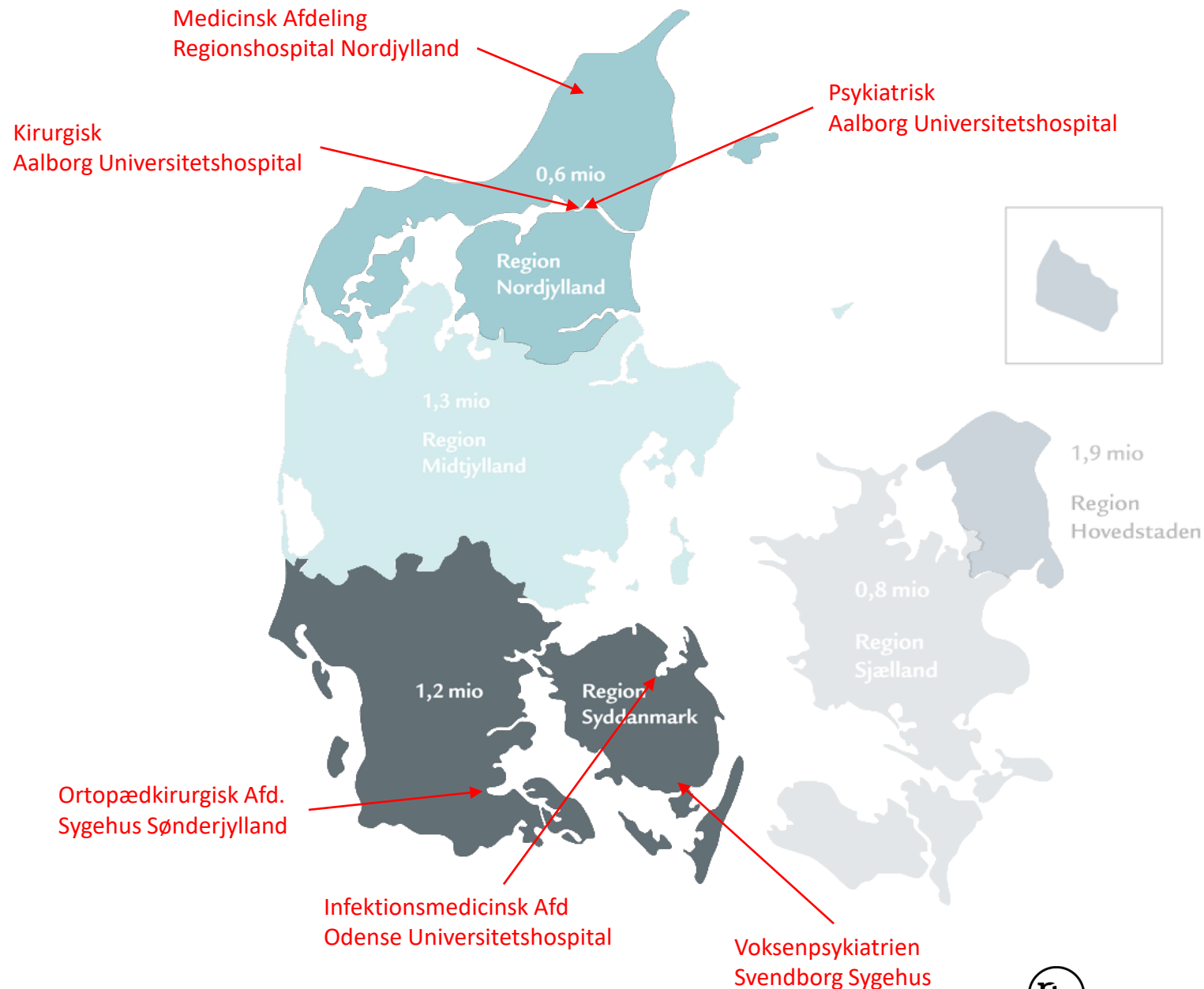
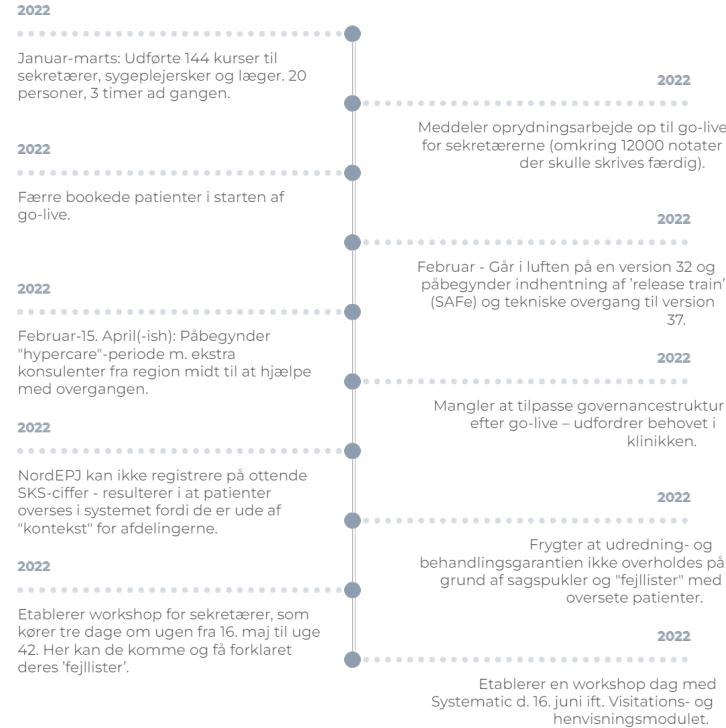
A complex network diagram with numerous nodes of various colors (blue, orange, purple, yellow, grey) connected by thin grey lines. The nodes are scattered across the frame, with a higher density in the lower right quadrant. The overall appearance is that of a social or organizational network.

