

Hvordan kan man udvikle kliniske  
indikatorer, som siger noget om  
EPJ-anvendelsen?  
*Set fra et implementeringsperspektiv!!*

1. reservelæge ph.d. Gustav From  
Gastroenheden, Hvidovre Hospital

# Pointe

Indikatorer til brug for implementering skal udarbejdes tidligt, da de fordrer ressourcetung programmering!!

# Take-home messages

- **Pointe 1:** Indikatorer skal udfordre ved at belyse konfliktområder
- **Pointe 2:** Organisationen skal have en plan for præsentation og opfølgning på indikatordata
- **Præmis:** Implementering er en iterativ proces. Indikatordata er et input til en fortsat organisatorisk refleksion

Indikatorer som aktør i det  
organisatoriske netværk ved  
implementering af EPJ

# OLAU-kursus om IT og forandring

## Overlægers – fremtidige nøglepersoners - bekymringer

- Manglende opbakning fra afdelingsledelsernes side
- Manglende motivation blandt personalet

### Reflektere over:

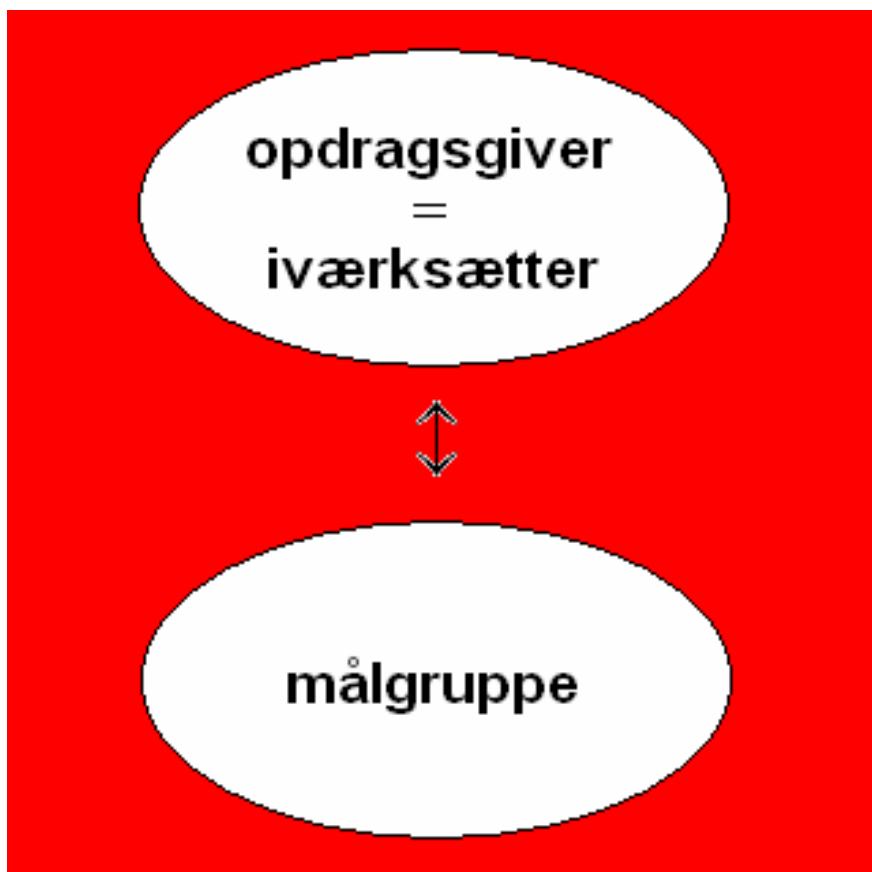
1. Hvorfor overlægernes bekymringer er forståelige
2. Hvorledes indikatorer kan bidrage i forhold til overlægernes (nøglepersonernes) bekymringer

