

Hvad får vi ud af Sundhedsplatformen? e-sundhedsobservatoriet

12. oktober 2016

Grundlæggende gevinster

- Overblik over patientens data
 - F.eks. Kardiologisk overlæge
- Planer/beslutningsstøtte
 - F.eks. ordersets og navigators
- Bedre ressourceudnyttelse gennem brug af data
 - F.eks. rapportering på enkelte medarbejdere
- Frigivet tid ved automatisering
 - F.eks. automatiske data til laboratorieordinationer
- Kommunikation med patienterne udenfor hospitalssituationen

Værdibegrebet

$$\text{Værdi} = \frac{\text{Kvalitet + patientoplevelse}}{\text{Omkostninger}}$$



2. Gevinsterne

Gevinsterne

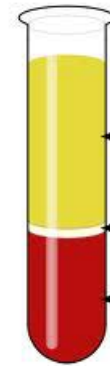
- 57 specifikke kompetencer
 - 32 kommer med implementering af systemet
 - 26 skal opfyldes gennem driftsmålstyring KPI'er
- Peger op i 13 gevinster på højt niveau

Gevinster på det høje niveau

Effektivitet - bedre	Kvalitet - bedre	Patientoplevelse
Indlæggelse	Medicinering	Fik du svar på spm.?
Klinisk proces	Standardiseret klinik	
Sengedage/forløb	Kvalitetsudvikling	
Parakliniske undersøgelser	Tidstro og strukturerede data	Havde personalet sat sig ind i din journal?
Ambulante besøg/forløb	Tværasektorielt samarbejde	
Udskrivning		
Journalarbejde		
Ressourceudnyttelse		

Tre regionale kampagnemål

- Tre kampagnemål
 - Rettidig åbning af prøvesvar
 - Brug af best./ord.
 - Minimering af diktering





3. Det enkelte hospitals gevinstrealisering

Det enkelte hospital – hvor skal vi hen?

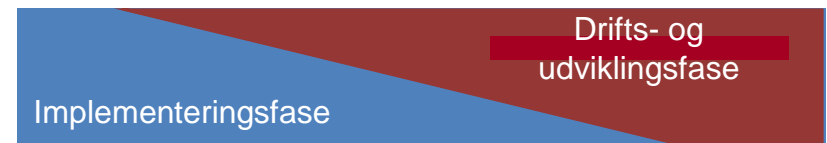
- Etablering af sammenhæng mellem mål for det enkelte hospital og Sundhedsplatformens gevinster
 - Kræver en ledelsesmæssig proces – sammenhæng til regionens mål, konkretisering mv.
 - Ansvarlig er hospitalsdirektionen
 - Sammenhæng til gevinstplanen

Det enkelte hospital - gevinstplan

- Hvilke driftsmål indfries det første år
- Godkendes af koncerndirektionen
- Alle mål indfries i løbet af fem år
- Sideløbende budgetproces
 - Noget til koncernen
 - Noget til hospitalsdirektionen
 - Noget til centerledelserne
 - Vi følger op

Ledelse med Sundhedsplatformen

- Driftsmål og budgettering er faste størrelser, men det betyder intet hvis der ikke sker forandringer i klinikken
- Selve implementeringen er en kæmpe anstrengelse, som er meget konkret
- At realisere gevinsterne kræver, at alle ledere satser langsigtet på at udnytte mulighederne optimalt
- Dette kræver en stor kulturforandring



Det enkelte hospital - lederuddannelse

- Alle ledere på hospitalet
- Ca. to måneder før go live
- 4 timer pr kursus
- Indhold:
 - Sammenhængen til hospitalets mål
 - Gevinstplanen
 - Udfordringer i datadrevet ledelse og
 - Ledelsesmæssigt ansvar for anvendelsen

Ledelsesmæssige dilemmaer

- Ændring af den kliniske kultur *fra* arbejde med etablering af overblik *til* at stole på systemet
- Data på den enkelte medarbejders performance – hvad vil vi bruge dem til?
- Mulighederne i Min Sundhedsplatform – hvor meget vil vi åbne op?
- Ændring af plejedokumentation *fra* dokumentation af alt *til* dokumentation af afvigelser
- Den *nye rolle* som ansvarlig for Sundhedsplatformen