Same same but different: Rolleforskydninger og organisationsforandringer ved udskiftning af EPJ

Kasper Trolle Elmholdt, Ph.D., Associate Professor, Aalborg University

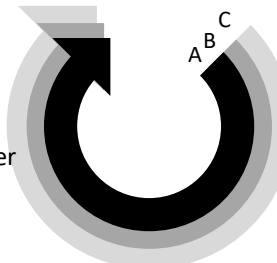


Udskiftning af EPJ



Personale Interviews

- Læger
- Sygeplejersker
- Sekretærer



Observationer (hele vagter)

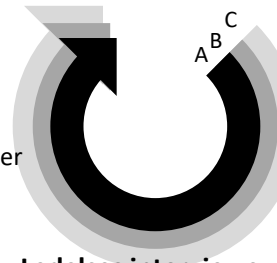
- Læger
- Sygeplejersker
- Sekretærer

Ledelses interviews

- Ledende overlæge
- Ledende oversygeplejerske
- Ledende sekretær

Personale Interviews

- Læger
- Sygeplejersker
- Sekretærer



Observationer (hele vagter)

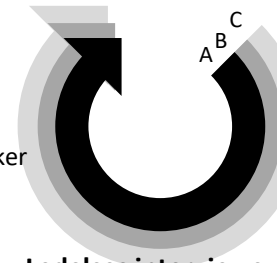
- Læger
- Sygeplejersker
- Sekretærer

Ledelses interviews

- Ledende overlæge
- Ledende oversygeplejerske
- Ledende sekretær

Personale Interviews

- Læger
- Sygeplejersker
- Sekretærer



Observationer (hele vagter)

