

Referat for møde i:	Dato for møde:
Bestyrelsesseminar/ Bestyrelsesmøde i Dansk Selskab for Fysioterapi	21.-22. august 2017
For referat:	Sted:
Anders Lorentzen	Severin Kursuscenter

Deltagere:	Afbud:
Lars Henrik Larsen (LHL) Rasmus Gormsen Hansen (RGH) Heidi Marie Brogner (HMB) Gitte Helmgaard Arnbjerg (GHA) Morten Topholm (MT) Sille Frydendal (SF) Anders Lorentzen (ALL)	

1. Velkommen og intro

Lars Henrik Larsen bød velkommen til seminar/bestyrelsesmøde i Dansk Selskab for Fysioterapis bestyrelse og spurgte, om der var kommentarer til dagsordenen for de to dage. Det var der ikke. Bestyrelsen godkendte herefter dagsorden.

Konklusion:

Bestyrelsen godkendte dagsorden for de to dage.

2. Udvikling af bestyrelsen

Punktet var programsat, da der er derfor behov for, at den nye bestyrelse fastlægger hvilke værdier, der skal være styrende for bestyrelsesarbejdet og hvilke opgaver, der især skal fokuseres på. Punktet var en indledende øvelse i forhold til et fortløbende forløb med fokus på det professionelle bestyrelsesarbejde samt en optakt til arbejdet med visions- og strategiarbejdet i DSF.

Anders Lorentzen indledte med et oplæg (vedlagt) om den professionelle bestyrelse og dens typiske opgaver. Herefter blev bestyrelsen bedt om at rangere de typiske bestyrelsesopgaver, efter hvad de anså som værende det vigtigste.

Der var enighed om, at udvikling og organisering er to helt centrale opgaver for bestyrelsen i den nuværende situation. Samtidig var der enighed om, at prioriteringen af

opgaver vil være afhængig af den konkrete situation, bestyrelsen står i. Således er det, der er vigtigst i dag, ikke nødvendigvis vigtigst om et år.

Herefter faciliterede Lars Henrik, på baggrund af et oplæg (vedlagt), en workshop om, hvad kerneværdierne i bestyrelsen skal være.

Hvert bestyrelsesmedlem blev bedt om at notere en række værdier, de mener er særligt vigtige i bestyrelsesarbejdet og derefter placere på et kontinuum fra ufravigelig til fravigelig. Følgende værdier blev blandt andet nævnt¹:

- Faglighed, udvikling af fag/profession, fagets udvikling og indplacering i det danske sundhedsvæsen, faglig legitimitet
- Mod
- Loyalitet
- Anerkendelse
- Dialogbaseret
- Ambitiøs
- Tydelig
- Synlig
- Fremadrettet
- Samlende
- Konsensusbaseret
- Ærlighed

Dernæst blev bestyrelsen yderligere bedt om at prioritere værdierne i forhold til, om de er primære eller sekundære, som optakt til en fastsættelse af de endelige værdier. Der var enighed om, at DSF skal understøtte faglig udvikling/facilitere faglighed gennem samarbejde, tydelighed og anerkendelse. Arbejdet genoptages på et senere tidspunkt.

Konklusion

Der vil på baggrund af bestyrelsens arbejde blive udarbejdet et notat, der kan danne baggrund for det videre udviklingsarbejde med værdier, strategi osv.

¹ Der udarbejdes et notat hvor samtlige værdier, der blev nævnt vil fremgå.

Bestyrelsesmøde

3. Specialiseringsordning I – generisk kompetencebeskrivelse

Punktet var programsat, da der mangler en afklaring af de kliniske kompetencer på hhv. niveau 1 og niveau 2 (en generisk kompetencebeskrivelse) for alle specialer.

Sille Frydendal lagde ud med et oplæg om hele baggrunden for ideen med de to niveauer i specialiseringsordningen inden Marianne Pia Lindahl, der er hyret til dels at lave en generisk kompetencebeskrivelse og dels gennemskrivning og ensretning af specialebeskrivelserne, var med på en skype-forbindelse.

Bestyrelsen havde inden mødet modtaget et udkast til en generisk kompetencebeskrivelse. På mødet redegjorde Marianne for de tanker, hun i udarbejdelsen har gjort sig.

Hun nævnte, at hun har været inspireret af den svenske model, men at hun samtidig har gjort det en smule anderledes. Kompetencerne er delt op i organisatoriske-, kliniske- og formidlingskompetencer.

