

UDDANNELSES- HOSPITAL I FREDERIKSSUND

PROJEKT
BESKRIVELSE
2021



Indhold

BAGGRUND	3
FORMÅL	4
SUCCESKRITERIER	5
PROJEKTLEVERANCER 2021-2022	7
TIDSPLAN OG MILEPÆLE.....	10
RISIKOHÅNDTERING	11
ORGANISERING	13
KOMMUNIKATION AF PROJEKTET.....	16
EVALUERING	17
BUDGET	18

BAGGRUND

Det danske sundhedsvæsen oplever udfordringer i forhold til rekruttering og fastholdelse af sygeplejersker og sygeplejerskestuderende både præ- og postgraduat. Samtidig vil der i fremtiden være et øget antal borgere med behov for sundhedsydelser i Region H, hvorfor dimensioneringerne på sundhedsuddannelserne løbende øges. I 2019 besluttede Sygeplejerskeuddannelsen på Københavns Professionshøjskole og Nordsjællands Hospital derfor at oprette et Uddannelseshospital i Frederikssund i samarbejde med Frederikssund Kommune, Halsnæs Kommune, Region Hovedstaden, Center for HR og Uddannelse, Universitetshospitalernes Center for Sundhedsfaglig Forskning (UCSF) og Dansk Sygeplejeråd.

Uddannelseshospitalet skal bidrage til fastholdelse af studerende præ og post graduat ved at skabe en stærk kobling mellem praksis og teori, og ikke mindst bidrage til at styrke overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked. Det skal skabe dygtige dimittender ved at styrke deres kliniske kompetencer i et innovativt læringsmiljø, hvor der afprøves nye læringsformer tæt på praksis- og således være med til at forebygge praksischock.

Etableringen af et stærkt praksisfællesskab mellem lektorer, sygeplejersker, studerende, vejledere og patienter er et centralt aspekt ved uddannelseshospitalet. Herigennem ønsker man at opnå robust og stærkere læring, hvor de studerende er mere parate til at indgå i praksis efter endt uddannelse.

Uddannelseshospitalet afprøver, hvordan øget dimensionering øger kvaliteten for patienter. Hypotesen er, at det kan forbedre sektorsamarbejdet og dermed være med til at forhindre genindlæggelser gennem den gode udskrivelse.

Grundlæggende er det hensigten gennem uddannelseshospitalet at finde en metode til at øge dimensionering og mindske frafald på samme tid.

Projektet strækker sig over fem år, hvor uddannelsesinitiativerne løbende måles ud fra succeskriterier. Sygeplejerskestuderende er de første studerende der begynder i Uddannelseshospitalet, men andre grupper sundhedsfaglige studerende bliver også en del af Uddannelseshospitalets læringsmiljø på sigt.

FORMÅL

Vi vil skabe et uddannelseshospital som har et nytænkende tværprofessionelt læringsmiljø, hvor læring sker på tværs af fag, uddannelsesniveau og sektorer. Visionen er at skabe en uddannelsesmodel, hvor der er fokus på læringsformer, der styrker de studerendes kliniske lederskab, klinisk beslutningstagen og kliniske færdigheder og herved i højere grad sikrer at dimittenderne er parate til overgangen fra uddannelse til praksis.

Konkret har Uddannelseshospitalet til formål at:

1. bidrage til fastholdelse af nyuddannede sygeplejersker i faget ved at styrke de studerendes kliniske kompetencer gennem stærkere kobling mellem teori og praksis i et nytænkende, tværprofessionelt læringsmiljø
2. sikre, at dimittenderne er parate til overgangen fra uddannelse til praksis gennem læringsformer, der styrker de studerendes kliniske lederskab, klinisk beslutningstagen og kliniske færdigheder
3. forbedre sektorsamarbejdet og dermed være med til at styrke læring om det tværprofessionelle og -organisatoriske samarbejde, patient/pårørende perspektiver ved overgange mellem sektorer samt at forebygge genindlæggelser gennem den gode udskrivelse
4. Øge dimensioneringen af studerende i den kliniske undervisning med henblik på at kunne imødekomme efterspørgslen på sygeplejersker i fremtiden

SUCCESKRITERIER

Der er formuleret følgende succeskriterier for Uddannelseshospitalet:

