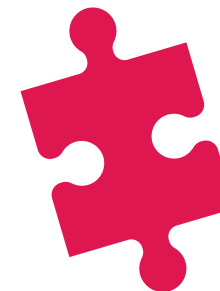


Lægestrategi for psykiatri og børne- og ungdomspsykiatri



Lægestrategi for psykiatri og børne- og ungdomspsykiatri



INDLEDNING

Gennemførelsen af regeringens 10-årsplan for psykiatri betyder, at de kommende års udvikling fordrer et stigende antal medarbejdere, der kan iværksætte de udviklingstiltag, som 10-årsplanen bringer. Samtidig ses en stigende efterspørgsel efter udredning og behandling nationalt, kombineret med at udviklingen i udbuddet af arbejdskraft generelt er faldende.

Mangel på læger udfordrer både driften, den faglige kvalitet, patientsikkerheden og varetagelsen af uddannelsesopgaven i de psykiatriske afdelinger. Derfor er der brug for en særlig målrettet strategisk indsats for at uddanne, tiltrække og tilknytte læger.

Denne lægestrategi sætter rammerne for de indsatser, der skal sikre lægedækningen på alle niveauer i de psykiatriske specialer. Den bygger oven på regionens pejlemærker, psykiatrisygehusets *Strategi for fastholdelse og rekruttering*, strategi for den lægelige videreuddannelse samt psykiatrisygehusets arbejdsmiljøpolitik. Med sundhedsreformen integreres psykiatri og somatik. Lægestrategien sætter således rammerne for de indsatser, der fremadrettet skal sikre lægedækningen på alle niveauer i de psykiatriske specialer.

AMBITIONEN MED LÆGESTRATEGIEN (VISIONEN)

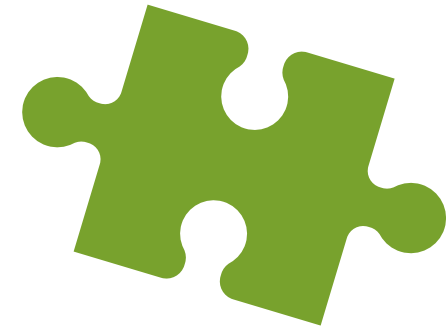
De psykiatriske specialer i Region Syddanmark vil tilbyde lægelig efter- og videreuddannelse på højeste niveau i et godt og sikkert arbejdsmiljø, der tiltrækker nye læger, tilknytter erfarne læger og skaber interesse blandt unge for at blive læge i et psykiatrisk speciale. Alt sammen med henblik på at tilbyde den bedste udredning og behandling.

Indsatserne i strategien afspejler et bredt fokus på hele lægelivet fra medicin-studie til seniorlivet.

Strategien skal være med til at sikre en stabil og kontinuerlig tilgang af læger, og at lægerne forbliver ansat i Region Syddanmark, så der kan opretholdes høj faglig kvalitet samt sikres udredning og behandling til patienter, som har brug for de psykiatriske tilbud.

Det gøres ved at tilbyde attraktive udviklingsmuligheder såvel fagligt som personligt. Der lægges vægt på den gode opstart, løbende karriereudvikling og den afrunding på arbejdslivet, som giver bedst mening for såvel lægen som sygehuset.





Speciallæger og overlæger i de psykiatriske afdelinger har en særlig og afgørende betydning for, at afdelingerne kan lykkes. Det er dem, som uddanner og er rollemodeller for læger i uddannelsesforløb. De sikrer den daglige drift, overholdelse af psykiatrilov og de forsker. For at sikre deres engagement og forbliven på de psykiatriske afdelinger vil strategien understøtte deres arbejdsvilkår og -miljø samt muligheder for videre udvikling og uddannelse.