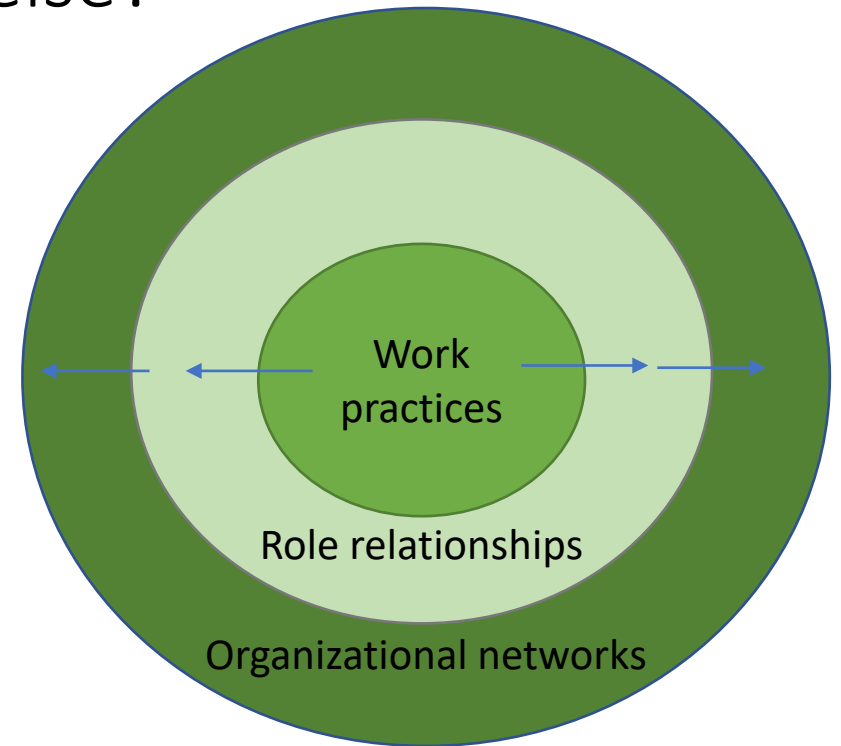
- Læger
- Sygeplejersker
- Sekretærer

Ledelses interviews

- Ledende overlæge
- Ledende oversygeplejerske
- Ledende sekretær

Hvad har vi kigget efter?

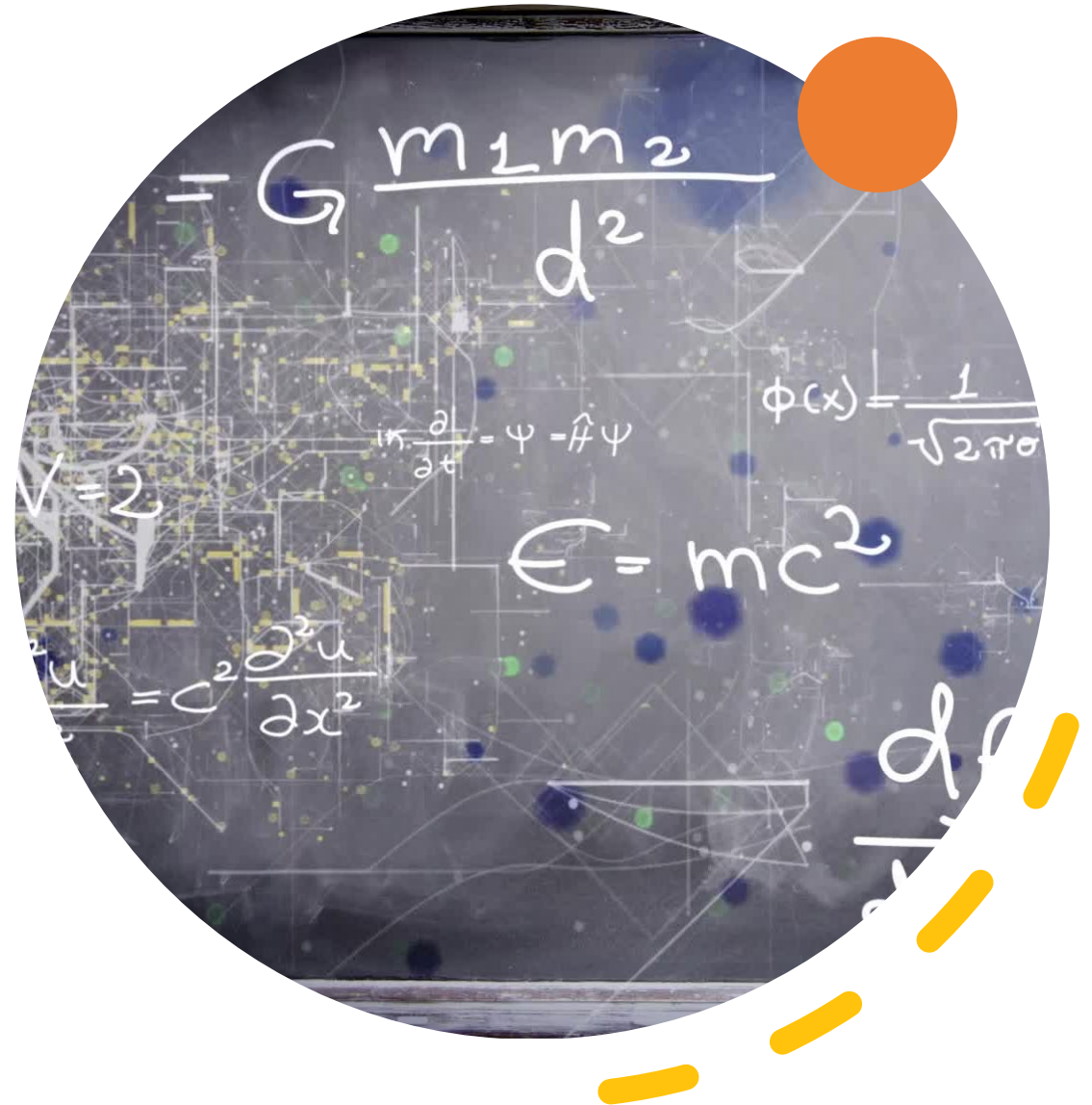
Hvordan forandrer ny EPJ teknologi organiseringen af arbejdet? Og hvilken betydning har ledelse?