Succeskriterium	Beskrivelse	Indikatorer
At der er beskrevet en uddannelsesmodel for klinisk undervisning, der kan implementeres på kliniske uddannelsessteder.	Modellen beskrives på baggrund af delresultater og indeholder anbefalinger af læringsformer, der styrker de studerendes kliniske lederskab, klinisk beslutningstagen og kliniske færdigheder og som sikrer, at dimittenderne er parate til overgangen fra uddannelse til praksis	
At nyuddannede fra uddannelseshospitalet har højere grad af praksisparathed	Indikatorer hentes fx via aftager og dimittend undersøgelse	Dimittendundersøgelsen: "Evne til at arbejde med virkelige problemstillinger" Benchmark 2020: 61,1% Meget høj/høj grad Forhøjes til: 75% midtvejs i projektet 85% ved slutningen af projektet "I hvilket omfang vurderer du, at dit/dine praktikforløb var med til at give dig en god overgang til arbejdsmarkedet" Benchmark 2020: 55,4% Meget høj/høj grad Forhøjes til: 75% midtvejs i projektet 85% ved slutningen af projektet
85 % af de studerende fra uddannelseshospitalet er efter 3 år fortsat tilknyttet faget	Data hentes fra Sygeplejerske kohorten og målrettet studerende fra uddannelseshospitalet. Det sikres, at der foregår en løbende kørsel 2 gange årligt efterfulgt af en proces for opfølgning.	Benchmark: 2023
Patienterne oplever at i højere grad at personalet giver patienterne mulighed for at deltage i beslutninger om behandling	Det sikres, at der foregår en løbende kørsel 4 gange årligt efterfulgt af en proces for opfølgning	Benchmark: LUP data fra 2018: 29% oplever slet ikke eller i ringe grad at have mulighed for at deltage. Sænkes til 15%.

<p>Patienterne oplever at i højere grad, at personalet giver pårørende mulighed for at deltage i beslutninger om behandling</p>	<p>Det sikres, at der foregår en løbende kørsel 4 gange årligt efterfulgt af en proces for opfølgning</p>	<p>Benchmark: LUP data fra 2018: 36% oplever slet ikke eller i ringe grad at have mulighed for at deltage Sænkes til 20%</p>
<p>Patienterne oplever at i højere grad, at afdelingen og den kommunale pleje samarbejder om udskrivelse</p>	<p>Det sikres, at der foregår en løbende kørsel 4 gange årligt efterfulgt af en proces for opfølgning</p>	<p>Benchmark: LUP data fra 2018: 25% oplever slet ikke eller i ringe grad et samarbejde. Sænkes til 15%</p>
<p>Fald i forebyggelige genindlæggelser</p>	<p>Der anvendes registerdata.</p>	<p>Benchmark: Registerdata fra 2021</p> <p>Seniorforsker udarbejder realistiske og konkrete mål ud fra registerdata</p>
<p>Øget dimensionering</p>	<p>I løbet af projektperioden øges dimensioneringen af sygeplejerskestuderende gradvist på afdelingen.</p>	<p>Benchmark: 14 studerende på afdelingen i efteråret 2020 Hæves til 28 i efteråret 2021 Fastsættes løbende for øvrige år.</p>

PROJEKTLEVERANCER 2021-2022

Frem til udgangen af efteråret 2022 skal nedenstående leverancer leveres i projektet.

I løbet af foråret 2021 fastlægges leverancer for projektets resterende løbetid.

