



Det Ny Gentofte 2007+

Fremtidens behandling til fremtidens patient

Vision, strategi og fokus
på Gentofte Hospital 2007-2009



Indledning

Siden 2004 har Gentofte Hospital arbejdet ud fra visionen om at tilbyde fremtidens behandling til fremtidens patient. Visionen har udmøntet sig konkret i bedre og kortere patientforløb, mere skånsomme og mere sikre indgreb og mere ambulante behandling. Derudover har vi sat massivt fokus på udvikling af kvaliteten, kommunikationen og patienttilfredsheden og på samarbejdet med andre hospitaler, de praktiserende læger og kommunerne. Alt i alt har arbejdet betydet, at vi nu er på vej til at blive landets mest moderne hospital.

Når hospitalets nye bygninger indvies i år 2009, og når renoveringen af de oprindelige bygninger begynder at tage form, vil kvaliteten af hospitalets fysiske rammer efterhånden nå samme høje niveau som vores patientbehandling, forskning og udvikling. Det betyder, at Gentofte bliver et hospital, der fysisk set er maksimalt fleksibelt og multifunktionelt; og når man dertil lægger en medarbejderstab, der indgår i stærke strategiske netværk både internt og eksternt, ser man et hospital, der er rigtig godt forberedt på næste generations ønsker og behov.

Etableringen af Region Hovedstaden den 1. januar 2007 og den deraf følgende nye organisering af sundhedsvæsenet giver os nye muligheder for at videreudvikle vores vision for hospitalet og vores ydelser. Med vores nye navn, Gentofte Hospital eller Copenhagen University Hospital Gentofte, er vi den 1. januar 2007 klar til en ny epoke i hospitalets historie – en epoke, der er målrettet fremtidens behandling til fremtidens patient.

Det Ny Gentofte var i 2004 navnet på en udviklingsplan, der skulle sikre hospitalets overlevelse ved på én gang at få styr på økonomien og samtidig starte en udvikling af hospitalet. I dag, næsten tre år efter, har vi med strategien Det Ny Gentofte og med et stærkt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere nået flotte resultater mht. kvalitet, tilfredshed og produktivitet. Vi kender vores styrker og svagheder, og vi ved, hvordan vi kan udnytte denne viden offensivt for at forbedre os.

Vi vil gøre det endnu bedre de næste tre år! Vi er klar til at sikre vores hospital en plads som en attraktiv og fleksibel partner i Region Hovedstaden; og dette er vores strategi – Det Ny Gentofte 2007+.

Mission: Hospitalets eksistensberettigelse

Gentofte Hospitals mission er at give borgerne ydelser på et højt kvalitetsniveau, der kan måle sig internationalt. Hospitalet varetager højt specialiserede funktioner på regions- og landsplan inden for dermatologi, diagnostisk radiologi, kardiologi, allergologi, lungesygdomme, karkirurgi, kirurgisk gastroenterologi, thoraxkirurgi, ortopædkirurgi, oto-rhinolaryngologi og audiologi.

Som lokalskolehospital for borgerne i Gentofte og Lyngby-Taarbæk Kommuner samt for borgerne i Søllerød, der pr. 1.1.2007 er en del af Rudersdal Kommune, og for borgerne i Ryvang Øst, der er en del af Københavns Kommune, skal hospitalet arbejde tæt sammen med kommunerne med det formål at sikre smidige patientforløb på tværs af sektorerne. Dette gælder også samarbejdet med de alment praktiserende læger (via praksiskoordinatorerne) og de praktiserende speciallæger.

Som universitetshospital skal Gentofte Hospital forske og udvikle på højt niveau i samarbejde med relevante forsknings- og uddannelsesinstitutioner – heriblandt især Københavns Universitet og Danmarks Tekniske Universitet. Som universitetshospital har Gentofte Hospital også en særlig undervisningsforpligtelse i forhold til den præ- og postgraduate lægeuddannelse, der skal løses i tæt samarbejde med Københavns Universitet. Derudover har hospitalet en stor uddannelsesopgave i forhold til en lang række andre medarbejdergrupper, f.eks. sygeplejersker, kontorelever m.fl.