Herudover nævnte Marianne, at hun har medtaget velfærdsteknologi med en tilføjelse om, at det skal forholdes til specialeområdet. Marianne har gjort sig overvejelser om, hvorvidt ernæring og farmakologi skal ind i den generiske kompetencebeskrivelse eller i de relevante specialebeskrivelser. Under alle omstændigheder er disse ting kommet ind i den nye studieordning, så de nye studerende kommer ud med viden på området. Endelig redegjorde Marianne for, at hun har forsøgt at skelne mellem niveau 1 og 2 ved at niveau 2 løfter kompetencerne til forskning, udvikling og implementering.

Bestyrelsen havde flere ønsker til ændringer/tilføjelser til den generiske kompetencebeskrivelse. Blandt andet blev det fremført, at de kliniske kompetencer bør stå først for at signalere, at det er den kliniske karrierevej.

Herudover blev det nævnt, at det er vigtigt, at der stilles krav om, at man skal kunne agere tværfagligt på både niveau 1 og 2. Det blev også nævnt, at man både på niveau 1 og 2 skal have relevant kendskab til farmakologi.

Hernæst havde bestyrelsen nogle overvejelser omkring kommunikation - mere konkret at den ikke må blive ringere des mere specialiseret, man bliver. Det blev nævnt, at man på niveau 1 skal kunne kommunikere med kommune, patient, sagsbehandler osv., mens man på niveau 2 skal være i stand til at have en mere strategisk tilgang til kommunikation - altså forstå den virkelighed, man taler ind i. Det blev også nævnt, at det kunne tydeliggøres, at journalføring, epikrise-skrivelse osv. skal mestres på niveau 1, og at man skal være i stand til at sætte noget i gang på baggrund heraf på niveau 2.

Yderligere blev det nævnt, at det er vigtigt, at man på niveau 2 er aktiv i at formidle indenfor specialet.

Endeligt blev det drøftet, hvorvidt den generiske kompetencebeskrivelse samt specialebeskrivelserne er tjeklister, hvor alt skal tjekkes af for at kunne opnå godkendelse på niveau 1 og 2. Der var enighed om, at dokumenterne skal være retningsgivende for specialiseringsrådet, men at det også er nødvendigt med en realkompetencevurdering.

Yderligere blev det nævnt, at ikke alle generiske kompetencer er lige relevante for alle specialer.

Specialebeskrivelserne blev også kort drøftet. Marianne havde gjort sig nogen tanker om, hvad der skal til for ensrette specialebeskrivelserne:

- ICF skal ikke være i specialebeskrivelser
- Ensartet længde
- Epidemiologi skal ikke med, da tal ændrer sig, og specialerne er godkendt med afsæt i epidemiologi
- Opremsning af diagnoser og diagnosekoder skal ikke indgå i specialebeskrivelserne

Konklusion

Det blev konkluderet, at sekretariatet ville samle op på de ønsker til ændringer, der var blevet drøftet. Opsamlingen blev forelagt bestyrelsen den efterfølgende dag med henblik på at opnå enighed om ændringerne, inden disse blev videregivet til Marianne.

3. Specialiseringsordning II – navngivning

Punktet var programsat, da det udestod at få **navngivet** niveau 1-specialisterne i specialiseringsordningen – både et dækkende navn for hele gruppen samt den titel, den enkelte fysioterapeuter kan benytte.

Sille Frydendal startede med at redegøre for de forslag til navn og titel, der har været lagt frem samt argumenterne for og imod disse forslag.

Herefter blev bestyrelsen sat til at brainstorme ideer til navngivning af niveau 1. Det blev argumenteret, at ordet klinisk skulle indgå i navnet for at signalere, at det er en karrierevej for klinikere. Dog blev det nævnt, at det fungerede mindre godt for nogen selskaber fx arbejdsliv. Det blev også drøftet, hvem navnet skal signalere noget overfor; borgeren? Fysioterapeuten? Lederen? Andre fagprofessionelle? Myndigheder?

Efter en tænkepause lagde bestyrelsen sig fast på titlen "certificeret kliniker" med en tilføjelse af, hvilket speciale det gælder. Den samlede gruppe vil dermed fremover bære betegnelsen "de certificerede klinikere." Dette navn blev valgt for tydeligt at kommunikere, at det er noget andet end en autoriseret fysioterapeut hhv. specialist, samt at der er tale om en klinisk karrierevej. Certificeret underbygger, at det er en ekstern godkendelse af fysioterapeutens kompetencer (specialiseringsrådet) efter en formel ansøgningsproces.

