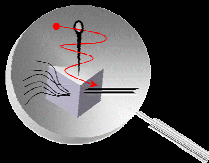


# EPJ

## Ejerskab & Forankring

- Et interaktivt kursus i forandringsledelse

### MMC



**Medical Management Consulting**

## **EPJ Ejerskab og Forankring**

**Copyright © 2004 MMC**

– Medical Management Consulting.

**Alle rettigheder forbeholdt.**

Udarbejdet af **Thomas Køhlert**

Udgivet af **MMC**

– Medical Management Consulting

Odinsvej 13, 4270 Høng

Tlf.: **70 27 10 21**

**http:// [www.mmconsulting.dk](http://www.mmconsulting.dk)**

**E-mail: [Info@mmconsulting.dk](mailto:Info@mmconsulting.dk)**

1. udgave, 1. oplag 2004

Trykt af **O'mega kommunikation A/S**

**Organisatorisk  
EPJ  
-implementering**



# Program

## Introduktion

- ✦ Forventninger & mål

## EPJ – Fra vision til virkelighed

- ✦ Begrebsmodel & visioner
- ✦ Implementeringsforløb
  - ✦ Er tiden kommet til forandring?
    - Er det tid for integration og forankring!
- ✦ Et værktøjs anvendelse og begrænsning
  - ✦ Sammenhæng
  - ✦ Form og indhold

## En værktøjskasse – til en forandring

### Udstyr

- ✦ Dynamik
  - ✦ Engagement og motivation
- ✦ Samarbejdsvilje
- ✦ Vilje til at uddelegere opgaver og ansvar
- ✦ Viljestyrke - viljen til at sikre gennemførelse af hver enkelt opgave

\*\*\* Pause \*\*\*

### Værktøj

- ✦ Den uundværlige ressource
- ✦ Formidling
- ✦ Medarbejdernes
  - ✦ Engagement, motivation & inspiration
  - ✦ Ressourcer
  - ✦ Kompetencer
- ✦ Dialog
  - ✦ Hensigt og betydning
  - ✦ Aktiv lytning
  - ✦ Holdningsbearbejdning
- ✦ Problemløsningsmodeller
- ✦ Projektværktøj
- ✦ Form og indhold
  - ✦ Projektdissektion
  - ✦ Ansvarsdelegering

\*\*\* Pause \*\*\*

- ✚ Målsætning
- ✚ Strategi
- ✚ Taktik
- ✚ Tovholder
  - ✚ Slagplaner/møder
  - ✚ Tidsmaskiner
  - ✚ Compliance og dokumentation

## Bæredygtig implementering

### De essentielle faktorer

- ✚ Den aktuelle hverdag
- ✚ Målsætning og prioritet
- ✚ Hvor brænder det? – operative mål
- ✚ Brugerne
  - ✚ Generationer
  - ✚ Fagkulturer
  - ✚ Synsvinkler

\*\*\* Pause \*\*\*

## Forankring

### Ejerskab

- ✚ De operationelle medarbejdere
  - ✚ Situation, synsvinkler og holdninger
- ✚ Organisationsforankring
  - ✚ Struktur
  - ✚ Rekruttering af ambassadører og superbrugere
- ✚ De operative lederes rolle!
- ✚ Hvorfor arbejdsgangsanalyser?
- ✚ Forudsætninger for udvikling af medarbejdernes IT- og EPJ-kompetencer
  - ✚ Forandringsparathed
  - ✚ Holdningsbearbejdning
- ✚ De hellige køer

## Afslutning & evaluering

### Opsummering

- ✚ Forandringsprocessen
- ✚ Dynamisk ledelse
- ✚ Metode og målsætning

**Organisatorisk**

**EPJ**

**-implementering**



**MMC** har bl.a. udviklet følgende oplæg, kurser og workshops i  
**Organisatoriske EPJ-implementering**

### **Kurser/Oplæg**

- 🔍 ”EPJ Forankring og Ejerskab”
- 🔍 ”HMR – nøglen til succes”
- 🔍 ”Essensen i det tværfaglige/tværasektorielle samarbejde”
- 🔍 ”EPJ og bæredygtighed”
- 🔍 ”Kaos og forandring”
- 🔍 ”EPJ – En væsentlig del af infrastrukturen”
- 🔍 ”Arbejdsgangsanalyse og patientforløb”
- 🔍 ”Dialog – et vigtigt redskab til konfliktløsning og holdningsbearbejdning”

### **Workshops**

- 🔍 ”Overvejelser”
- 🔍 ”Værktøj til forandring”

**MMC** skræddersyr gerne kurser og oplæg efter ønske og behov.

Vi yder endvidere aktiv støtte, gennem forskellige former for konsulentbistand i alle faser og på alle niveauer af implementeringsforløbet.

Besøg vores hjemmeside på [www.mmconsulting.dk](http://www.mmconsulting.dk) for yderligere information.

# Stof til eftertanke -

## Hvad skal der til, for at gøre EPJ bæredygtigt?

- Potentiel ressourcehøst og andre gevinster ved procesomlægninger

## Hvilke reelle, operationelle mål er der opstillet for EPJ?

Er der en operationel prioritering i forbindelse med implementeringen?

Hvordan skal EPJ prioriteres i forhold til eksisterende arbejdsopgaver?

## Er der sammenhæng mellem arbejdsgangsanalyser og EPJ?

Hvordan er sammenhængen mellem arbejdsgange og patientforløb?

Er der sammenhæng mellem tværfaglighed og arbejdsgangsanalyse?

Finder arbejdsgangsanalyserne kun anvendelighed i forhold til EPJ?

## Har graden af ”data-strukturering” i EPJ, betydning for nye –

Tværfaglige-/tværsektorielle relationer og arbejdsfordelinger?

Procesomlægninger?

Kunne dette have betydning for graden af bæredygtighed?

## Er organisationen reelt ”parat” til den foreliggende forandring?

Hvordan forebygges barrierer og modhensigter i organisationen?

Hvordan og hvornår finder processen ”holdningsbearbejdning” sted?

## Kan der være behov for reorganisering af organisationen før eller efter implementeringen?

Arbejdsgange, patientforløb, funktioner, samarbejdsformer og struktur.

## Er der til implementeringen/udrulningen foretaget en vurdering af organisatoriske ressourcer og ressourcefordeling? Eksempelvis -

Hvilke ressourcer rådes der over og hvilke kan stilles til rådighed?

Den eksisterende organisationsstruktur og –kapacitet

Personaleressourcer (hvem kan bruges til, at løse de forskellige implementeringsopgaver)

Hvilke opgaver ligger helt uden for den eksisterende organisationsstruktur?

## Hvilke tidsplaner og deadlines er der for overgangsfasen og hvilke konsekvenser følger –

### ekstraopgaver, begrænsninger og indskrænkninger?

Skal eksisterende journaler eventuelt helt eller delvist ”omformes”, så de bliver ”EPJ-kompatible”?

Hvilke patientjournaler, eller hvilke dele af journalerne?

Hvornår? Hvordan? Hvem? etc.)