Vision: Fremtidens behandling til fremtidens patient

Hospitalets vision skal fungere som et dagligt pejlemærke for ledere og medarbejdere og som et kendetegn for hospitalet. Gennem visionen ønsker vi i kort form at kommunikere vores ambitioner til vores patienter, pårørende og samarbejdspartnere:

Det Ny Gentofte 2007+
– Fremtidens behandling
til fremtidens patient

Visionen, fremtidens behandling til fremtidens patient, er som nævnt en vision og dermed en slags ideal, som vi aldrig bliver færdige med at stræbe efter. Den er derfor ikke et konkret mål for de næste tre eller ni år, men skal snarere ses som en ramme for strategien Det Ny Gentofte 2007+ og ligeledes en ramme for de konkrete mål og ledelsesmæssige indsatsområder for de enkelte år. Her sikrer vi, via handlingsplaner og opfølgingsrutiner, at vi hele tiden forbedrer os og nærmer os visionen.





Det Ny Gentofte – ...

Vores strategiske initiativer og stræben efter visionen er samlet i begrebet Det Ny Gentofte. Det Ny Gentofte skal ikke ses som et alternativ til hospitalets officielle navn, Gentofte Hospital, og heller ikke som en samlebetegnelse for de nye eller renoverede fysiske rammer. Det Ny Gentofte er derimod en betegnelse for indholdet i vores ydelser. Det vil sige ét samlet og koordineret fremstød for vores fagspecifikke specialekompetencer og for vores mere bredt anvendelige styrkepositioner – sat sammen med én entydig retning og vision med klar prioritering af patientens perspektiv.

... Fremtidens behandling ...

Vi stræber efter at tilbyde den mest moderne diagnostik, behandling, pleje og rehabilitering. Det udmønter vi blandt andet i kortere og mere sikre patientforløb, mere ambulante behandling og mere skånsomme indgreb. Vi skal hele tiden forbedre og forkorte det samlede patientforløb i samarbejde med de praktiserende læger og kommunerne, og vi skal i dagligdagen være med til at udvikle nye forskningsbaserede diagnostik- og behandlingsteknikker.

... til fremtidens patient

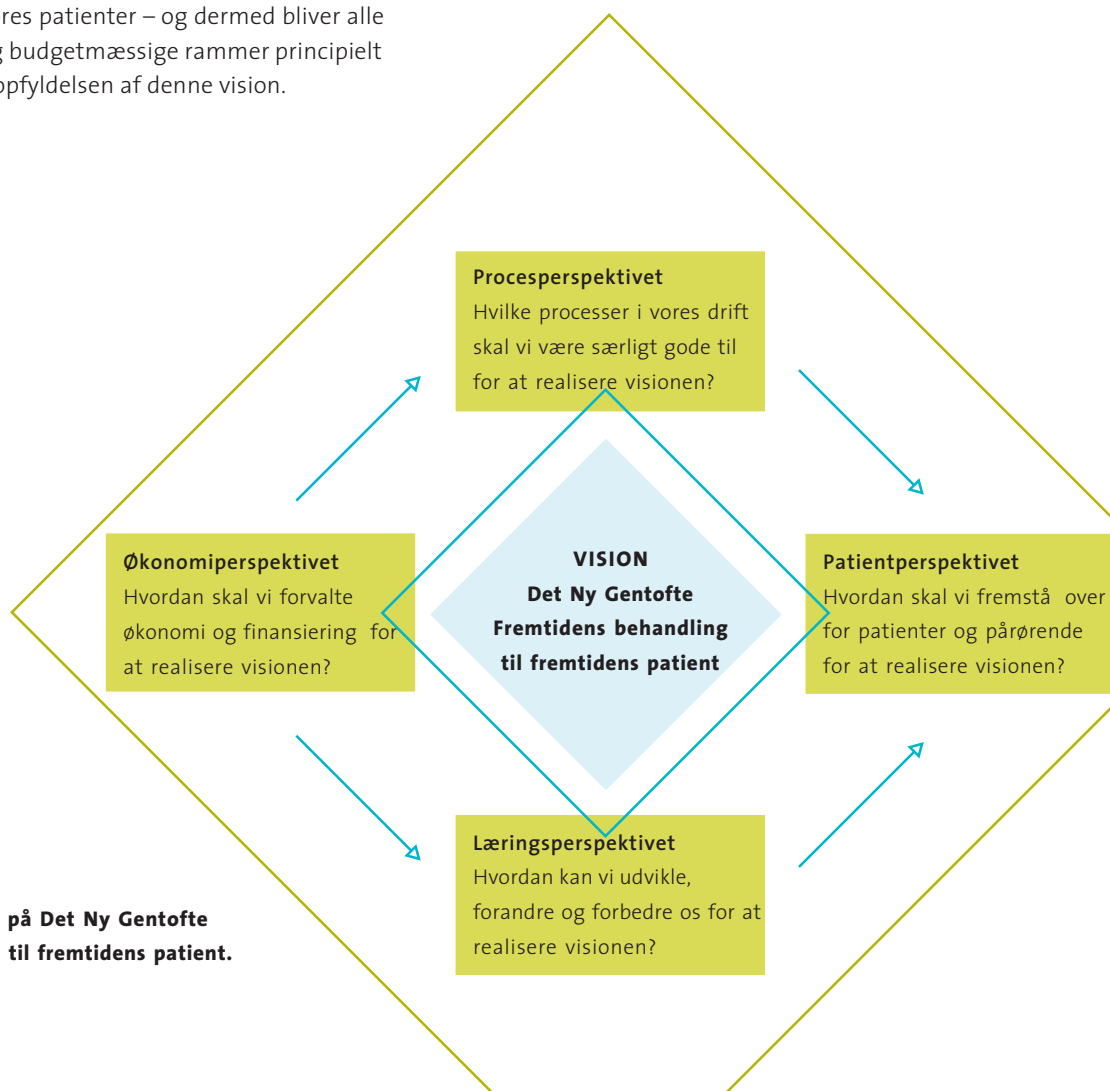
Vi skal løbende have øje for, at patientens krav og forventninger udvikler sig, og vi skal tilpasse os den udvikling, der kan ses i dag, om en uge, om et år eller om 10 år. Vi skal være på forkant med udviklingen i vores kommunikation med patienter og pårørende, f.eks. i vores inddragelse af patienternes egne kompetencer, i vores brug af it-værktøjer, i det samlede patientforløb på tværs af sektorer og i vores brug af den nyeste teknologi i et sikkert og skånsomt patientforløb. Samtidig skal vi være opmærksomme på, at det allervigtigste i denne stræben er at fastholde en oplevelse hos den enkelte patient af trykthed, sammenhæng og fokus på både sygdom og sundhed.