OVERORDNET MÅLSÆTNING FOR LÆGESTRATEGIEN

- De psykiatriske afdelinger i Region Syddanmark har i 2030 en samlet lægedækning pr. 100.000 borgere, der ligger over landsgennemsnittet på 29 læger pr. 100.000 (baseline 2023)

Når målet er nået, mærker patienter, læger og øvrige kollegaer forbedret kvalitet og arbejdsmiljø fordi:

- Antallet af besatte uddannelsesstillinger i de psykiatriske specialer er øget med 20 % frem mod 2030.
- Andelen af I-læger der går videre i H-forløb i de psykiatriske specialer er øget fra 20 % til 50 % i 2030.
- 80 % af H-læger bliver i et psykiatrisk speciale efter endt uddannelse
- Mindst 90% af uddannelsesevalueringer og evalueringer vedr. arbejdsmiljø opnår scoren 5 eller højere.
- MTU for læger opnår scoren 4,5 for de parametre, der vedrører social kapital.
- Administrative opgaver for læger er reduceret.
- Der er rekrutteret 2 udenlandske læger pr. år frem mod 2030.
- Der er gennemført dialogbaseret opgaveflytning fra læger til øvrige faggrupper, særligt specialpsykologer.

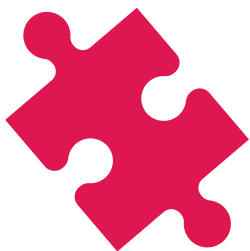
KAPACITET OG DIMENSIONERING

For at indfri den overordnede målsætning skal antallet af læger på alle niveauer øges. I 2023 var Region Syddanmark den region med færrest læger pr. 100.000 borgere.

DANSKE REGIONERS NØGLETALSRAPPORT 2024:

Antal ansatte læger omregnet til fuldtid på offentlige sygehuse i psykiatrien, årsopgørelse 2019-2023

Region	2019	2020	2021	2022	2023	Pr. 100.000 borgere 2023	Udvikling 2019 -2023
Hele landet	1.617	1.681	1.702	1.689	1.705	29	5 %
Hovedstaden	678	708	694	683	708	37	5 %
Midtjylland	328	352	367	370	376	28	15 %
Nordjylland	141	142	144	142	139	23	-2 %
Sjælland	177	186	197	202	201	24	14 %
Syddanmark	293	293	301	293	282	23	-4 %

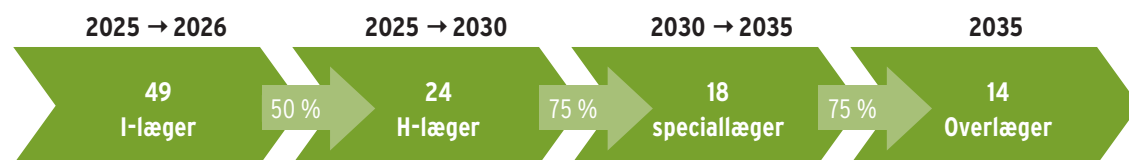


Aktuelle tal viser, at der i december 2024 var 281 ansatte læger omregnet til fuldtid i psykiatrien i Region Syddanmark. Der er altså ikke sket en udvikling i læger pr. 100.000 borgere siden 2023.

Samtidig er der over de seneste år sket en afvandring af special- og overlæger, hvilket udfordrer driften. Fra 2020 til 2023 er antallet af overlæger i psykiatrien i Region Syddanmark reduceret med 17 % og speciallæger med 23 %. Det drejer sig både om læger, der går på pension, og om læger der stopper af andre årsager. Den samlede personaleomsætning for special- og overlæger i psykiatrien i Region Syddanmark var 15,4 % i 2023.

Sundhedsstyrelsens seneste lægeprognose for 2021-2045 viser en fordobling af antallet af speciallæger fra 2021 til 2045 inden for de psykiatriske specialer.

For at nå en lægedækning på minimum 29 læger pr. 100.000 borgere i 2030 skal antallet af læger samlet set øges til mindst 353 læger. Det vil kræve, at antallet af besatte introduktionsforløb øges til 49 årligt. I 2024 blev 34 introduktionsforløb besat. Samtidig forudsættes det, at andelen af intralæger, som fortsætter i hoveduddannelsesforløb, øges fra ca. 20 % til 50 %. Dertil kommer en forudsætning om, at 3 ud af 4 læger, som afslutter hoveduddannelse i psykiatri eller børne- og ungdomspsykiatri, bliver i et psykiatrisk speciale samt at 75 % af disse efter 5 år er overlæger. Figuren herunder illustrerer dette for de 49 I-læger, der forventes ansat i 2025.