Bestyrelsen er opmærksom på, at der kan være nogle udfordringer med titlen ift. særligt selskabet for MDT, der operer med titlen certificeret McKenzie terapeut. Der var dog enighed om, at begrebet certificeret i denne sammenhæng giver rigtig god mening og er det bedste alternativ

Konklusion

Det blev besluttet, at godkendelse på niveau 1 i specialiseringsordningen giver ret til titlen "certificeret kliniker" med en tilføjelse af i hvilket specialet, og at gruppen kommer til at

hedde "de certificerede klinikere". Yderligere blev det besluttet, at det i en faktaboks på landingpage for specialiseringsordningen på fysio.dk skal beskrives, hvad certificering betyder. Herudover at det skal undersøges, hvilke symboler/mærker hhv. de certificerede klinikere og specialister vil modtage.

3. Specialiseringsordning II – supervision

Blandt andet på baggrund af de indkomne høringssvar til supervisionsmodellen har sekretariatet identificeret flere udfordringer ved den nuværende model. På den baggrund var der behov for, at bestyrelsen tog stilling til de overordnede principper, der skal være styrende for supervisionsmodellen, herunder:

- Antallet af supervisionstimer
- Principper for supervisionsporteføljen
- Principper for supervisionsform,
- Principper for godkendelse af supervisorer,
- Principper for klageadgang samt
- Principper for den supervision der er modtaget, inden godkendelse som niveau 1-specialist er opnået.

Sille redegjorde på mødet for de identificerede udfordringer med den nuværende supervisionsmodel.

Der var enighed om, at 20 timers supervision på niveau 1 og 30 timers supervision på niveau 2 vil være passende set ud fra en betragtning om, at man både ønsker at flere specialiserer sig, men at man samtidig skal sikre, at ansøger er fagligt kompetent nok, til at DSF kan tildele en titel som certificeret kliniker eller specialist. Samtidig henvises der til, at der i den svenske model kun kræves 30 timers supervision samt at de tidligere forslåede 100 timer alligevel ikke var nok til at leve op til de internationale standarder, som nogle faglige selskaber stræber efter.

I forhold til supervisionsformer blev det nævnt, at der skal stilles så få krav som muligt, men at det er vigtigt, at der fastholdes et krav om tværfaglighed. Det blev foreslået, at der skal være et krav om tværfaglig supervision, men at dette ikke må fylde mere end 50%. Yderligere blev det foreslået, at 1-1 supervisionen mindst skal fylde 50% (1-1 supervision kan også opnås, ved at man er den, der bliver superviseret i en gruppesupervision), og det må gerne være andre fagligheder, der forestår supervisionen.

Yderligere blev det nævnt, at nogen selskaber aldrig har arbejdet med supervision, og at der skal tages stilling til, hvordan disse hjælpes videre. Det blev foreslået, at DSF på sigt skal udbyde supervisor kurser for at blåstemple supervisorer, men at det indtil da må bero på en konkret og individuel vurdering. Der var enighed om, at supervisorerne er en vigtig del af specialiseringsordningen, da de i høj grad skal være med til at løfte kvaliteten.

I forhold til supervisionsporteføljen var der enighed om, at denne ikke skal godkendes forud, men skal fungere som et (elektronisk) værktøj, som ansøgeren bruger for sin egen

skyld – og for at strukturere processen. En elektronisk supervisionsportefølje vil også lette arbejdet for specialiseringsrådet, da det vil betyde, at ansøgninger vil fremstå på en nogenlunde ensartet måde. Yderligere skal der på baggrund af porteføljen være mulighed for at blive vejledt i, hvad der skal til for at blive godkendt.

