



李树强副院长在2015年工作研讨会上作后勤工作报告

重点工作

一、美容中心改造工程经过四个多月的改造,完成改造面积4000多平方米,有效地保障了美容中心的正式营业。二、住院部改造面积9000多平米,增加床位280张,总体运行正常。行政楼加固在不到一年时间内完成,原计划3月8日迁人,由于有异种时间后延。

二、液氧系统改造改造前是医院是自行制氧,自用液氧后,氧气纯度从90%提升到99.5%,操作更简便,压力更稳定。液氧系统的投入使用基本可以满足我院五年内持续增加的用氧需求,同时可以使三病区改造时氧气不间断供应。

三、节能方面完成锅炉房冷凝水回收系统建设,每年可节水约五千吨。根据天气情况实时调整供热温度,天然气消耗量较2013年减少13.6%。对二病区公共浴室刷卡系统、照明系统进行改造,节能灯每年可节省25万元的费用。液氧系统的运行费用现在约为每年150万元,比原来每年可节约230万。

四、安全教育培训工作去年保卫处组织演练50多次,直接培训人员1600多人次,坚持每月进行隐患排查。

五、食堂总体情况良好,提升餐饮服务品质为核心,加强服务质量建设,加强现场监督,强化走动管理,定期召开核心组和餐饮服务专题会议,建立典型事例收集与分析制度,编写操作方案,减少服务投诉率,经过一年多的努力,平均满意度基本都是83%以上。

六、环境保洁方面门诊大厅、工作场所、后勤工作场所等保持干净整洁的环境。

创新工作

全面启动医院能源监管平台的建设对全院所有能源类的设备设施进行信息化改造,对今后的节能会起到促进作用。建立物资供应商绩效评价和选择评价指标体系,实现医院能源资源消耗情况在线监测,统计分析和智能管理。我院现有集中采购、“零库存”、VMI等模式的实施增加了医院与供应商合作的深度,运用层次分析法确定指标权重,初步构建供应商绩效评价和选择评价指标体系,以此作为医院对供应商进行精细化管理,评价供应商的量化考核依据。进一步建立供应商动态管理机制,促进供应商之间的竞争,形成长效激励机制,最终使医院整体物资供应服务水平得到提升。

新建公共浴室供外包人员使用,即方便了外包人员,又起到预防交叉感染的作用。新建电动车充电桩,现在基本没有在楼道内充电的电动车。去年举办了一个“总务欢迎您”走进后勤精品活动,此活动也让大家了解了后勤的工作,起到了加强沟通、互相理解、互相支持的作用。总务处成立了内审质控小组,出台了工作细则。

保卫处去年自己拍摄了两个宣传片,已经上传到网上,让没有参加过或者不能到现场的人员直接在网上点击,加强学习。首次开展合同能源管理项目,为节能工作开辟了一条新的道路,现已初见成效。

下一步工作计划

一、进一步完善院内发展规划,去年医院达到了1700多张床位的规模,在北京市的大医院中数中等偏上,下一步最重要的应是内涵建设。院内发展规划制定有以下几点。三病区改造和扩建的项目经过一

年多的努力,北京市规委已经原则同意;行政楼已经完成西翼加固,东翼争取在今年底完成;污水处理站项目已经启动;院区内部道路改造项目,准备用一到两年时间完成;老门诊楼搬迁后的使用改造项目。

二、启动海淀区亮甲店项目,跟海淀区的合作的三项内容也是其中之一,这两年根据形势的发展暂停,现在海淀区有意重新启动这个项目,此项目如果启动,将是今年的工作重点。

三、加强基础设施建设。现在医院规模不断扩大,但是很多设施都是50年代建设的。关键是供水系统问题,如出问题会导致三院全院断水,所以现在也跟医学部进行了沟通,能否再引一条水路。电力系统方面,三病区正式投入使用后,供电将不足,该项目去年已经启动,今年要动工,完成后能够保证未来十年的需要。今年总务处一项重要任务是把院区内地下管线三维图制作出来,为将来医院基本建设提供依据。

四、能耗监管平台建设一直在进行中。能耗建设不仅是后勤的事务,临床医疗都密切相关,不管是水电气,还是医疗用品使用,需要大家提高监督意识。

五、精细化管理。精细化管理特别是在物资管理方面,还要加强,达到人、财、物的合理使用。

六、安全永远是第一位的。去年没有发生重大的安全事故,但排查了不少隐患,所以,各位主任今年重点的工作就是把原来安全到人落实到现在安全到点,确定每个房间的安全责任人。此项工作可能比较繁杂,已经布置下去,希望得到各科的支持。(根据录音整理)

以“案”为鉴

党委副书记兼纪委书记 付卫

在医院工作研讨暨干部培训会上讲党风廉政建设工作,一方面表明医院领导班子的重视,另一方面也表明我们面临的形势。比如,社会大环境不尽人意,医疗体制不健全,配套措施不完善,以及自媒体时代的到来对医生形成的压力等。

党的十八大以来对腐败零容忍。2013年12月底,国家卫计委、国家药监局下发的《加强医疗卫生行风建设“九不准”》的文件。“九不准”包括不准将医疗卫生人员个人收入与药品和医学检查收入挂钩,不准开单提成,不准违规收费,不准违规接受社会捐赠资助,不准参与推销活动或违规发布医疗广告,不准为商业目的统方,不准违规私自采购使用医药产品,不准收受回扣,不准收受患者“红包”。医院要求全院医务人员严格遵守“九不准”的规定。