Leverancer	Forår 2021	Efterår 2021	Forår 2022	Efterår 2022
	Praksisfællesskab			
KP-undervisere og med-arbejdere	Opstart og onboarding	Gensidig kompetenceudvikling		
Organisering og struktur	Afprøvning af ansvarsfordeling	Ny struktur ift. undervisere	Evaluering & tilpasning	
Skalering af studerende		29 studerende: 1., 2., 4. og 6. sem.	32 studerende	Afhænger af erfaring
		Evt. sosu-elever og medicinstuderende	Sosu-elever og medicinstuderende Formaliserende aftaler med fys-studerende	
	Læringsaktiviteter			
Løbende innovative læringstiltag (se kriterier under leverancebeskrivelse)	Udvikling, test, afrapportering - Delprojekt - Delprojekt - osv.			
Simulationsundervisning		Udarbejdelse af plan for anvendelse af SIM-rummet	Simulationsundervisning	
Tværprofessionelt samarbejde		Tværprofessionelt læringstiltag (Udvikling og pilot) med fokus på stuegang		Tværprofessionelt læringstiltag - skalering
Tværsæktorielt samarbejde		Tværsæktorielt læringstiltag (Udvikling af modelbeskrivelse)	Pilot	Tværsæktorielt læringstiltag - skalering
Patient- og pårørende inddragelse			Læringstiltag vedr. patient- og pårørende inddragelse (Udvikling og pilot)	
	Forsknings- og evalueringsaktiviteter			
Løbende forsknings- og evalueringsresultater	Igangsætte forskning, analyse og evaluering af selvfinansierede projekter			
Seniorforskerstilling		Ansættelse og opstart, igangsættelse af forskning og analyse		
Fondsansøgninger		Udarbejde ansøgninger		

Beskrivelse af leverancer

Leverancer	Formål	Ansvar	Indhold
KP-undervisere og medarbejdere	Understøtte etablering af praksisfællesskab	Afdelingen og Pædagogisk-didaktisk gruppe	<ul style="list-style-type: none"> Opstart og onboarding Gensidig kompetenceudvikling
Organisering og struktur	Understøtte etablering af praksisfællesskab og rammer for øget dimensionering af studerende	Afdelingen	<ul style="list-style-type: none"> Etablering af teams med studerende, vejledere og KP-undervisere
Skalering af studerende	Tværfprofessionel læring	Afdelingen og Pædagogisk-didaktisk gruppe	<ul style="list-style-type: none"> Plan for at dimensionering af såvel sygeplejerskestuderende på afdelingen samt studerende fra andre professioner
Løbende innovative læringstiltag	Afprøve nye innovative læringsformer	Praksisfællesskabet	<ul style="list-style-type: none"> Udvikling af innovative læringstiltag med afsæt i kriterierne: Praksis og teoretisk dimension, skalérbarhed, formål, operationalisering, tidsplan og ressourceestimat, afrapportering Kan initieres af studerende, ansatte, KP-undervisere og/eller vejledere
Simulationsundervisning	Styrke studerendes kliniske kompetencer	Afdelingen og KP-undervisere	<ul style="list-style-type: none"> Udvikling af plan og model for afvikling af simulationsundervisning
Tværfprofessionelt samarbejde	Styrke klinisk lederskab og beslutningstagen	Afdelingen og den Pædagogisk-didaktiske arbejdsgruppe	<p>Tværfprofessionel stuegang (skal udarbejdes)</p> <p>Plan for skalering – herunder omfang/antal studerende fra andre professioner, der involveres</p> <p>Der skal sikres løbende opsamling af data og viden med henblik på evaluering (Evalueringsgruppen)</p>
Tværfsektorielt samarbejde	Skabe bedre sektorovergange	Der nedsættes arbejdsgruppe med repræsentanter fra kommuner og KP	<ul style="list-style-type: none"> (Skal udarbejdes) Skalering Der skal sikres løbende opsamling af data og viden med henblik på evaluering (Evalueringsgruppen)
Patient- og pårørende inddragelse	Sikre patient-/borgerinvolvering	Afdelingen og den Pædagogisk-didaktiske arbejdsgruppe	<ul style="list-style-type: none"> (Skal udarbejdes) Der skal sikres løbende opsamling af data og viden med henblik på evaluering (Evalueringsgruppen)

Løbende forsknings- og evalueringsresultater	Igangsatte forskning, analyse og evaluering af selvfinansierede projekter	Forsknings- og Evalueringsgruppen	Løbende indsamling af data og sparring mhp. udvikling og beskrivelse af datamodel Se afsnit "Evaluering" for yderligere uddybning
Seniorforskerstilling	Projektledelse af forskningsarbejdet	Forsknings- og Evalueringsgruppen	Opslag og ansættelse af seniorforsker til projektledelsesopgaver
Fondsansøgninger	Søge om fondsmidler	Forsknings- og Evalueringsgruppen	

TIDSPLAN OG MILEPÆLE

Projektet strækker sig over en femårig periode fra sommeren 2020. Se overordnet tidsplan nedenfor.