Medarbejderne som drivkraft i den strategiske styring

Kompetente og engagerede medarbejdere er den allervigtigste forudsætning for, at vi kan lykkes med vores vision. Den samlede viden hos vores ca. 2800 ansatte er mange gange mere værd end vores bygninger og teknologi, og udviklingen af medarbejdernes viden er måske den allervigtigste konkrete opgave. Dette er det bedste eksempel på, at der er mange forudsætninger, der skal være opfyldt, for at vi kan nærme os vores vision.

Visionen angiver en klar prioritering: Vi udvikler hospitalets ydelser med sigte på vores patienter – og dermed bliver alle andre mål, initiativer og budgetmæssige rammer principielt midler til at nærme os opfyldelsen af denne vision.

Denne prioritering kan udtrykkes mere specifikt ved, at vi i alle vores mål og handlingsplaner altid arbejder ud fra fire perspektiver for at nærme os visionen. Det svarer til systematikken i "Balanced Scorecard", der er et ledelsesværktøj til strategisk styring af en organisation. Balanced Scorecard-modellen tager udgangspunkt i én vision og bruger de fire perspektiver på virksomheden til at opstille kritiske succesfaktorer og konkrete mål. Hovedfokus i vores udmøntning af strategien er illustreret i nedenstående figur.



Figur 1.
Strategiske perspektiver på Det Ny Gentofte – Fremtidens behandling til fremtidens patient.

Værdigrundlag

At dele og kommunikere grundlæggende værdier er en vigtig forudsætning for at kunne arbejde strategisk i retning af en vision. Vi har den fordel, at vi siden 2004 i praksis har arbejdet med at udmønte vores strategi – og vi ved en masse om de værdier, der har ligget bag dette arbejde. Værdier, vi har sat fokus på og brugt som praktiske leveregler, men uden de på noget tidspunkt er blevet nedfældet. Når vi i den kommende periode skal arbejde endnu mere strategisk målrettet, er det nødvendigt at kunne kommunikere disse leveregler eller værdier mere klart ud, idet de danner grundlag for en dialog på hospitalet og med vores samarbejdspartnere.