# Roller i forbindelse med forandringsprojekter

- Opdragsgiver
- Iværksætter
- Målgruppe

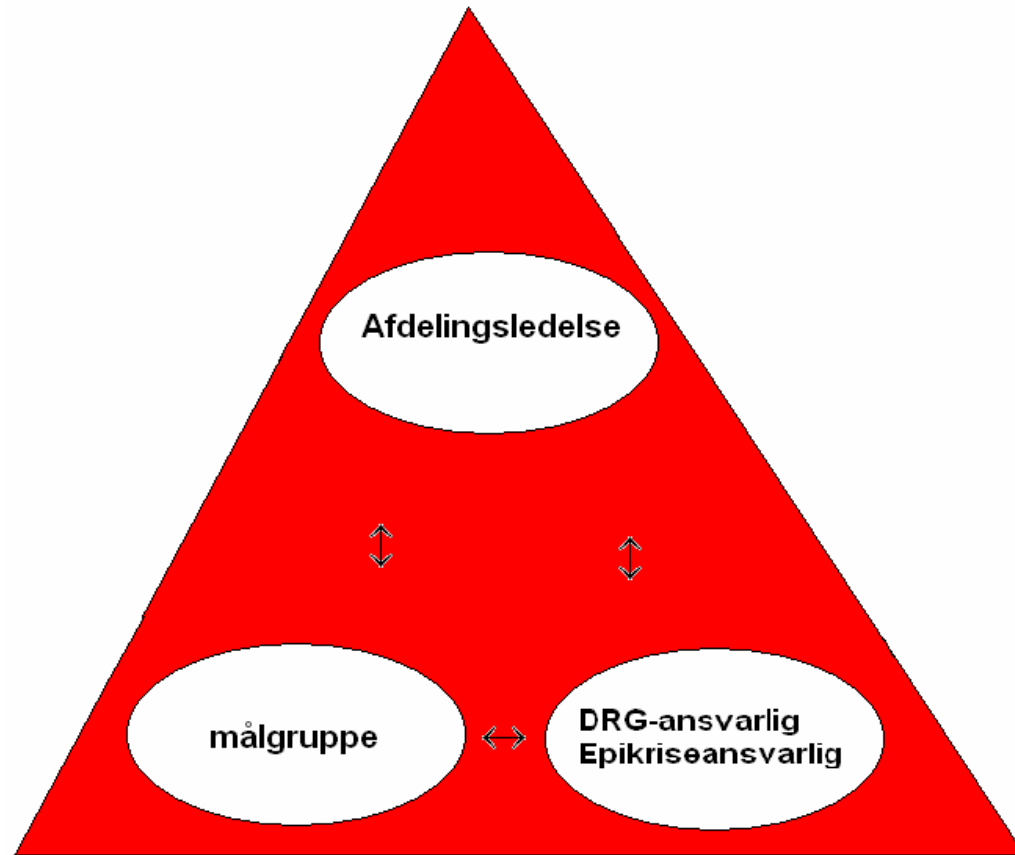
# Lineær

Mellemlideren som iværksætter – adm. overlæge, afd. spl.