Tidsplanen og de overordnede milepæle tager afsæt i projektleverancerne jf. ovenstående.

Aktiviteter og milepæle for de enkelte leverancer vil løbende blive udviklet og defineret i forhold til forventninger til indhold, resultater, deadlines, ressourcer og ansvar. De styres og følges tæt af Projektgruppen gennem milepælsplanen og tilpasses løbende ud fra behov. Nyeste version er tilgængelig i den fælles Teamsmappe vedr. Uddannelseshospitalet.



RISIKOHÅNDBLING

Projektets største risici vurderes at være:

1. Manglende rekruttering af studerende til afdelingen
2. Rekruttering af personale og KP-undervisere til afdelingen
3. At de studerende ikke opnår de ønskede kompetencer til at kunne undgå praksis- og/eller ansvarschok efter endt uddannelse
4. Manglende kompetenceudvikling af undervisere og medarbejdere
5. Manglende kommunal involvering
6. Koordination på tværs af organisationerne
7. Manglende sammenhæng mellem målsætninger og budget

Afbødningstiltag:

Ad 1) Manglende rekruttering af studerende til afdelingen

Der sikres særskilt bevågenhed for Uddannelseshospitalet forud for, at de studerende skal søge om klinikpladser mod slutningen af semestrene. På 6. semester er der en særskilt ansøgningsprocedure, hvor de studerende skal motivere deres ønske om at komme i klinik på afdelingen. Såfremt der ikke er ansøgere nok til 6. semester, vil de resterende pladser blive fordelt blandt øvrige studerende.

I løbet af semestret gøres der også reklame for den kliniske undervisning på afdelingen i form af fx instagram-take over.

Ad 2) Manglende rekruttering af personale og KP-undervisere til afdelingen

Såfremt der mangler personale på afdelingen, iværksætter Nordsjællands Hospital et rekrutteringsforløb. Hvis der mangler KP-undervisere, sørger Sygeplejerskeuddannelsen for at hverve nye KP-undervisere til afdelingen. Ved opstart på afdelingen sikrer afdelingssygeplejersken og KP-koordinatoren, at der er fokus på onboarding, hvor nye medarbejdere og KP-undervisere introduceres til projektbeskrivelse, kommissorier og øvrige relevante dokumenter i projektet.

Ad 3) Manglende opnåelse af ønskede kompetencer hos studerende

De studerende evaluerer undervisningen hvert semester, og på den baggrund kan undervisningen justeres og/eller målrettes i det omfang, der måtte være et behov for det. Forsknings- og Evalueringsgruppen præsenterer resultaterne af de studerendes evaluering præsenteres på personalemøder på afdelingen.

Ad 4) Manglende kompetenceudvikling af undervisere og medarbejdere

Der foregår løbende et arbejde med at klæde såvel KP-undervisere som afdelingens ansatte på til at kunne facilitere innovative læringsprocesser. Det sker fx gennem oplæg og workshops på afdelingen.

Ad 5) Manglende kommunal involvering

Spørgsmålet om, hvordan man sikrer, at kommunerne involveres i projektet som aktive samarbejdspartnere, løftes i Styregruppen, hvor der er kommunal deltagelse på direktørniveau. Kommunernes udbytte ved deltagelse i tværsektorielle læringsaktiviteter skal tilgodeses.

Ad 6) Koordination på tværs af organisationerne

Ansvar for at sikre tværgående koordination ift. fx ansvar, ressourcer mm. ligger i Projektgruppen.

Ad 7) Manglende sammenhæng mellem målsætninger og budget

Der kan være en risiko for utilstrækkelig finansiering af det nødvendige arbejde for at indfri projektets målsætninger. Ansvar for sammenhæng mellem målsætninger og budget ligger i Styregruppen.

ORGANISERING

Samarbejdspartnere

Uddannelseshospitalet består af et samarbejde mellem:

- Nordsjællands Hospital
- Københavns Professionshøjskole, Det Sundhedsfaglige Fakultet
- Frederikssund Kommune
- Halsnæs Kommune
- Region Hovedstaden, Center for HR og Uddannelse
- Universitetshospitalernes Center for Sundhedsfaglig Forskning, UCSF
- Dansk Sygeplejeråd

Projektet er organiseret med en Styregruppe, en Projektgruppe og tilhørende arbejdsgrupper. Sygeplejerskeuddannelsen på Københavns Professionshøjskole leverer projektadministration.