How do technologies change organizations (Barley, 2020: 27)

Fornyelse af klinisk infrastruktur

- En kritisk og spændingsfyldt proces, hvor ledere og medarbejdere står over for en situation, hvor de dels skal fjerne deres teknologiske fundament, som er afhængige af, mens de implementere et nyt teknologisk fundament.
- Ledere og medarbejdere er på den måde splittede mellem nye og velkendte teknologier (Beane, 2023, Rinta-Kahila et al., 2023).



Resultater (foreløbige)

Harmoniserede forventninger: Indsigter fra før NordEPJ

Indsigter fra **FØRSTE** interviewrunde (FØR NordEPJ), medarbejdere (Efterår/vinter 2021/22):

Holdninger og forventninger til NordEPJ blandt medarbejdere

- Flere udtrykte positive tilslutning til **beslutningen** om NordEPJ (særligt yngre læger)
- Dog også en overraskende ro ift. "go live".
- Bekymringer der rejses omhandler primært:
 - Implementering af NordEPJ som **forstyrrende** element



Før NordEPJ

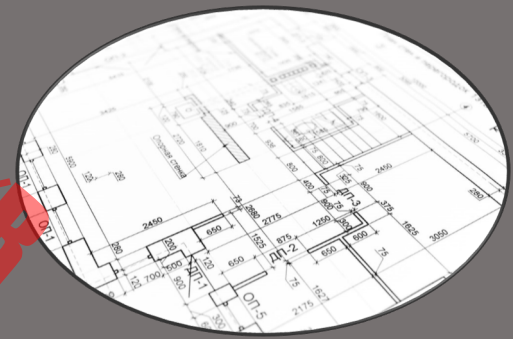
- Jeg glæder mig til at der kommer noget nyt. Vi arbejder jo med det hver dag, og det skal vi, det fungerer, men der er bare nogle ting man kunne ønske var bedre eller fungerede anderledes. Man kan godt undrer sig over, at det skal være så svært, når man tænker over hvordan det [teknologier] fungerer i andre henseender man selv sidder og roder med derhjemme (Sygeplejerske, Medicinsk afdeling)

Før NordEPJ

- **En fælles platform, bliver det vigtige for mig.** Vi ved at der i forbindelse med registrering, er et klik system med koder på, så lige så snart man skriver noget kan man klikke koder på. Det bliver godt, da meget registrering falder væk da det ligger inde i hovedet i stedet for computeren og meget der skal huskes (Sekretær, Ortopædkirurgi)
- **"lægesekretærer vil opleve at det er besværligt at arbejde i NordEPJ - fordi de var vant til at arbejde i noget som var 100% skræddersyet til deres faggruppe.** Nu skal de ind og arbejde i et system som favner bredt, men til gengæld har et meget bedre flow for patienten, hvis man kigger på det rent patientrettet. Måden man implementerede systemer på i 90'erne, var et fokus på lægerne og sygeplejerskerne og vi forsøgte at forme de nye systemer til de arbejdsgange som de har, og minimere klik. I dag kigger man mere på kunden, det vil sige patienten. Det indebærer at vi skal sikre at den nye NordEPJ muliggør at patienten kan få en bedre behandling eller flow?" (EPJ konsulent).