Konklusion:

Sekretariatet reviderer supervisionsmodellen på baggrund af de af bestyrelsen besluttede principper:

- Der stilles krav om 20 timers supervision på niveau 1 og 30 timer på niveau 2
- Der stilles krav om tværfaglig supervision. Dette må maksimalt udgøre 50% af den samlede supervision.
- Minimum 50% af supervisionen skal være 1-1. Gruppesupervision, hvor ansøger er den i gruppen, der superviseres godtages også. 1-1 supervision kan også varetages af supervisorer med anden faglig baggrund en fysioterapi.
- Supervisionsporteføljen skal ikke godkendes på forhånd, men være et elektronisk hjælpemiddel for ansøger. Specialiseringsrådet skal først godkende den som led i den konkrete ansøgning.
- Det er specialiseringsrådet/DSF, der skal godkende supervisorer på baggrund af indstilling fra de faglige selskaber. Dette gør sig også gældende for supervisorer med anden faglighed. Det skal besluttes, om det er DSF, de faglige selskaber eller specialiseringsrådet, der skal godkende.
- Der arbejdes videre med en idé om et supervisor kursus i DSF regi men indtil da, må godkendelse bero på en konkret og individuel vurdering
- Sekretariatet kommer med et udspil ift. forældelse/vedligeholdelse af kompetencer i en overgangsordning til efterfølgende godkendelse i bestyrelsen
- Sekretariatet kigger på muligheder for klageadgang - herunder kommissoriet for specialiseringsrådet

4. Samarbejdsaftalen med Danske Fysioterapeuter

På sidste Samarbejdsforum blev det besluttet at revidere samarbejdsaftalen i tråd med de nuværende arbejdsgange. Derfor er der tilføjet et afsnit for at præcisere ledelsen af sekretariatsfunktionen for DSF – dette for blandt andet at tage højde for, at formanden for DSF ikke er til stede i dagligdagen til at lede sekretariatet.

Bestyrelsen var optaget af, at det står klart, at det er DSF, der fastsætter mål og opgaver, som sekretariatsbetjeningen skal effektuere, og bad om at dette rykkes op som det første punkt på side 3.

Herudover var der ønske om, at ordet "prioritere" udgår af punkt 4 på side 3. Bestyrelsen mener, at det er DSF's ansvar og ret at prioritere sekretariatets arbejde.

Det blev yderligere påpeget, at det bør klargøres under afsnittet "fagligt samarbejde", at det ikke alene er bestyrelsens opgave at afgive ekspertudtalelser – det sker i tæt samspil med de faglige selskaber.

Endelig ønsker DSF, at det bliver tilføjet, at man ved konkrete tvister går til direktøren i Danske Fysioterapeuter.

Konklusion

Sekretariatet reviderer samarbejdsaftalen på baggrund af bestyrelsens kommentarer. Den reviderede samarbejdsaftale er vedlagt nærværende referat. Samtidig kommer det ud sammen med dagsorden til Samarbejdsforum. Yderligere aftaltes det, at der på et senere tidspunkt skal ses på proceduren for udpegninger og høringer med henblik på en snak om hvilke udvalg osv., som DSF af strategiske årsager skal arbejde på at få en plads i.

5. Bestyrelsens forretningsorden

Med udgangspunkt i den foreliggende forretningsorden skal bestyrelsen have fastsat sin egen forretningsorden. Herunder skal bestyrelsen tage stilling til virksomhed ud over bestyrelsesmøderne (herunder kommunikation mellem møderne), suppleants deltagelse, mødekadence, udarbejdelse af og frister for udsendelse af dagsorden og referat – herunder indsigelsesfrist.

Der var enighed om, at der kun i sjældne tilfælde tages beslutninger over mail. I stedet var der et ønske, om at der indlægges flere korte (aften)skypemøder, så der alt i alt er et møde om måneden. I den forbindelse var der også et ønske om, at der ses på bestyrelsens arbejdsbyrde – samt hurtigst muligt at få fastsat møderne for 2018.

Der var enighed om, at bestemmelsen for suppleants deltagelse er fin, som den er, men at det skal understreges, at det ene møde suppleanten inviteres til, er seminaret i januar måned.

Herudover var der enighed om, at en 8 dages frist for udsendelse af dagsorden er acceptabel, selvom der var ønske om altid at have to weekender til at læse materialet igennem. Yderligere aftaltes det, at referatet skal være bestyrelsen i hænde senest 10 dage efter mødets afholdelse, og at bestyrelsen herefter har en indsigelsesfrist på 10 dage.

Konklusion

- Forretningsorden revideres på baggrund af de indkomne kommentarer, inden den bliver lagt op til godkendelse på et bestyrelsesmøde
- Mødedatoer for 2018 drøftes på næstkommende bestyrelsesmøde
- Der skal kigges nærmere på bestyrelsens arbejdsbyrde

3. Specialiseringsordning IV - kommunikationsplan for lancering af specialiseringsordningen

Der foreligger en færdig kommunikationsplan for lancering af specialiseringsordning, som er godkendt i den tidligere bestyrelse. Denne blev på mødet præsenteret af Sille.