2014年,中纪委通报了21起违反“九不准”的典型案件。2015年全国卫生计生系统纪检监察工作会议上通报:全国卫生计生系统共查处违反“九不准”案例1460件,查处人数1966人,其中351人被移送司法机关。

我院的行风投诉案件,同社会大环境一样,希望大家以“案”为鉴,对违反九不准的案件“零容忍”。

2014年为了检查科室落实“三重一大”情况,医院成立了由纪委委员和纪委监察室八人组成的评审小组。评审小组抽查了各科对“三重一大”的落实情况,审阅记录本82本,统计分析问卷285份,撰写反馈意见82份。自评均值90分以上科室占到93%,他评均值95分以上占到84%左右,落实科室“三重一大”



情况还是不错的。在检查过程中也发现一些问题,主要有以下几个方面:核心组成员结构不够合理,有的记录过于简单,核心组会议召开次数非常少,核心组会议参会人员没有过半数,无月奖、季度奖等分配方案,讨论过程不够详尽,讨论记录也是简略简单,没有意义的形成。记录本首页信息填写不全。

2015年检查要有针对性、目的性。主要是采取追溯办法来检查科室“三重一大”的落实情况。对已经发生的人财物等等问题进行追溯性的审查,包括人事处、医工处、药剂科、财务处的情况。

在我们心目中,北医三院人是这样一群人:国家有难时挺身而出,无论是非典还是玉树、汶川地震时,他们是新时代最可爱的人;他们是自强不息的团队,从建院时的一砖一瓦的建设,到成为国家的第一方阵;具有厚德载物的文化传承;他们是一个不断创新的团队,不论是老前辈,还是现在新一代,从双头人畸形手术到现在的生殖医学;北医三院是治行急、重症患者最多的团队;也是患者能够从容面对生死轮回的团队;也是患者满意度高的团队。不论普通百姓,还是知名人士;经过几代人的努力,我院基本达到“病人满意,同行尊重,社会认可,职工爱戴”的宗旨和目标。

这样一群人组成了北医三院的大家庭,每个人都有责任维护她,不允许任何人玷污她。作风建设永远在路上,医院的行风建设也永远在路上,从我做起,让心中的底线长城永不倒。

(根据录音整理)

(上接第5版)在既往八年制医学生班级和研究生纵向班管理的基础上,2014年,我院建立了“住院医师规范化培训生指导教师制度”,启动规范化培训住院医师班级建设工作,选拔具有教学和临床经验,热爱教学工作的教师作为规培生班主任,旨在有效地提升了规范化培训住院医师的管理水平和培训效果。也可增加学科交叉,让规培生有归属感,像我们北医三院职工一样把三院当个家。住院医师规范化培训生导师需要具有三年及以上临床工作经验,有教学意愿和临床培训能力。希望通过这样的“个体化培训”管理方法,能让学生们在临床技能、临床思维能力、医患沟通,以及临床科研基础等方面有所提高,让规培生不仅具有岗位胜任力,也要有一定的创新和发展能力。规培生导师制的另一作用是提高青年教师的带教能力和学生管理能力,在有条件的临床科室,我们将试行将规培生导师纳入研究生导师的基本培训过程。

2014年度,北京市卫生计生委对住院医师规范化培训基地进行动态评估。在此期间,我院对基地行政管理、教学设备实施、教师队伍建设、学生培训等方面进行了全面梳理。在评估过程中,专家对我院住院医师规范化培训工作也给予了较高评价。但我们在规培的管理上还有很多需要提高的方面。如规章制度还需进一步完善,理念要更新,与时俱进;科室培训管理精细化有待加强,培训指导、计划、监督、培训要求的落实尚有(下转第2版)提升的空间,要从信息化建设角度加强网上评估,实现无纸化办公。由于临床工作紧张、医疗大环境差,住院医师在患者身上的实际操作较少,希望各科按教学培训的要求,在保证医疗安全的前提下给学生更多学习的机会,也可通过向材料培训中心模拟教学进行补充。我院许多科室都有面向研究生的培训课程和继续教育项目,希望将住院医师规范化培训纳入。

多年来,在各科室老专家、老教授的指导下,我院通过师资培训、集体备课、教学资格准入、教学比赛等多种方式,青年教师的教学水平不断提高。大家的教学热情也很高,在医学部教学研究课题申报工作中,我院共有24个科室48项课题申报,经专家评审,5项课题获得重点立项,30项课题获得立项。无论是课题申报数量,还是获批项目均为历年之最,但我们应当看到,由于临床工作过于繁忙,教师带教能力和教学意识还有待进一步提高,需要加强培训力度,保障带教时间。授课评估合格率达100%,但优秀率并不高。2015年我们将邀请我院老教授、专家做示范教学,重点提高主治医师临床技能操作的规范性、教学查房能力和病例讨论能力,并加强培训动态评估。

对住院医师规范化培训的重视体现着我们的社会责任感,是三院精神的核心,住院医师的培训质量反映了医院整体水平的高低,他们是教学培训的模式进入到医院,但成果的判定是看他们是否成为具有岗位胜任力和创新精神的好医生,社会对规培生的评价可能会是对三院评价的延续,希望规培研究生培养等成熟的经验移植到住院医师培训中,从住院医师临床能力培训入手,逐渐探讨住院医师规范化培训的阶段性目标和长期评价机制。举全院之力,把我院的医疗优势转化为教学优势,医教协同做好住院医师培训工作。(根据录音整理)

医教协同 加强住院医师规培精细化管理

副院长 高炜