	Ansvar	Opgaver
Styregruppe	Projektejer Indgå aftaler om samarbejde og forskning tværsektorielt Sikre økonomien i projektet Sikre rammer for projektets organisering og gennemførelse	Sikre samarbejdsaftaler overholdes som aftalt Følge økonomien i projektet Følge overordnet fremdrift Sikre projektet afvikles i henhold til aftaler og mål Justere ved behov
Projektledelse	Ledelse, organisering og drift af afdelingen og projektet indenfor dets rammer Økonomistyring i egen organisation jfr. de økonomiske aftaler i tilknytning til projektet Samarbejde i og tværs af organisationer Sikre retning og fremdrift i projektet Indstille oplæg til orientering og beslutning i Styregruppen	Uddelegering af ansvar og opgaver i egen organisation og i samarbejdets snitflader Økonomiopfølgning Opfølgning på samarbejdsaftaler og håndtering af eventuelle udfordringer Følge og handle på fremdrift, mål og retning Følge og handle på forskning herunder løbende evalueringer samt justere i relation hertil Fastholde fokus på praksisfællesskabet, læring og trivsel for alle involverede

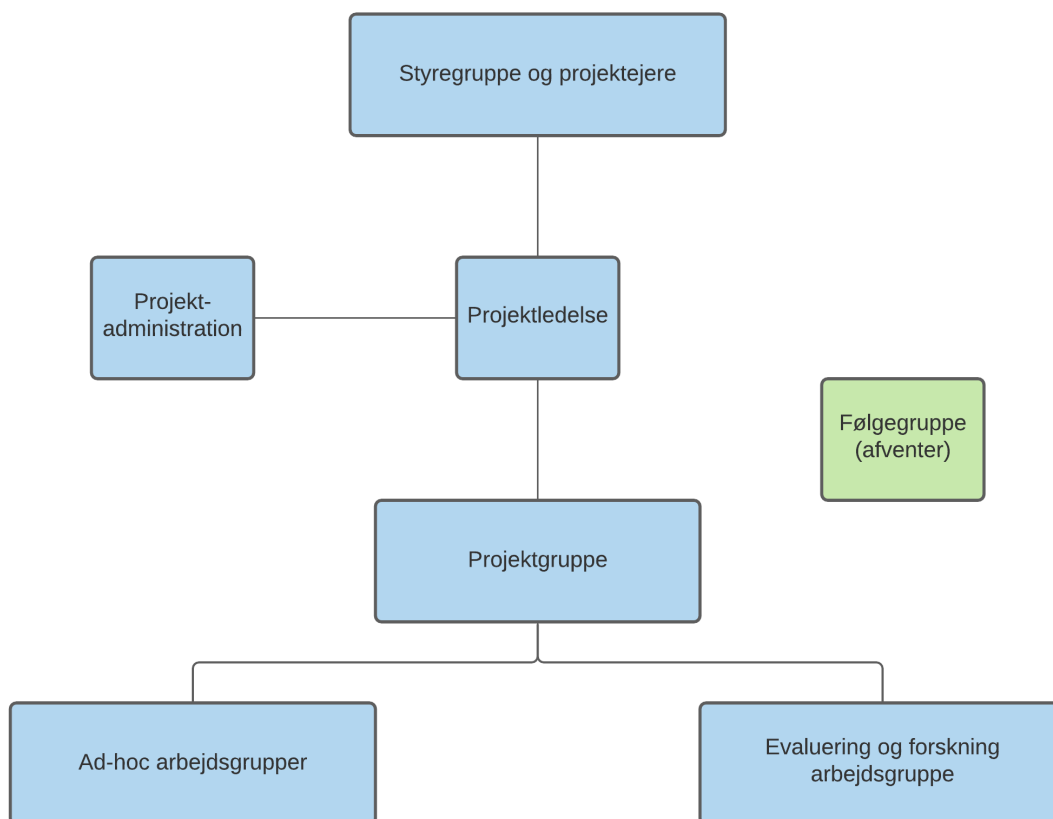
<p>Projektgruppe</p>	<p>Sikre samarbejde, sammenhæng og fremdrift i alle projektets delelementer</p> <p>Indstille oplæg til orientering og beslutning i styregruppe af strategisk karakter</p> <p>Fastholde og udvikle tilgangen i forhold til de aftalte værdier om borgerinddragelse og udvikling af samarbejdet i sektorovergangen</p>	<p>Beslutte og igangsætte handlinger i forhold til projektets retning, mål og de forventede leverancer</p> <p>Afklare og handle på eventuelle udfordringer</p> <p>Inspirere, motivere og involvere til fortsat innovation af praksisfællesskabet samt medarbejderes, underviseres og studerendes aktive deltagelse heri</p> <p>Sikre at studerende opnår deres læringsmål i en tæt sammenhæng mellem teori og praksis</p>