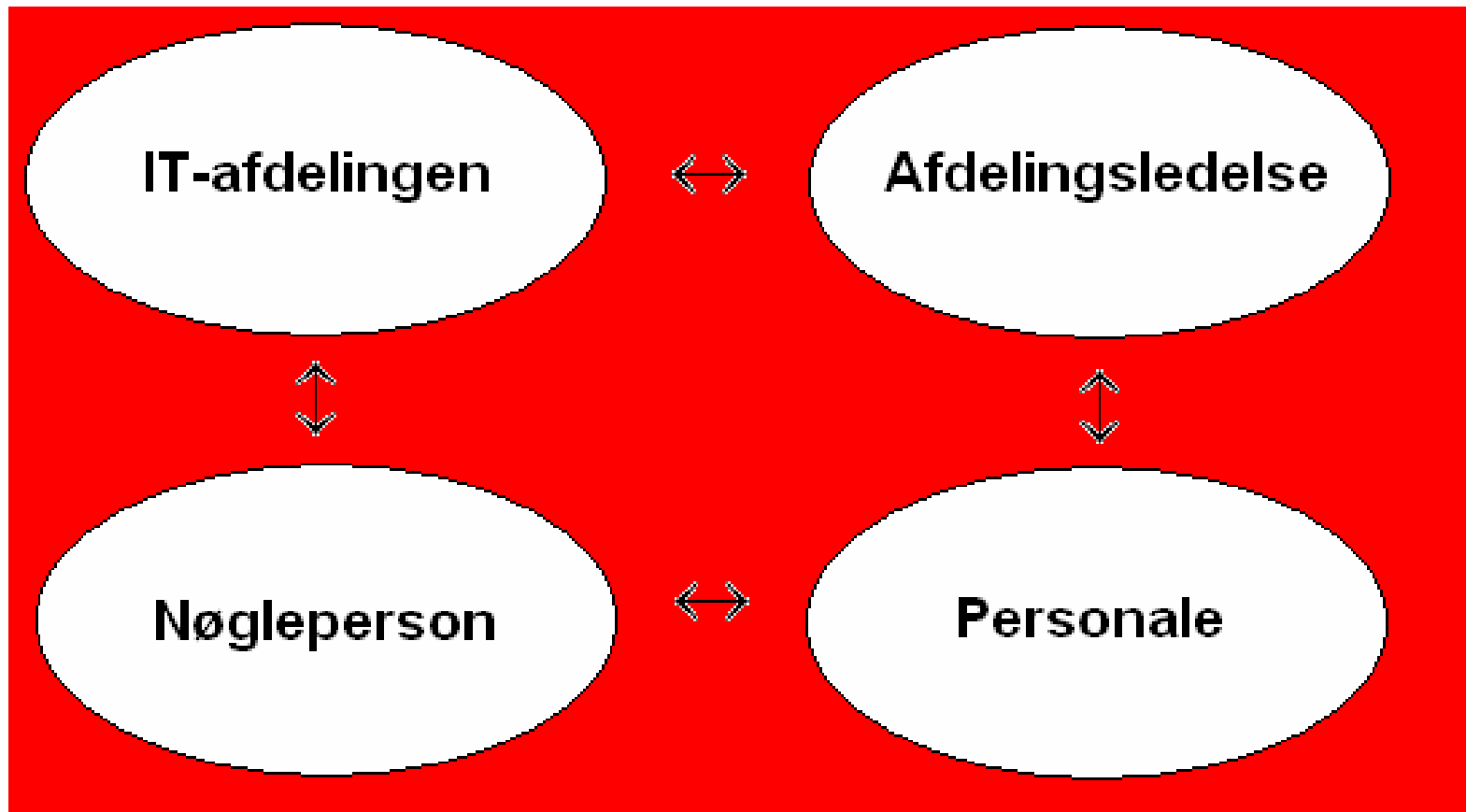
# Trekantet

Fagfællen eller den lokale konsulent som iværksætter



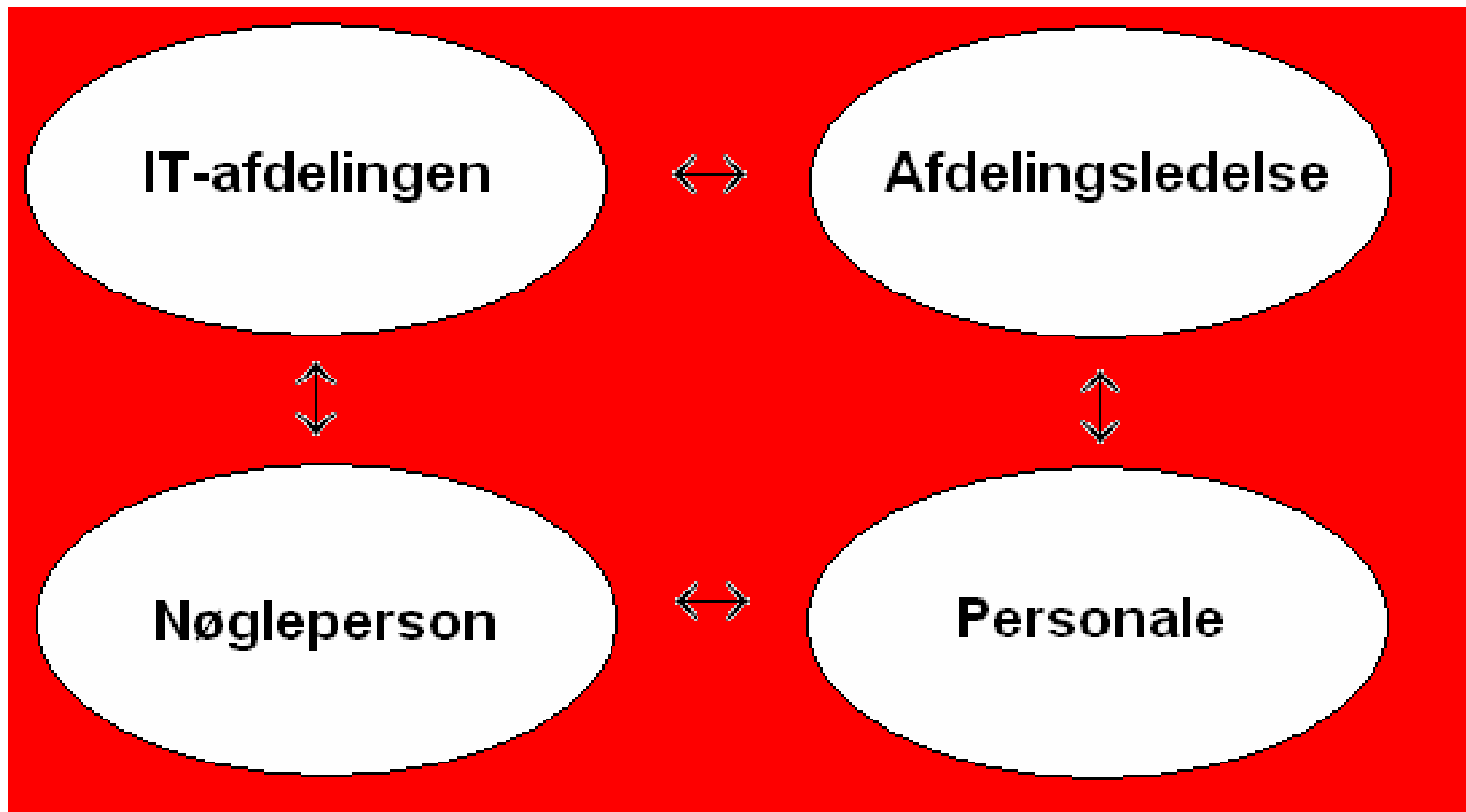
# Rollernes relationer - Firkantet

Nøglepersonen som iværksætter for et eksternt projekt



# Firkantet

Nøglepersonen som iværksætter for et eksternt projekt  
*Problematiske ved interessemodsatninger*



# Forandring og konflikt i sundhedsvæsenet

- ”Vores frygt for forandring er den største forhindring for forbedring af sundhedsvæsenet”

Sir John Oldham

- Sundhedsvæsenet er en konfliktsky organisation:  
”konflikter bliver typisk fejlet ind under gulvtæppet”