Optimalt set skal der i de psykiatriske specialer være en lægedækning på 125 special- og overlæger på tværs af sygehusene i Region Syddanmark for at kunne tilbyde den bedste udredning og behandling til patienterne i et godt og sikkert arbejdsmiljø. Med den beskrevne lægedækning vil det være muligt at tilknytte én overlæge til hvert døgnafsnit og én speciallæge til hvert ambulanseteam.

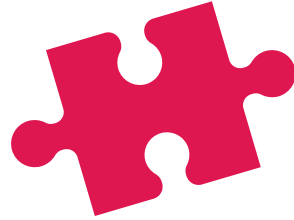
INDSATSER I LÆGESTRATEGIEN

Regionens pejlemærker er nogle af grundstenene i lægestrategien. Inspireret af pejlemærkerne arbejdes der med fire overordnede indsatsområder, hvorunder der indskrives en række målrettede indsatser:

- Den gode start på jobbet
- Løbende karriereudvikling
- God ledelse og sund drift
- Den gode arbejdsplads

Alle indsatser har særligt fokus på rekruttering og fastholdelse af læger i de to psykiatriske specialer. Indsatserne er dynamiske og vil løbende blive tilpasset i henhold til de behov, der opstår.





DEN GODE START PÅ JOBBET

INTRODUKTION

Den gode start på jobbet som læge på en psykiatrisk afdeling indebærer, at der inden opstart er udarbejdet et veltilrettelagt introduktionsprogram for lægen. Dette gælder uanset hvor i lægelivet lægen er og hvorvidt lægen er under uddannelse til psykiater, almen mediciner eller neurolog.

For de unge læger har introduktionen et særligt fokus på udfordringer, som kan opleves i overgangen fra studieliv til lægeliv, herunder introduktion til de psykiatriske specialer og de sikkerhedshensyn der gælder.

De psykiatriske afdelinger vil fra 2025 igen modtage læger i Klinisk Basisuddannelse (KBU). I henhold til deres introduktion er opmærksomheden på, at psykiatri er i den første del af KBU-forløbet, hvilket stiller ekstra krav til modtagelse og introduktion af lægen.

En del af den indledende introduktion til de psykiatriske specialer skal ske før tiltrædelse. Der er udviklet en preboarding app, som udsendes inden opstart. Den indeholder faglige informationstekster og videoer samt praktiske oplysninger.

Alle læger får som del af deres introduktion tilknyttet en kollega som buddy. Alle uddannelseslæger (uanset speciale) får udpeget en vejleder. Der er en formaliseret struktur for vejlednings- og opfølgningssamtaler. Den yngre læge sikres supervision og psykologisk støtte. Indsatsen evalueres løbende og støttes administrativt.

MEDICINSTUDERENDE

De medicinstuderende tilbydes efterårsskole og sommerpraktik - dels med fokus på afstigmatisering, dels for at medicinstuderende får interesse for de psykiatriske specialer.

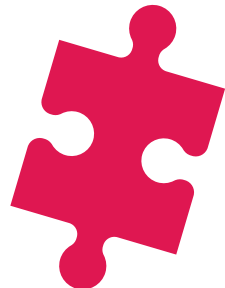
Desuden er der etableret et struktureret samarbejde med studenterorganisationen PSYK-O på Syddansk Universitet. Samarbejdet med PSYK-O fortsættes, hvor organisationen medvirker ved arrangementer målrettet medicinstuderende og udbyder foredrag i samarbejde med erfarne klinikere samt er en god reklame for de psykiatriske specialer på Syddansk Universitet.

LØBENDE KARRIEREUDVIKLING

Uddannelse er ikke en konkurrerende aktivitet til driften, men en integreret del af opgaveløsningen, der bidrager positivt til den daglige drift. De psykiatriske afdelinger tilbyder et attraktivt uddannelsesmiljø for alle uddannelseslæger.

De psykiatriske specialer har en robust struktur og kultur omkring lægers løbende uddannelse og kompetenceudvikling. Endvidere er der fokus på stærke faglige miljøer, gode forskningsmuligheder og stærke forskningsmiljøer.

Målet er at sikre de psykiatriske afdelingers egen fødekæde, og at de uddannelsessøgende læger bliver speciallæger og særligt overlæger på de psykiatriske afdelinger. Ved at etablere de rette uddannelsesforløb, give det enkelte uddannelsesforløb stor opmærksomhed og løbende muliggøre, at lægen kan forfølge sin ønskede karrierevej, øges muligheden for, at lægen forbliver ansat.