EPJ Syd

FOR



- En udbredt oplevelse af at uddannelsesmateriale var for generisk. Både for ressourcepersoner og slutbrugere
- Lokale tiltag til oplæring, f.eks. udarbejdelse af infomateriale til beskrivelse af udvalgte arbejdsgange har haft stor lokal betydning
- ”*Forandrings-mathed*” indtrådt nær go-live tidspunktet
- Intet kendskab til eksistensen af en plan-B i tilfælde af kritisk fejl under udrulning

Polariserede oplevelser: Efter "go-live" med NordEPJ

- **Go live og overgang til NordEPJ**

- Go-live forløbet (overraskende) uproblematisk
- Medarbejderne oplever at der stadig ledelsesmæssigt tages hånd om processen
- Overgangen fra Clinical Suite til NordEPJ tager stadig tid

- **Motivation og opbakning**

- Motivationen til at få NordEPJ til at fungere virker generelt høj
- Dog er der nok en tendens til motivationen og optimismen er blandet
- Nogle medarbejdere oplever ikke, at (de store) forventningerne til systemet er indfriet


- **Udfordringer i NordEPJ**

- Flere klik i NordEPJ
- Nogle oplever at de mister overblikket



Efter "go-live" med NordEPJ

- "Vi vidste egentlig ikke om det gav mening at vi kom på arbejde de dage op til og efter go-live. Jeg havde grupper og dem måtte vi godt afholde alligevel, så det gik meget af min tid med. **Men der var også ret meget forvirring omkring hvad det første er man gør og hvordan gør vi det. De der manualer som kom ud, var svære for folk at overskue.** Så vi havde et møde mandag morgen og så blev vi enige om hvor vi startede. Folk havde ikke noget begreb om hvad tingene var. Vi er jo ikke vant til at have patientlister og sådan noget. Der var ikke så mange klare linjer omkring hvad der skal gøres først og hvordan. Det skulle man jo tro at der burde have været. Det synes jeg også man har forsøgt" (Sekretær, Medicinsk afdeling)



Efter "go-live" med NordEPJ

- "Det der fungerer godt for mig, er at alle systemerne er samlet i ét system. Det er en kæmpe fordel at det hele ligger ét sted. Når man først lærer systemet at kende, så synes jeg også at det giver et bedre overblik end det vi sad med før. Systemet er derfor også godt overordnet set, men der er bare de småting såsom at man ikke kan videresende opgave eller at vores opgaveliste bliver lidt uoverskuelig fordi man ikke har et notefelt mere" (Sekretær)

Efter "go-live" med NordEPJ

"Systematic har jo i tidernes morgen haft sundhedsfaglige med, som har haft deres holdninger til hvordan tingene skal gøres. Det er bare ikke altid at vi er enige med dem [...] Som du selv siger, det er nogle begrænsninger som systemet har sat. Dem der har lavet det har nærmest sat dem og bestemt hvordan tingene skal være. Den tankegang går vi lidt imod. **Et IT-firma kan jo ikke bedst vide hvordan man får vores arbejdsgange til at være mest effektive som muligt. De tror at de ved det, men det er os der sidder med det.** IT-systemet skal være vores hjælpeværktøj, ikke vores begrænsning. Vi kommer til at bruge for meget tid på nogle trælse administrative petitesseer. Der var også nogle ting i Clinical og PAS som var udfordrende" (Overlæge)

"Man skal lære hele systemet om igen. Journalen er ikke bygget op på samme måde. Man kan vælge fra på to forskellige måder. Enten kan man vælge at se på et forløb, eller så kan man vælge at se på notater. Men hvis man ikke er skarp på det, så er det ikke altid at man får det hele med. Nogle gange kan man godt få for meget med, men det kan godt have værdi, hvis man skal finde ud af hvad sygeplejerskerne har noteret". (Læge)

EPJ Syd

UNDER



- *”Det er den samme arbejdsopgave jeg har, jeg ved bare ikke præcist hvordan jeg skal løse den i det nye system.”*
- Ophobning af arbejde for sekretærgruppen. Ekstra ressourcer var nødvendige for at nedbringe antallet af udestående diktater
- *”Pt. er det bare et spørgsmål om at komme igennem dagen”*
- *”Man ser sine kollegaer på en ny måde. Vi forsøger at hjælpe hinanden, men man er også der hvor man gerne selv vil hjælpes”*

Forskudte opgaver og roller: Et år efter "go-live"

- Processen er overordnet forløbet godt, men:
 - Der er stigende bekymring for opgaveglidning – såvel blandt læger, sygeplejersker, og sekretærer.
 - Sekretærerne er stadig pressede med implementeringen.
 - Det tager tid at vænne sig til nye arbejdsgange.
 - Bekymring for hvornår systemet fungerer ordentligt.