Levereglerne udspringer fra det praktiske arbejde i de fire perspektiver på visionen. Levereglerne er dermed et udtryk for de holdninger og den adfærd, der skal udmønte strategien til handlinger, som gavner hospitalets patienter og samtidig giver mening for den enkelte medarbejder.

Levereglerne er på denne baggrund formuleret i dialog mellem direktion, lederkreds og hovedudvalg og vil være fundamentet for de lokale drøftelser af værdier, holdninger og kultur.

Det lokale arbejde med strategisk kompetenceudvikling med MUS én gang årligt og en individuel udviklingsplan for alle medarbejdere skal sikre, at den enkelte medarbejder har rammerne til at handle efter hospitalets værdier og leveregler. Det er vigtigt, at hospitalet som organisation bakker op om medarbejderne med forskellige initiativer og indsatser, som understøtter vores fælles værdier og vision om at tilbyde fremtidens behandling til fremtidens patient.

Derfor er der i skemaet overfor antydnet eksempler på nogen af de strategiske fokusområder på side 12 og frem, der i særlig grad understøtter levereglerne.

Perspektiv

Leveregler

Derfor arbejder vi med:

Patientperspektiv

Jeg arbejder for patienten på et professionelt grundlag

Jeg er ansvarlig for god kommunikation med patienten

- Mål og dokumentation af faglig- og patientoplevelt kvalitet
- Proaktiv håndtering af patientklager
- Ensartet og høj kvalitet på patient-information og træning i kommunikationsadfærd

Læringsperspektiv

Jeg lærer og udvikler mig for at give bedre patientbehandling

Jeg bidrager aktivt i forskning og uddannelse

- Strategisk kompetenceudvikling, MUS og individuelle udviklingsplaner
- Forskningens Hus og Den attraktive uddannelsesinstitution
- Sundhedsfremmende arbejdsplads

Procesperspektiv

Jeg er med til at udvikle sikre og effektive patientforløb

- Patientsikkerhed
- Optimering af arbejdsgange
- Netværk på tværs af afdelinger/ faggrupper for at sikre gode patientforløb

Økonomiperspektiv

Jeg handler ansvarligt og udnytter ressourcerne optimalt

- Åbenhed om økonomi og aktivitet
- Budgettering i helheder og sammenhænge
- Konstant forbedring af ledelsesinformation

Faser i den strategiske udvikling

Hospitalets strategi for 2007-2009 hviler på det solide strategiske fundament, der er oparbejdet siden 2004. Men den nye treårige strategi (Det Ny Gentofte 2007+) skal lejre sig ind i et endnu længere perspektiv for hospitalet, hvor de fysiske rammer er renoveret, og hvor hospitalsplanlægningen og den øvrige organisation i Region Hovedstaden er realiseret og forankret.

Skematisk kan udviklingslinjerne i form af principper og mere konkrete projekter i perioden 2004-2015 skitseres som i skemaet. Der er ikke tale om nogen udtømmende oversigt, men et forsøg på at sætte den kommende strategiperiode 2007-2009 ind i et længere perspektiv.

2004-2006

- Konsolidering og styrkelse af kernekompetencer – fokus på udvikling af behandling og pleje
- Fokus på patienttilfredshed – den patientoplevede kvalitet
- Strategisk kompetenceudvikling
- Etablering af strategiske netværk på hospitalet
- (Gen-)opbygning af tillid til styring og økonomi
- Strategisk og målrettet arbejdsmiljøarbejde – og sundhedsfremme for medarbejderne
- Udvikling af én-strengt MED-organisation
- Dokumentation af ydelser og kvalitet
- Etablering af et virtuelt Forsknings Hus
- Opbygning af moderne it-infrastruktur
- Strategisk styring af indsatsområder i fire perspektiver
- Behandlingsstrategisk fokus på renoveringsproces
- Udarbejdelse af grundlag for nybygning – og udbud/valg af projekt
- Begyndende renovering af klimaskærm