<p>Projektadministration</p>	<p>Bistå projektledelsen med at holde fokus på mål og retning</p> <p>Dagsordner, mødeindkaldelser, beslutningsoplæg og referater til hhv. projektgruppens og Styregruppens møder</p> <p>Understøtte udvikling og brug af styringsværktøjer fx projektplan m. aktiviteter og milepæle, indstilling og statusrapport til styregruppe mv. herunder understøtte at information og beslutninger tilgår det rette niveau mhp. fremdrift i projektet</p>	<p>Udarbejdelse og systematisk opdatering af projektplan med milepæle og leverancer baseret på grundlagspapiret</p> <p>Fremstilling og kvalitetssikring af materiale udarbejdet til styre- og projektgruppe</p> <p>Løbende status på projekt og arbejdsgruppers fremdrift</p> <p>Medvirke til at sikre fremdrift og sammenhæng mellem arbejdsgrupperne, den tilknyttede forskning og de overordnede mål med Uddannelseshospitalet</p>
<p>Arbejdsgrupper inkl. tovholder</p> <p>1. Pædagogik og Didaktik</p> <p>2. Evaluering og forskning</p>	<p>Opgaveløsning og udvikling i henhold til kommissorium for arbejdsgruppe herunder evt. delbudgetter</p> <p>Systematisk planlægning, opfølgning og evaluering af aktiviteter mhp. fremdrift og læring</p> <p>Løbende afrapportering på fremdrift og resultater til projektadministration</p> <p>Tovholder ansvarlig for arbejdsplan og</p>	<p>Se opgaver og ansvar i kommissorium.</p> <p>Eksempler på opgaver: Rekruttering af ph.d studerende m.fl. til projektet Afvikle workshops, temadage, fælles undervisning mv..</p>