REGIONALT

DET REGIONALE RÅD FOR LÆGERS VIDEREUDDANNELSE:

Rådets opgave er at sikre høj kvalitet i den lægelige videreuddannelse, udvikling og anvendelse af nye pædagogiske metoder, samt håndtering af uddannelsesforløb og -kapacitet.

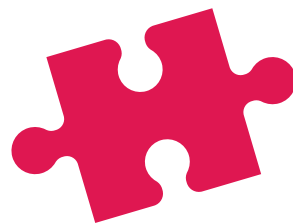
UDDANNELSESUDVALG:

Har til formål at drøfte spørgsmål vedrørende lægelig videreuddannelse, herunder at bidrage til formidling af viden om uddannelsesmæssige forhold, udvikling og sikring af høj kvalitet i speciallægeuddannelsen indenfor et konkret speciale.

SYGEHUS

LOKALT LÆGELIGT VIDEREUDDANNELSES RÅD:

Har til formål at understøtte og udvikle kvaliteten af lægelig videreuddannelse.



AFDELING

UDDANNELSESANSVARLIG OVERLÆGE:

Sikrer læringsmiljøet i afdelingen ved at sætte fokus på uddannelse i dagligdagen og ledelsesmæssige sammenhænge.

UDDANNELSESSUPERVISERENDE OVERLÆGE:

Har ansvar for udarbejdelse af afdelingens introduktionsprogrammer ved ansættelse af nye læger, og for at sikre gennemførelse af introduktionsprogrammerne.

UDDANNELSESKOORDINERENDE YNGRE LÆGE:

Bistår uddannelsesansvarlig og uddannelsessuperviserende overlæge i relation til introduktionsprogrammer og udvikling af en afdelingskultur, hvor uddannelse betragtes som en ligeværdig del af afdelingens arbejde.

VEJLEDER:

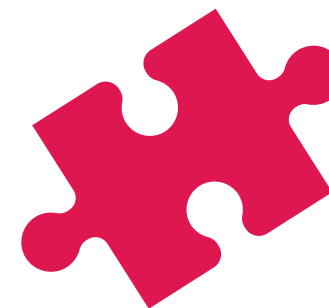
Varetager den konkrete vejledning af den uddannelsessøgende læge, hvorunder blandt andet karrierevejledning indgår.

MENTOR

En mere erfaren kollega, der kan være sparringspartner i henhold til faglig og personlig udvikling. Her kan man søge råd, støtte, læring, udvikle sig og blive inspireret.

BUDDY:

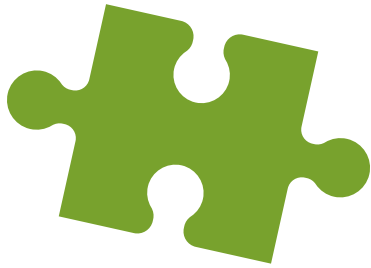
Det kan være en kollega, der også er under uddannelse, eller en mere erfaren kollega. Du kan gå til din buddy med spørgsmål om kultur eller generel undren og tanker, der følger med at være ny i en afdeling.



Alle afdelinger har en uddannelsesansvarlig overlæge, der sikrer systematiske uddannelsesforløb samt en uddannelsessuperviserende overlæge, der understøtter uddannelseslægerne supervision.

Alle uddannelseslæger har en vejleder. Der tilbydes systematisk supervision og sparring til alle uddannelseslæger. Derudover er der fokus på efteruddannelse af vejledere og tydeliggørelse af, at alle tager ansvar for opgaven omkring den lægelige videreuddannelse.

Det lokale lægelige videreuddannelsesråd er omdrejningspunkt for kvalitetssikring og udvikling af videreuddannelsen. Rådet suppleres med formaliserede dialogmøder mellem uddannelseslæger, uddannelsesansvarlige overlæger, uddannelsessuperviserende overlæge og chef-læge i de enkelte afdelinger.