Et år efter "go-live"

- På tværs af afdelingen var folk gode til at hjælpe hinanden. Både læger og assistenter hjalp hinanden med at få skrevet de rigtige steder. Jeg var meget tovholder på at vi fik de forskellige ting implementeret og lært tingene. Men mine kollegaer var også rigtig gode til at sige: "Det her har jeg lige lært, nu skal jeg lige vise dig". På den måde afhang alt ikke af mig.



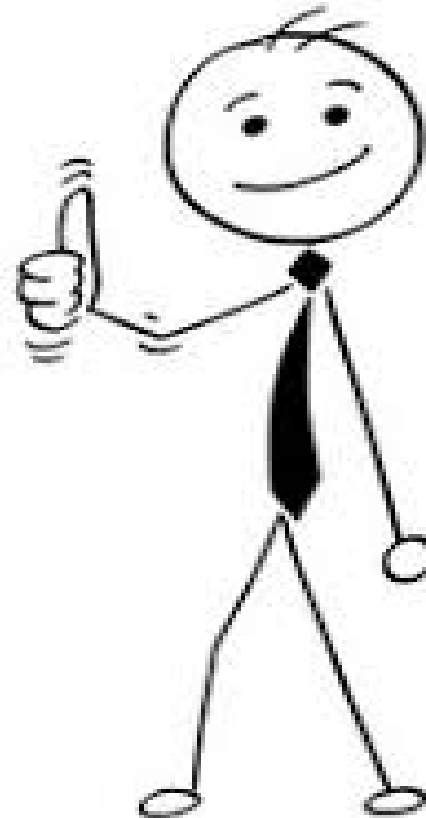
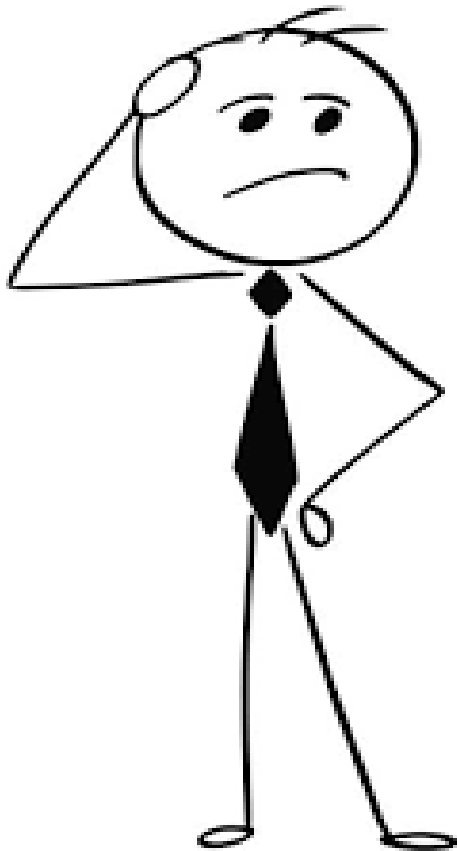
Et år efter "go-live"

- **"I NordEPJ skal blodprøver nu godkendes personspecifikt og ikke afdelingsspecifikt. Det betyder at når man bestiller blodprøver så skal der sættes en læge på som skal godkende den. I praksis betyder det (sagde en læge) at hun nogle gange får nogle blodprøver til godkendelse på patienter hun aldrig har haft noget at gøre med. Eksempelvis fik hun en blodprøve til godkendelse fra Hjørring sygehus. Det er noget som også er kommet med NordEPJ's opgavelister".**
(Sygeplejerske, O).

EPJ Syd

- Grundlæggende få forandringer i arbejdsdeling, og dog...
 - *"Førhen var det sekretærerne der kodede, nu skal jeg gøre det selv. Så der er lidt flere punkter man skal have med, men det giver egentligt god mening at vi skal gøre det selv"*
(sygeplejerske)

Meget forskellige oplevelser af NordEPJ





Opmærksomhedspunkter

- Opmærksomhed på variation i arbejdets organisering og opgavens karakter ved brug af ny teknologi
- Implementeringen fortsætter - løbende opdateringer
- Professionelle spændinger (system >< profession)
- Det kræver løbende omsorg/forandringsledelse for ikke at falde tilbage i gamle rutiner.