enkelte udvalg.

Rejsetidspunkt:

Gennemførelse af ca. tre dages besøg inkl. flytransport i tidsrummet ultimo april-primus maj 2019. Konkret forslag: 7. maj-9. maj 2019.

Økonomi

Der budgetteres på det foreliggende grundlag med en udgift pr. deltager på ca. 10.000 kr. pr. deltager fordelt som følger:

- Ca. 6.000 kr. til flybillet og hotel (afhængigt af bestillingstidspunkt og evt. grupperabatter)
- Ca. 4.000 kr. til øvrige udgifter som forplejning, lokal transport mv.

Indstilling

Administrationen indstiller, at:

1. Ramme og program for studietur fastlægges på det beskrevne grundlag.
2. Der tages stilling til muligheden for fælles studietur med andre udvalg.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 3. september 2018, pkt. 5

Indstilling tiltrådt, idet der udsendes en doodle med datoforslag.

John Wennerwald deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Ramme for studietur til Norge

Punkt 6: Overenskomster for Flextrafikchauffører

18-000239

sagsfremstilling

6. Overenskomster for Flextrafikchauffører

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3668088

Resume

Der har været stillet spørgsmål vedr. Flextrafiks overholdelse af sociale klausuler mv. På den baggrund er Movia blevet anmodet om en redegørelse for overenskomstforhold, som nu foreligger.

Sagsfremstilling

På baggrund af spørgsmål fra regionsrådsmedlemmer er der sendt henvendelse til Movia om nærmere redegørelse for overenskomstforhold i forbindelse med at Movia via Flextrafik står for befordring af patienter til og fra sygehusene. Der foreligger nu redegørelse fra Movia.

Redegørelsen beskriver reglerne på området. Den nye Taxilov som trådte i kraft 1. januar 2018, fastsætter at chaufførernes løn- og arbejdsvilkår, samt særlige ydelser, skal leve op til og være mindst lige så gode som vilkårene i kollektive landsdækkende overenskomster for fagområder omfattet af taxiloven.

Det fremgår af redegørelsen, at Movia har nedsat et kontrol panel, som skal bidrage til overholdelse af gældende lovgivning.

Økonomi

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

Indstilling

Sagen forelægges til orientering.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 3. september 2018, pkt. 6

Sagen forelagt.

John Wennerwald deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Bilag

Notat fra MOVIA om flextrafikchauffører

Punkt 7: Aktuelle sager

18-000239

sagsfremstilling

7. Aktuelle sager

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3496754

Status på udmøntning af Regionsrådets beslutning 23.april 2018 om det videre arbejde med serviceassistentkonceptet:

Den af Regionsrådets truffne beslutning er under konkret udmøntning. I juli måned fik udvalget til orientering en detaljeret beskrivelse af de konkrete aktiviteter.

I forhold til etablering af logistikportørteams arbejdes der p.t. på, via afvikling af MUS-samtaler, at få interesselikvidering til evt. deltagelse fra de medarbejdere der har uddannelse som portører. Logistikportørteams forventes at kunne etableres pr. 1/1 2019.

Budget 2019

Der gives status for arbejdet med Budget 2019.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 3. september 2018, pkt. 7

Sagen forelagt. Per Bennetsen orienterede om budget 2019.

John Wennerwald deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 8: Mødeplan 2019

18-000239

sagsfremstilling

8. Mødeplan 2019

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3677680

Resume

Mødeplan for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering for 2019 skal fastlægges.

Sagsfremstilling

Mødeplan for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering for 2019 skal fastlægges med udgangspunkt i Regionsrådets beslutning om mødeplan for 2019.

Det foreslås, at der afholdes møde i udvalget på følgende tidspunkter:

- Mandag 21. januar 2019 kl. 16.00-19.00
- Mandag 18. marts 2019 kl. 16.00-19.00
- Mandag 6. maj 2019 kl. 16.00-19.00
- Mandag 26. august 2019 kl. 16.00-19.00
- Mandag 7. oktober 2019 kl. 16.00-19.00
- Mandag 18. november 2019 kl. 16.00-19.00

Der er i forslaget taget højde for medlemmers eventuelle deltagelse i flere udvalg.

Økonomi

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

Indstilling

Administrationen indstiller, at forslag til mødeplan for Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering for 2019 godkendes.

Sagen afgøres af Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 3. september 2018, pkt. 8

Indstilling tiltrådt.

John Wennerwald deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.

Punkt 9: Næste møde

18-000239

sagsfremstilling

9. Næste møde

Åbent

Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering Brevid: 3496755

Næste møde afholdes mandag 8. oktober 2018 kl. 16.00.

Behandling i Udvalget for arbejdsmiljø og rekruttering mandag den 3. september 2018, pkt. 9

Næste ordinære møde er mandag den 8. oktober 2018. Tema er sygefravær igen samt lægeuddannelsen.

John Wennerwald og Kirsten Devantier deltog ikke i Udvalget for arbejdsmiljø og rekrutterings behandling af sagen.