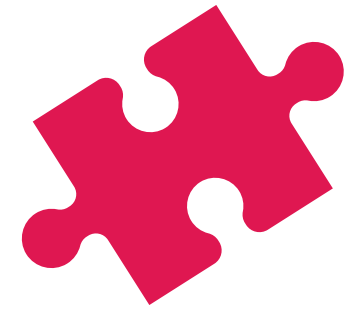
I sidste del af hoveduddannelsen tilrettelægges den videre karriereplan for lægen sammen med vejleder og cheflæge.

Der etableres en hjemmeside med en særlig portal for læger. Her synliggøres organiseringen omkring uddannelsen, uddannelsesforløbet, indsatser i henhold til introduktion med videre. Al obligatorisk undervisning og alle speciale-specifikke kurser er ligeledes tilgængelige på samme portal.

SPECIAL- OG OVERLÆGER

De psykiatriske specialer har behov for, at speciallæger ønsker at uddanne sig til overlæger. Det skal sikres, at lægen finder det attraktivt at gennemføre et forløb frem mod en stilling som overlæge. For at modne speciallæger til rollen som overlæge tilbydes et systematisk 5-årigt videreuddannelsesforløb bestående af såvel specifikke kompetencegivende kurser (PSE, EASE) og efteruddannelse i psykopatologi samt mulighed for videreuddannelse inden for de fagområder, som lægen finder interessante, samarbejde med øvrige personalegrupper og introduktion til ledelse.

Der oprettes et efteruddannelsesråd for de psykiatriske specialer, som har ansvaret for løbende at udvikle og vedligeholde konceptet for det formaliserede videreuddannelsesforløb. Efteruddannelsesrådet består af lægefaglige direktører, cheflæger, repræsentanter for speciallæger og uddannelseskoordinerende overlæger. Efteruddannelsesrådet disponerer over eventuelt dedikerede midler. Rådet sikrer ligeledes tydelighed i, hvilke kurser der udbydes som obligatoriske, og hvilke der er en del af de 10 årlige efteruddannelsesdage for læger.



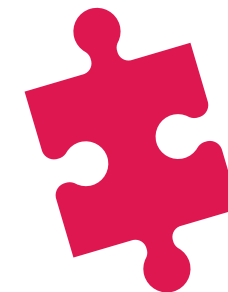
KARRIEREVEJE

Der er flere karriereveje for læger, blandt andet klinisk specialist, forskning og ledelse. I dialog mellem lægen og dennes leder udarbejdes plan for og aftaler om karrierevejen.

Karriereveje for læger i de psykiatriske specialer skal være tydelige på en hjemmeside, hvor karriereveje for alle faggrupper er beskrevet. Indholdet udvikles og tilpasses i dialog med læger og tillidsrepræsentanter, samt understøttes med video og fokuserede kampagner.

Den kliniske specialist har fokus på fagligheden inden for et område. Udvikling af fagligheden inden for forskellige områder er formaliseret. Der nedsættes faglige kompetencegrupper inden for de største patientgrupper på tværs af de psykiatriske afdelinger, eksempelvis psykose og affektive lidelser. De faglige kompetencegrupper arbejder tæt sammen om udvikling af patientbehandlingen, forskning og kompetenceudvikling inden for området. Kompetencegrupperne bistår implementering af nye indsatser, forløbsbeskrivelser, retningslinjer og forskningsresultater.

Ambitionen er, at de faglige kompetencegrupper udvikles henimod at blive Klinisk Akademiske Grupper (KAG), som binder forskning, uddannelse og klinisk praksis sammen til en helhed. Flere andre regioner har allerede KAG'er på udvalgte områder (skizofreni, selvskade mv.). Ambitionen er ligeledes en kobling mellem disse nationalt.



Forskning er grundlaget for den fortsatte udvikling af behandling og uddannelse. Forskning af høj kvalitet har de bedste forudsætninger i et miljø med kompetent forskningsledelse, erfarne vejledere og de nødvendige støttefunktioner til at bakke op. For at fremme interessen for forskning skal der være mulighed for forskning i mindre skala for yngre læger, hvor finansiering kan ske via afdelingsspecifikke forskningsmidler dedikeret til yngre læger.

Forskning kobles til den kliniske praksis ved at forskere er forankrede i klinikken, og via arbejdet i de faglige kompetencegrupper og kommende KAG'er.