Det Ny Gentofte



2007-2009

- Det Ny Gentofte i Region H's hospitalsplan: Fokus på hospitalets kernekompetencer: Den akutte profil, den kirurgiske profil, hurtig diagnostik og behandling, korte og sikre forløb, ambulerende og mere skånsomme indgreb
- Styrket fokus på faglig kvalitet, patientoplevelt kvalitet/patienttilfredshed og patientens egenkompetence
- Konsolidering og individualisering af strategisk kompetenceudvikling
- Sundhedsfremme som paraply for arbejdsmiljø, sundhedsfremmeinitiativer, personalepolitik og udvikling af MED-indflydelse og -bestemmelse
- Den attraktive uddannelsesinstitution
- Livsstilssygdomme som motor for udvikling af Forsknings Hus
- Strategisk styring og opfølgning – Balanced Scorecard: Måling og effekter – og åbenhed om resultaterne
- Radikal og it-støttet omlægning af behandling og pleje efter moderne principper
- Strategiske netværk internt og eksternt som udviklingsværktøj
- Forbedringskultur, der fremmer effektivitet og kontinuerlig kvalitetsudvikling
- Ibrugtagning af nybygning inkl. organisering
- Generalplan for renovering af Gentofte Hospital – samtidig med fortsat renovering af klimaskærm

Det Ny Gentofte 2007+

2010-2012

2013-2015

- Fortsat løbende tilpasning til Region H's hospitalsplan – og fleksibel tilpasning af generalplan for renovering.
- Konkurrence og økonomi via tilfredshed, kvalitet og effektive behandlingsregimer
- Fleksible strategiske netværk med kommuner, praksis, universitet osv.
- Dynamisk strategisk kompetenceudvikling i samspil med forskning og udvikling med samarbejdspartnere
- Radikal digitalisering af behandling
- Strategisk forsknings- og udviklingsnetværk med forskningsinstitutioner og industri
- Total transparens vedr. ydelser og kvalitet
- Certificering af arbejdsmiljøarbejdet
- Sundhedsfremmende arbejdsplads
- Strategisk ledelse via Balanced Scorecard
- Renovering af hospitalet i 4-5 etaper inkl. løbende omdisponering efter dynamisk generalplan: Akutfokus, patientklynger og fleksibilitet
- Plan for ny hovedindgang og kapacitet mod nord efter 2015

Det Ny Gentofte 2010+
Det Ny Gentofte 2013+



Figur 2. Strategiske fokusområder i de fire perspektiver

Strategiske fokusområder 2007-2009

Hovedfokus i vores vision er den værdi, vi yder vores patienter i dag og i fremtiden. Derfor er konkrete resultater for patientperspektivet i fokus i vores strategiske implementering af visionen. Det er patientens perspektiv, vi ultimativt vil anvende i vurderingen af vores resultater.

Resultater i dette perspektiv forudsætter, at vi har maksimalt fokus på vores arbejdsprocesser i bred forstand i procesperspektivet, og det forudsætter også, at vi hele tiden har fokus på vores læring på hospitalet i læringsperspektivet. Disse to perspektiver sikrer tilsammen fokus på den organisatoriske kvalitet i organisationen, der er en forudsætning for den faglige og patientoplevede kvalitet i patientperspektivet.

Det er altså dette fokus på vores arbejdsprocesser og vores læring, der i sidste instans skal gøre det muligt at opnå vores mål i patientperspektivet. Vi skal f.eks. være gode til løbende at udvikle endnu bedre forløbspakker på vores kræftkirurgiske kerneområder samt at udvikle medarbejderne i takt hermed. Kun en sådan struktureret indsats i forhold til proces og læring kan sikre os fortsatte topresultater vedrørende den faglige og patientoplevede kvalitet på det område.

I den sammenhæng bliver vores mål i økonomiperspektivet at understøtte de tre andre perspektiver og ikke mindst at synliggøre resultaterne i de tre primære perspektiver for vores "ejere" (Region Hovedstaden) og andre finansieringskilder og/eller interessenter i bredere forstand.