Bestyrelsen bemærkede, at der mangler noget kommunikation til lederne. Det er vigtigt, da de skal ansøre deres ansatte til at ansøge. Yderligere blev timingen i forhold til indhold i Fysioterapeuten drøftet.

Yderligere blev det nævnt, at phd'ere og ph.d. studerende er på vej ud af klinisk praksis, hvorfor specialiseringsordningen ikke er relevant for dem. Alligevel var konklusionen, at de skal have en mail, men at det her skal understreges, at man skal være klinisk aktiv for at blive godkendt. Endelig blev det bemærket, at fysioterapeuter med masteruddannelser ikke er en af målgrupperne for kommunikationen. Dette skyldes, at der ikke findes en oversigt over disse.

Endelig blev det nævnt, at det øverst i specialiseringsmodellen bør fremgå, at det er et krav for at ansøge, at man er medlem af et fagligt selskab i stedet for, at det er et krav, at man er medlem af Danske Fysioterapeuter – dette kan evt. flyttes ned i en fodnote.

Konklusion

Kommunikationsplanen blev godkendt. Det aftaltes, at sekretariatet med udgangspunkt i drøftelserne går videre med kommunikationsplanen i samarbejde med afdelingerne Marketing & Kommunikation samt Politik & Presse i Danske Fysioterapeuter.

3. Specialiseringsordning IV – generisk kompetencebeskrivelse og specialebeskrivelser

Under punktet samlede Sille op på gårsdagens drøftelser vedr. en generisk kompetencebeskrivelse. Mere konkret fremlagde Sille de ønsker til rettelselser, som bestyrelsen havde drøftet dagen før.

Der var enighed om, at det fremlagte var dækkende for de ønsker om ændringer, bestyrelsen havde. Efterfølgende blev disse mundtligt fremlagt for Marianne, ligesom den skriftlige opsamling efterfølgende bliver fremsendt til hende. Det aftaltes, at bestyrelsesmedlemmerne hver især sender helt tekstnære rettelselser direkte til Marianne. Bestyrelsen får herefter den tilrettede generiske kompetencebeskrivelse til gennemsyn og godkendelse. Endelig aftaltes det, at Lars Henrik og Heidi sparrer med Marianne om tilretning af taksonomien mellem niveauerne.

Yderligere var der enighed, om at ikke alle kravene i den generiske kompetencemodel og specialebeskrivelsen skal opfyldes, men at man skal forholde sig til alle, samt at ikke alle kompetencer vil være relevante for alle specialer. Der udarbejdes hjælpetekst for at understrege dette.

Herudover blev en plan for tilretning/ensretning af specialebeskrivelserne drøftet. Der var enighed om, at det der står i den generiske kompetencebeskrivelse ikke skal gentages i specialebeskrivelser. Herudover var der enighed om, at ICF, epidemiologi, diagnoser og diagnosekoder ikke skal indgå i specialebeskrivelserne, og at de ikke må fylde mere end tre sider.

Det blev nævnt, at det er vigtigt, at de faglige selskaber anerkendes for deres store arbejde med specialebeskrivelserne, når det meldes ud, at der er behov for en ensretning.

Herunder blev det nævnt, at flere selskaber havde peget på dette udfald helt fra starten af processen.

Endelig blev den videre proces for tilretning af specialebeskrivelserne drøftet. Det aftaltes, at den videre proces bliver, at de faglige selskaber via mail og telefonopkald fra bestyrelsen bliver varslet om en kommende "mini-høring". De faglige selskaber vil her få tilsendt sin egen tilrettede specialebeskrivelse i høring (sammen med et udkast til en generisk kompetencebeskrivelse) mhp. at sikre, at der ikke er fejl og mangler.

Inden specialebeskrivelserne går ud til selskaberne, modtager DSF's bestyrelse dem til gennemsyn. Bestyrelsen har to dage til at reagere, inden specialebeskrivelserne går til selskaberne. På bestyrelsesmødet d. 28. september skal den endelige godkendelse af specialebeskrivelser og generisk kompetencebeskrivelse falde fra bestyrelsen.