	afrapportering til projektgruppen Justeringer på baggrund af evalueringer og indhøstede erfaringer	
Følgegruppe	<i>Skal defineres og nedsættes</i>	

Medlemsoversigt

Medlemmerne af de enkelte grupper fremgår af dokumentet "Oversigt over gruppemedlemmer" som findes i den fælles Teams-mappe "Uddannelseshospitalet – fælles mappe".

Organisering Uddannelseshospitalet



KOMMUNIKATION AF PROJEKTET

Der vil løbende være behov for kommunikation i og om projektet. Nedenfor findes en oversigt over de fora eller personer, der er ansvarlige for dele af kommunikationen.

For yderligere information se kommunikationsplanen.

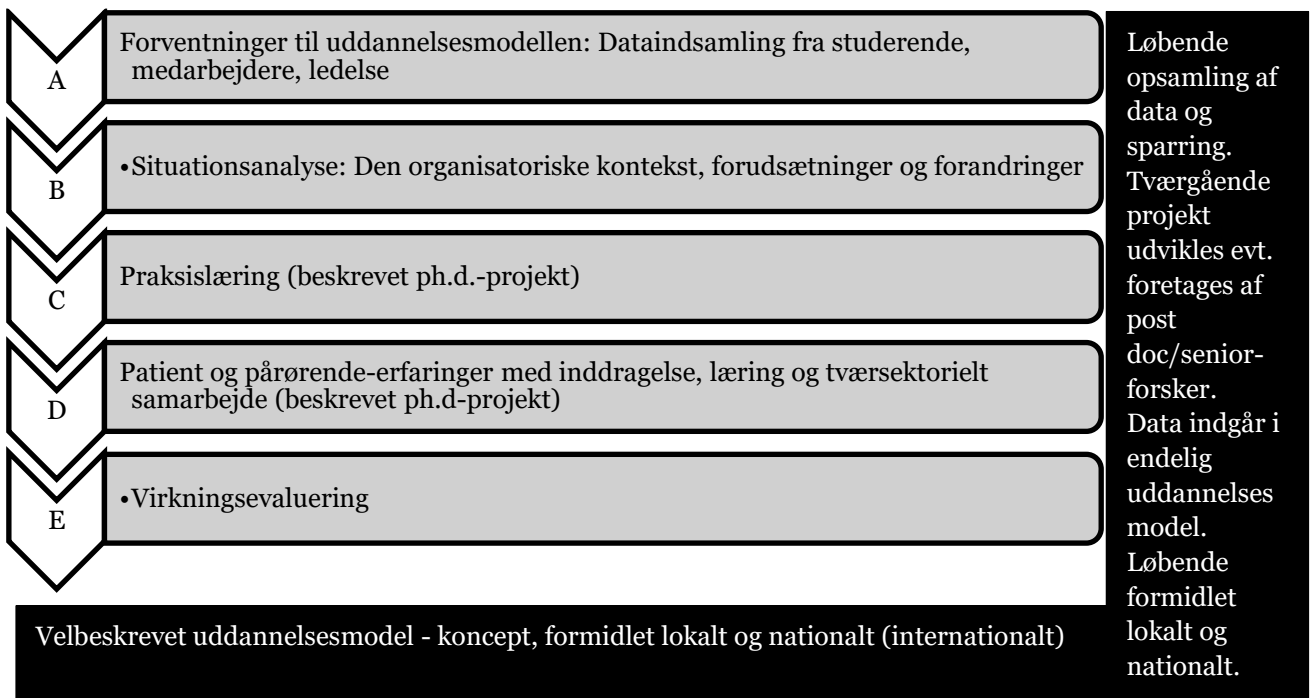
Målgruppe	Behov	Kanaler	Ansvar
Kommende studerende på Uddannelseshospitalet	<ul style="list-style-type: none"> • Uddannelseshospitalets formål • Afdelingens særlige kendetegn • Ansøgningsprocedure 	<ul style="list-style-type: none"> • Hjemmeside (?) • Instagram • Evt. side på KP Intra (ikke udarbejdet) • Hvervemateriale • Brandingvideo 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektadministration • Klinisk koordinator • KP-Koordinator • KP Kommunikation
Medlemmer af projekt-grupperne	<ul style="list-style-type: none"> • Mødematerialer samt bilag 	<ul style="list-style-type: none"> • Teams, mail 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektadministration
Eksterne fonde	<ul style="list-style-type: none"> • Viden om projektet 	<ul style="list-style-type: none"> • Hjemmeside målrettet fondsansøgning • Brandingvideo 	<ul style="list-style-type: none"> • Skal afklares
Nuværende studerende på afdelingen	<ul style="list-style-type: none"> • Information om klinisk undervisning 	<ul style="list-style-type: none"> • Klinisk vejleder /underviser 	<ul style="list-style-type: none"> • Klinisk vejleder /underviser
Personale på afdelingen	<ul style="list-style-type: none"> • Information om det særlige læringsmiljø etc. • Viden om særlige arbejdsopgaver for medarbejderne i forbindelse med deltagelse i praksisfællesskabet på uddannelseshospitalet 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalemøder • Kompetenceudvikling • Nyhedsbrev (hver anden måned) • Onboarding 	<ul style="list-style-type: none"> • NOH
KP-undervisere	<ul style="list-style-type: none"> • Viden om projektet • Viden om arbejdsopgaver som KP-underviser 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalemøder • Intern kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> • KP Projektledelse • KP-koordinator
Øvrigt sundhedsvæsen og samfund	<ul style="list-style-type: none"> • Mulighed for at følge med i udviklingstiltag og resultater 	<ul style="list-style-type: none"> • Presse-meddelelser • Hjemmeside(?) • Brandingvideo 	<ul style="list-style-type: none"> • KP Kommunikation