De strategiske fokusområder kan derfor systematiseres som vist i figur 2.



patient- perspektivet

Fokusområde	Stikord
Faglige kvalitetsmål	Offentliggørelse og stadig forbedring af faglige kvalitetsmål
Servicemål	Offentliggørelse og forkortelse af ventetider – og fokus på interne ventetider
Patienttilfredshed	Offensiv forbedring af vores patientoplevede kvalitet – med landsgennemsnittet som mål
Medinddragelse af patienter	Aktiv inddragelse af patientens egenkompetence – i det enkelte forløb og i udviklingen af hospitalet
Sundhedsfaglig kontaktperson	Styrkelse af patientens oplevelse af en kontaktperson i forløbet
Information/kommunikation	Løbende forbedring af den skriftlige og mundtlige information – herunder fokus på mere moderne kommunikation med patienterne
Patientklager	Bedre opfølgning på klager, løbende forebygge klager, bruge klager mere aktivt i læringen



proces- perspektivet

Fokusområde	Stikord
Akut modtagelse, hurtig diagnostik og behandling	Understøtte det akutte hospital, kvalificeret modtagelse, specialistkompetencer i front
Accelererede patientprogrammer for alle forløb	Reduktion af spildtid, kortere forløb, omlægning til ambulante og samedagskirurgiske/samedagsmedicinske forløb, færre ambulante efterbehandlinger
Visitation	Samarbejde med henvisende læger om at undgå indlæggelse, styrket indsats i modtagelsen af patienten – hurtigst muligt til den rigtige afdeling
Skånsomme og minimalt invasive forløb	Fokus på endoskopiske og laparoskopiske og generelt billedvejledte teknikker
Strategiske netværk internt og eksternt	Netværk internt baseret på patientforløb, fælles teknikker eller diagnostik. Netværksdannelse eksternt med andre hospitaler, praksis og kommuner, herunder sundhedsaftaler
Intensiv behandling og kapacitet	Fokus på bedre og mere fleksibel udnyttelse af intensiv volumen i udvikling af patientforløb
Moderne billeddiagnostik	Yderligere udvikling af RIS, PACS og interventionelle teknikker
Klinisk it/tele-medicin	Understøtte faglig netværksdannelse internt og eksternt it-mæssigt, fokus på praksissektor, andre hospitaler og kommuner
Patientsikkerhed	Strategisk brug af fejl og nærfejl til forbedring af organisatorisk kvalitet
Kvalitetsudvikling/akkreditering	Forberede og gennemføre akkreditering efter Den Danske Model
Elektronisk Patientjournal	Udvikle EPJ-funktionalitet på forkant med udviklingen
Implementering af Region H's hospitalsplan	Gennemførelse af Region H's hospitalsplan, der vedtages forår 2007
Generalplan for renoveringsproces	Udvikling af dynamisk generalplan i forlængelse af Region H's hospitalsplan. Baseret på bedre patientlogistik, samling af akutte funktioner og patientklynger
Ibrugtagning af de nye bygninger	Sikre maksimal effekt for patienter. Forberede organisation

lærings- perspektivet

Fokusområde	Stikord
Strategisk kompetenceudvikling	Konsolidering via afdelingskompetenceplaner. Individualisering via personlige handlingsplaner, MUS og konkrete initiativer for den enkelte medarbejder. Monitorering og evaluering via KOMPAS
Rekruttering og fastholdelse	Fokus på at rekruttere og fastholde kompetente medarbejdere
Styrke arbejdet i MED-strukturen	Øge brug af strategiske indsatser fra MED-organisationen
Strategisk arbejdsmiljøarbejde	Fortsætte og styrke egenindsatsen og konkrete initiativer i hospitalets arbejdsmiljøhandlingsplan
Sundhedsfremmende arbejdsplads som paraply for personalepolitikker, arbejdsmiljøarbejde og konkrete indsatser	Udmønte Region H's personalepolitik med sundhedsfremmefokus. Integre arbejdsmiljøarbejde og sundhedsfremmeinitiativer. Fortsætte øget indsats med konkrete initiativer vedr. sundhedsfremme for medarbejderne
Forsknings Hus	Danne netværk af forskningsinitiativer med udgangspunkt i fokus på livsstilssygdomme og udvikling af minimalt invasive, sikre og skånsomme metoder. Udbrede forskning på MVU-området. Etablere dynamisk udviklingsplan med fokus på at implementere resultater i klinik hurtigst muligt
Den attraktive uddannelsesinstitution	Sikre rekrutteringsgrundlag og godt omdømme via udvikling af professionel uddannelsesorganisation
Ledelsesudvikling	Ledelse med fokus på patientforløb, forandring og forbedring. Fokus på alle ledere

Strategiske
fokusområder
2007-2009 i

Økonomi- perspektivet

Fokusområde

Stikord

Dokumentation af indsats
internt og ift. ejere og
interessenter

Løbende, dynamisk offentliggørelse af mål og resultater i de
fire strategiske perspektiver med fokus på ledelsesmæssig
opfølgning, transparens og benchmarking.