Konklusion

- Bestyrelsen blev enige om en række rettelser til den generiske kompetencebeskrivelse (jf. vedlagte opsamling). Tekstnære rettelser sendes direkte til Marianne.
- Bestyrelsen får den tilrettede generiske kompetencebeskrivelse samt specialebeskrivelser til gennemsyn og godkendelse.
- Lars Henrik og Heidi sparrer med Marianne om tilretning af taksonomien mellem niveauerne
- Alle kravene i den generiske kompetencebeskrivelse skal ikke være opfyldt for at opnå godkendelse. Ansøger skal dog forholde sig til alle. Der udarbejdes hjælpetekst for at understrege dette.
- ICF, epidemiologi, diagnoser og diagnosekoder skal ikke indgå i specialebeskrivelserne – der ikke må fylde mere end tre sider.
- De faglige selskaber vil få tilsendt sin egen tilrettede specialebeskrivelse i høring (sammen med et udkast til en generisk kompetencebeskrivelse) mhp. at sikre, at der ikke er fejl og mangler.

6. Midlertidig handleplan for kommunikation

Der er behov for, og ønske om, at DSF får lavet en kommunikationsplan. En sådan kommunikationsplan kræver dog, at bestyrelsen først kommer igennem en proces, hvor man får formuleret vision og strategi for DSF og blandt andet får stillet sig selv spørgsmålet hvem og hvad, DSF er til for.

Da der er mange presserende opgaver, herunder specialiseringsordningen, for den nye bestyrelse ligger det ikke først for at påbegynde et visions- og strategiarbejde. Samtidig er der behov for, at DSF allerede nu sikrer en kontinuerlig kommunikation til dens interessenter – særligt vedr. specialiseringsordningen. På den baggrund blev et udkast til en midlertidig handleplan for kommunikation (vedlagt) fra DSF fremlagt af Anders Lorentzen.

Konklusion

Midlertidig handleplan for kommunikation blev godkendt.

7. Planlægning af dialogmøde

Bestyrelsen drøftede på mødet planlægningen af dialogmødet d. 10. oktober. Det blev anført, at det er vigtigt, at det klart fremgår, hvad formålet med hvert punkt på programmet er - herunder om det er et orienteringspunkt eller et punkt til drøftelse.

Det blev foreslået, at der på dialogmødet orienteres om specialiseringsordningen v. Marianne. Herudover blev det foreslået, at der bliver givet en orientering om NKR og evt. også en orientering/opsamling vedr. taksonomi-arbejdet.

Det blev også foreslået, at man på dialogmødet ligger op til debat ved at spørge; hvad kommer efter specialiseringsordningen for DSF? I samme boldgade blev det foreslået at tage en visions- og missionsdrøftelse – altså en drøftelse af, hvor selskaberne gerne ser DSF bevæge sig hen. Herudover blev det foreslået at sætte fællesstanden på fagkongressen på dagsordenen ift., hvad selskaberne her ser af muligheder. Dette kunne også knyttes til en drøftelse af markedsføring og branding eller endda bredes yderligere ud til at omhandle, hvor DSF skal bevæge sig hen, og hvad DSF skal beskæftige sig med. Endelig blev det foreslået, at man afslutter dialogmødet med at melde datoen for næste dialogmøde ud samt ligge op til debat om, hvor tit det giver mening at afholde dialogmøder, hvordan de skal afholdes, og hvad de faglige selskaber gerne vil snakke om.

Konklusion

Det blev besluttet, at det foreliggende udkast til program for dialogmøde med få tilretninger udsendes hurtigst muligt for at varsle de faglige selskaber om datoen for dialogmødet. Det endelige program udsendes ca. 10 dage før mødet. Sekretariatet vil sammen med Lars Henrik arbejde videre med programmet, så det kan præsenteres for bestyrelsen på det ekstra indlagte bestyrelsesmøde d. 14. september.

8. Rulledagsorden

Rulledagsordenen for det resterende af 2017 blev forelagt bestyrelsen. Mødet havde givet anledning til en del nye punkter. Det aftaltes at indlægge et ekstra bestyrelsesmøde d. 14. september med fokus på planlægning af dialogmøde samt specialiseringsordningen.

Konklusion

Sekretariatet opdaterer rulledagsordenen og udsender denne med referatet.

9. Evaluering af mødet

Bestyrelsen evaluerede på mødet. Det aftaltes, at man allerede nu gerne vil starte på arbejdet med strategi, visioner og udfordringer og så først senere begynde at sætte det ind i en ramme. Det aftaltes, at der ville blive oprettet en form for mindmap, hvor bestyrelsesmedlemmerne løbende kan gå ind og skrive. Gitte vil igangsætte processen.



10. Evt.