EVALUERING

Det overordnede formål med forskningen i tilknytning til Uddannelseshospitalet er at:

Beskrive, udvikle og evaluere Uddannelseshospitalets uddannelsesmodel

Forskningen foregår gennem et rammeprojekt samt en række delprojekter under følgende tematikker:



BUDGET

Ressourcefordeling

Nordsjællands Hospital stiller følgende til rådighed:

En fysisk afdeling på Nordsjællands Hospital, Frederikssund

Adgang til den udvalgte patientgruppe

Medarbejdere, herunder kliniske vejledere, til at bemane afdelingen ud fra behov opgjort af arbejdsgruppen

Københavns Professionshøjskole stiller følgende til rådighed:

Studerende til at indgå i læringssammenhænge

Undervisere (lektorer og adjunkter)

KP-koordinator

Projektadministration

Controller

Økonomi

Nordsjællands Hospital og Københavns Professionshøjskole varetager hver især aflønning af sine medarbejdere tilknyttet praksishospitalet.

Der søges i fællesskab mellem Nordsjællands Hospital og Københavns Professionshøjskole funding til at indrette praksishospitalet samt udvikling af læringsaktiviteter og evt. følgeforskning.

Nordsjællands Hospital og Københavns Professionshøjskole aftaler og fastlægger derudover yderligere rammer for økonomi.

Budget for Uddannelseshospital – Københavns Professionshøjskole

	Type omkostning	2020 (juni - dec.)	2021	2022	2023	2024 (jan.-juli)	GRAND TOTAL	
Uddannelseshospital i Frederikssund	Undervisertilknytning	Underviseres aktive deltagelse i afdelingens samlede aktiviteter. Fordelt over 4 årig projektperiode**	430.000	1.204.000	1.204.000	1.204.000	580.500	4.622.500
	Understøttelse af afdelingen	Rekruttering og fastholdelse af studerende, fx bidrag til transport, cykler, kampagner	12.500	25.000	25.000	25.000	12.500	100.000
		Anskaffelser og aktiviteter der understøtter udvikling og etablering af særligt læringsmiljø fx bøger, licenser , adgang til digitale løsninger, rammer, simulationsfaciliteter	100.000	100.000	85.000	85.000	30.000	400.000
	Projektkoordinering af den samlede indsats (inkl. rekruttering, planlægning)	100 timer i 2020-2023, 50 timer i 2024	43.000	43.000	43.000	43.000	21.500	193.500
	Etablering af videngrundlag og evaluering	Prioriterede midler der bidrager til aktiviteter og evalueringer der sikrer indsatsen får bredere betydning og kan anvendes til udvikling af klinisk undervisning, der direkte understøtter midlernes formål. 250 timer i 2020, 275 timer i 2021-2023, 200 timer i 2024	107.500	118.250	118.250	118.250	86.000	548.250
	Transport	Generelle udgifter til transport	10.000	20.000	20.000	20.000	10.000	80.000
	Total Uddannelseshospital		703.000	1.510.250	1.495.250	1.495.250	740.500	5.944.250

Budget for Uddannelseshospital – Nordsjællands Hospital

Uddannelseshospital - etableringsudgifter i 2020

Budget til etablering april - september 2020.

1.000 kr.	Budget
Lønudgifter	303
Øvrige driftsudgifter	600
TOTAL	903

Forbrug i f.m. etablering april - september 2020

1.000 kr.	Forbrug
Lønudgifter (afdelingssygeplejerske)	264
I alt løn	264
Anskaffelser, medicioteknik m.v.	128
Anskaffelser, IT	185
Anskaffelser, inventar	101
Klargøring lokaler	15
Diverse varekøb	33
Lægelige artikler	44
I alt øvrig drift	506
TOTAL	770

Uddannelseshospital - budget 2021

Område	1.000 kr.
Løn, læger	2.900
Løn, plejepersonale, fysioterapeut, klinisk vejleder m.v.	10.408
Løn i alt	13.308
Øvrig drift	1.020
TOTAL	14.328

Budget til patientkost og rengøring ligger i tværgående afdelinger. Udgør årligt 1,5 mio.kr.