Udvikling af værktøjer til
strategisk ledelse i
Balanced Scorecard

Fra strategi og målopfyldelse i fire perspektiver til balanceret
ledelse af udvikling.

Kontrakter, aftaler og
opfølgning ift. Region H
og kommuner

Samarbejdsflader med Region H og kommuner inkl.
opfølgning

Apparatur og infrastruktur
– langtidsbudgettering

Udvikling af model til langtidsbudgettering af kapitalapparat

Økonomistyring og
ledelsesinformation
internt i hospitalet

Proaktiv anvendelse af ledelsesinformation centralt og
decentralt

Omkostningsregnskab
vs. DRG-afregning

Bevægelse mod at matche ActivityBasedCosting (ABC),
omkostningsregnskab og DRG-afregning på afdelingsniveau



Opfølgning på strategien

Det Ny Gentofte 2007+:

Måling og effekter

De strategiske fokusområder vil hvert år blive brudt ned i konkrete handleplaner og målepunkter i resultatkontrakten mellem Region Hovedstaden og Gentofte Hospital – og mellem hospitalets direktion og de enkelte afdelingsledelser.

En konsekvent opfølgning på såvel de strategiske mål som på de konkrete handlingsplaner og driftsmæssige mål er nemlig en forudsætning for, at vi kan forbedre os. Som et moderne universitetshospital skal vi samtidigt honorere høje krav til kvalitet, tilfredshed, effektivitet osv. Det kræver, at vi helt ned i detaljer har styr på vores indsats og resultaterne af den. Siden 2004 har vi udviklet avancerede opfølgningssystemer i forhold til vores resultater på hospitalet, men primært knyttet til aktivitet, økonomi, patienttilfredshed og servicemål. Udviklingen har vist, at vi stadig har store udfordringer i at måle og følge op på data vedrørende den faglige og organisatoriske kvalitet i vores daglige drift og udvikling.

Derfor er udvikling af en endnu bedre dokumentation af vores resultater i de fire perspektiver et selvstændigt indsatsområde i årene 2007-2009. Ud over den konstante kvalitetsudvikling til gavn for den enkelte patient skal vi først og fremmest bruge denne information til selv at blive klogere og skærpe vores blik for hospitalets drift og udvikling. Vi skal blive endnu bedre til at lære af hinanden og af andre hospitaler – og endnu skarpere i vores ledelsesmæssige opfølgning på målene.

Vores filosofi er derudover, at omverdenen bør have adgang til præcis den samme viden om vores kvalitet, som vi selv har. Det gælder ikke kun patienter og borgere, der søger information om vores tilbud og kvalitet, men også politikere, embedsmænd og andre interesserede. Dokumentation og åbenhed – også på

områder med et forbedringspotentiale – er en grundsten i Det Ny Gentofte. Akkreditering, deklarerung og andre bedømmelsesordninger på enkeltområder eller generelt er derfor naturlige skridt for hospitalet.

Et tredje indsatsområde er udvikling af værktøjer til strategisk ledelse efter modellen Balanced Scorecard. Fokus er her, at der ikke alene måles i de fire perspektiver, men på de strategiske sammenhænge mellem perspektiverne. Vi måler allerede i dag sammenhængen mellem f.eks. auditresultater i procesperspektivet (f.eks. journaldokumentation af kontaktperson) og den konkrete oplevelse af kontaktperson, der viser sig i patienttilfredshedsmålingerne i patientperspektivet. Med udgangspunkt i de mål, der er knyttet til patientperspektivet, er det et strategisk mål for 2007-2009 at udvikle opfølgningsværktøjer, der mere systematisk måler på sådanne strategiske sammenhænge.



Copenhagen University Hospital
Amtssygehuset i Gentofte



ns sygehus


009

Copenhagen University Hospital
Amtssygehuset i Gentofte

Vi bygger fremtidens sygehus
– Det Ny Gentofte

15.000 m² nybygning indvies i 2009
www.gentoftehosp.dk

Tekst: Gentofte Hospital
Grafisk design: Karen Krarup
Fotos: René Strandbygaard
Tryk: Fihl Jensen Grafisk Produktion



Gentofte Hospital
Niels Andersens Vej 65
2900 Hellerup
www.gentoftehosp.dk