Ledelse i form af faglig ledelse er en naturlig del af rollen som overlæge. Ledelse som karrierevej peger mod rollen som enten ledende overlæge eller cheflæge. I det daglige arbejde vil makkerskab mellem ledelse og funktionsleder i døgnafsnit eller ambulatorium bidrage til udviklingen. Makkerparret har ansvaret for udviklingen af team/afsnit samt implementering af nye tiltag.

Mulighed for formaliseret lederuddannelse er en fast del af karrierevejen, enten i form af deltagelse i Sydtalent, masteruddannelse eller regionale ledelsesudviklingsforløb for læger.

GOD LEDELSE OG SUND DRIFT

God ledelse og sund drift er centralt for, at de psykiatriske afdelinger i sidste ende kan følge med udviklingen og løfte kerneopgaven. God ledelse er en af nøglerne til at sikre sund drift, stærk faglighed samt et godt arbejdsmiljø for alle medarbejdere, herunder læger.

Sund drift handler blandt andet om hensigtsmæssig og fleksibel arbejdstilrettelæggelse samt tilvejebringelse af tilstrækkelig kapacitet til at løse opgaverne.

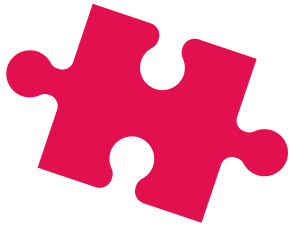
DIMENSIONERING AF UDDANNELSESSTILLINGER

I henhold til dimensionering og besættelse af uddannelsesstillinger skal der arbejdes for en mere fleksibel tilrettelæggelse af forløbene, herunder mulighed for uddannelsesforløb på tværs af eksempelvis somatik og psykiatri eller på tværs af de psykiatriske afdelinger.

Det er muligt at lave hoveduddannelsesforløb, hvor afdelingerne i Odense kun indgår med korte fokuserede ophold, mens det primære forløb placeres i to af de øvrige psykiatriske afdelinger. Det giver mulighed for, at uddannelseslægen får kendskab til de afdelinger, der er udfordret på rekruttering, hvilket kan skabe grobund for senere ansættelse.

Tilsvarende fleksible forløb kan tilrettelægges for læger i introduktionsstillinger. Her afprøves opslag af introduktionsstillinger med mulighed for delte forløb mellem 2 afdelinger (6+6 måneder) samt toårige introduktionsstillinger i samarbejde med somatiske afdelinger.





For at øge den geografiske fleksibilitet for den yngre læge afprøves "psykiatribussen" som tilbud for uddannelseslæger, der bor i og omkring Odense, men gennemfører dele af deres uddannelse i de afdelinger, der er udfordret af rekrutteringen.

UDENLANDSK ARBEJDSKRAFT

For at styrke driften og nå i mål med at sikre den fornødne lægedækning i 2030 skal der fortsat arbejdes med at tiltrække udenlandsk arbejdskraft, særligt speciallæger. Nuværende indsats med rekruttering af 10 udenlandske læger i 2024 og 2025 gøres permanent i et etableret system i samarbejde med Work in Denmark.

Rekrutteringen følges op af initiativer til at sikre den gode start på arbejds- og familielivet i Danmark, herunder samarbejde med kommunale bosætningskonsulenter samt løbende opfølgning med henblik på fastholdelse og forbliven i Danmark.

DEN GODE ARBEJDSPLADS

Fleksible og attraktive ansættelses- og arbejdsvilkår med fokus på både fysisk og psykisk trivsel i hele arbejdslivet skal sikres. Der er fokus på mulighederne for at sikre den størst mulige fleksibilitet for den enkelte læge i tilrettelæggelse af uddannelse og arbejdsliv med det behørigt hensyn til de muligheder, som driften giver. Som defineret i regionens pejlemærker sikrer vi, at lægen selv kan tilrettelægge sin arbejdstid med henblik på at opnå balance mellem arbejdsliv og privatliv i forhold til den ramme, der er for patientarbejdet (spilleregler som i Ønskeplan). Der er ligeledes mulighed for nedsat tid og hjemmearbejde.