Poul Plesek

# IT-afdelingens, afdelingsledelsens og personalets succeskriterier i forhold til forandring

IT-afdelingen

- Forandring

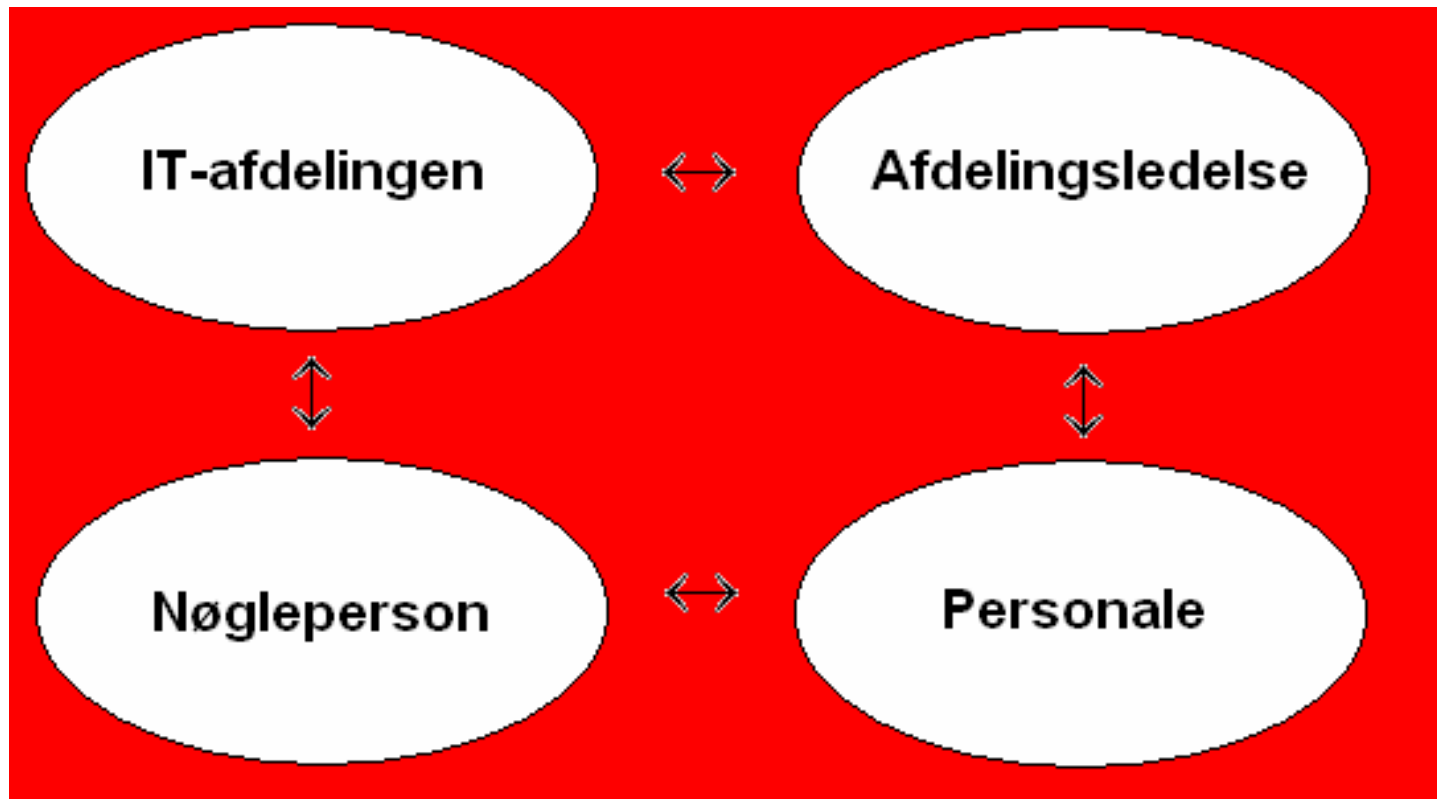
Afdelingsledelsens og personalet

- Stabilitet og konsensus

# Overlægers (nøglepersoners) bekymringer:

Manglende opbakning fra afdelingsledelsernes side

Manglende motivation blandt personalet:

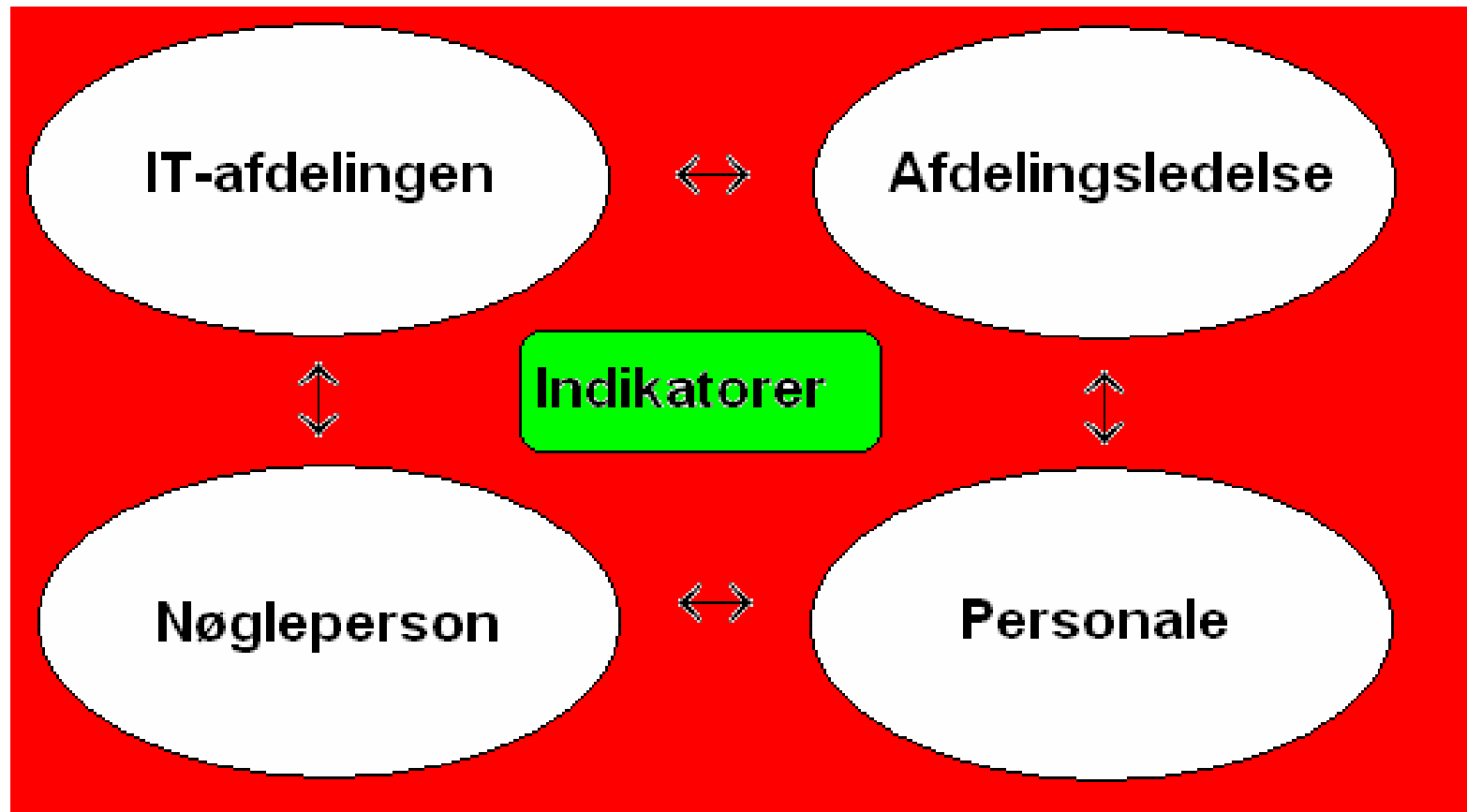


# Latours teorem vedrørende sociotekniske netværk

.... whenever we discover a stable social relation, it is the introduction of some non-humans that accounts for this relative durability.

# Indikatorer

Non-humane aktører i et netværk af humane aktører



# Indikatorers formål

- Forandre arbejdsgange og rutiner (Sir John Oldham)
- Konfrontere organisationen (Poul Plesek)

Hvorledes forfølges disse mål:

- Indikatorerne belyser problemområder
- Organisationen konfronteres med konfliktdata
- Organisationen følger op på konfliktdata

# GEPKA-evalueringsskriterierne

– udgangspunkt i naturlige konfliktområder –

- EM4: at personalet i testenheden opfatter karakteristiske træk ved G-EPJ som klinisk meningsfulde - særligt fokus på diagnosehierarki, fokuseret oplysning, indikation, interventionshierarki og mål
- EM5: at personalet i testenheden arbejder mere tværfagligt
- EM9: at dokumentation i testenheden udføres tidstro

# Indikatorer til belysning af evalueringskriterierne

- EM4: *Antal samtidige patientforløb per patient*
- EM4: *Ændring i forløbs- og følgediagnoser*
- EM5: *Døgnmønster for behandlernes logning til EPJ-systemet*
- EM9: *Tidsforskel imellem registreret beslutningstidspunkt i klinikken og dokumentationstidspunkt*

# Organisationen skal have en plan for præsentation og opfølgning på konfliktdata

- I hvilke fora skal data præsenteres?
- Hvem skal følge op på data?
- Hvornår skal handle- og tidsplaner for evt. forandringer foreligge?
- Hvem er ansvarlig for forandringernes implementering?
- Hvem skal evaluere forandringernes effekt?

# Take-home messages

- Indikatorer skal udarbejdes tidligt, da de fordrer ressourcetung programmering
- Indikatorer skal udfordre ved at tage udgangspunkt i konfliktområder
- Organisationen skal have en plan for præsentation og opfølgning på indikatordata