For at styrke det psykiske arbejdsmiljø og trivslen har alle afdelinger en trivselskoordinator for uddannelseslæger. Koordinatoren har til opgave at styrke trivslen, kollegaskabet og skabe et socialt rum for uddannelseslægerne.

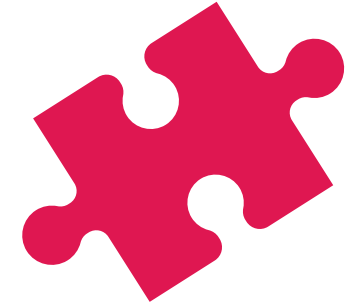
Løbende supervision er en obligatorisk del af uddannelsen og arbejdet som læge, og forløber efter en fastlagt obligatorisk kadence. Der er i alle afdelinger en fast systematik om den løbende faglige sparring for den enkelte. Derudover er der tilbud om mentorordninger, coach og compassion. Der er særskilt fokus på behov for mentor i overgangen fra speciallæge til overlæge.

DIGITALISERING OG AFLASTNING PÅ ADMINISTRATIVE OPGAVER

Digitalisering af lægens arbejdsopgaver og udvikling af eksisterende IT-systemer intensiveres, så de til stadighed er intuitive og enkle at arbejde med. Der ledes løbende efter yderligere teknologi, der kan lette lægens arbejde.

Der sikres bedre administrativ understøttelse af lægen, ved at give øget adgang til bistand fra sekretærer og andre faggrupper, så lægens tid kan frigøres til klinisk arbejde. Det kan også være bistand fra anden læge, der er under uddannelse. Flere læger får derved øget indsigt i de nødvendige administrative opgaver. Den administrative understøttelse skal hjælpe med og forberede eksempelvis udarbejdelse af erklæringer, RKKP, epikriser, behandlingsplaner, afstemning af FMK og forberedelse af udskrivinger. Den administrative understøttelse skal have fokus på reduktion af spild og skal på sigt så vidt muligt baseres på digitale løsninger, som fordrer et afdæknings- og udviklingsarbejde i dialog med lægerne. Der er generelt fokus på at sikre lægerne mere tid til patienterne.





OPGAVEFLYTNING

Med udgangspunkt i Region Syddanmarks 7 pejlemærker arbejdes der kontinuerligt med relevant opgaveflytning. I forhold til lægernes rolle er det væsentligt, at opgaveflytningen sker under hensyntagen til at sikre både de opgaver, som kun læger kan varetage, og den faglig udvikling af lægerollen.

Der arbejdes videre med dialogbaseret opgaveflytning, hvor der samarbejdes om opgaverne med forskellige kompetencer og tilgange. Opgaveflytning vil omfatte behandlersygeplejersker i akutmodtagelserne med henblik på at aflaste forvagten. Ligeledes vil specialpsykologer kunne aflaste i forhold til vagtdækningen, samtidig med at de på det ambulante område i stigende grad kan bidrage med supplerende kompetencer.

SENIOR LÆGER

De psykiatriske afdelinger skal være gode og attraktive arbejdspladser for alle medarbejdere. Det gælder ikke mindst senior læger, som hver dag yder et vigtigt bidrag til løsningen af kerneopgaven med deres viden og erfaring.

Der er fokus på at fastholde og udvikle senior læger med hensynstagen til deres karriereønsker ved obligatoriske seniorsamtaler fra det fyldte 60. år. Der tilbydes meningsfulde opgaver og fleksible rammer til senior læger, der fastholdes – eksempelvis varetagelse af mentoropgaver og at være fast kollegial sparringspartner.

Det er en ambition at kunne rekruttere allerede pensionerede (over)læger til såvel fortsat lægeligt arbejde som til mentorstillinger.

”

STRATEGIEN SKAL VÆRE MED TIL AT SIKRE EN STABIL OG KONTINUERLIG TILGANG AF LÆGER, OG AT LÆGERNE FORBLIVER ANSAT I REGION SYDDANMARK, SÅ DER KAN OPRETHOLDES HØJ FAGLIG KVALITET SAMT SIKRE UDREDNING OG BEHANDLING TIL PATIENTER, SOM HAR BRUG FOR DE PSYKIATRISKE TILBUD.

”



**Psykiatrien i
Region Syddanmark**
Syddansk Universitetshospital



Region Syddanmark