

医院安保管理升级有道

北京大学人民医院副院长 毛 汛

医院的安保工作在当下重新被赋予了重要的意义,作为一家坐拥 15 万平方米建筑面积,日均门诊量达 1 万,靠近京城重要交通枢纽,人员庞杂且流动性大的大型三甲医院,要从容应对,必须拥有一套符合自身特点同时顺应时代的模式。为此,医院依托“网格化”精细的人文管理和安防系统先进的硬件支持,相互补充,相互协调,形成一套完整、高效的安保新模式。

建立网格化管理安保体系

自 2007 年,我们认识到传统的一事一议、保卫干部单打独斗的安保方法已经远远不能满足医院安保形势的要求。全新的、适应现实要求的、科学的安保理论、安保系统和安保方法呼之欲出。“让广大医务人员都参与进来,达到齐抓共治的目的”是我们最初的设想。

经过探索和实践,医院建立了一套科学

划分、责任落实、齐抓共管、全员防控的网格化安保体系,将医院 15 万平方米的区域划分为 6 个区 230 个点,涵盖所有单位、科室、部门,形成了网格化管理“横向到边,纵向到底”的管理格局。每个点为一个单元格,设一个安全责任人,责任人根据职能分工对责任区域内的安保工作进行具体落实。

如何发挥科室的主观能动性,形成自我管理、自我检查、自我整改的风气?由于医院各科室分类繁多,当保卫处将医院安保工作通过网格管理贯彻下去,并通过科室隐患自查反馈表反馈上来时,有的临床科室人员认为是给他们增加了负担,特别是在定期填写反馈表时,有的护士讲:“反馈表就像紧箍咒,箍的挺难受”。对此保卫部门深入科室反复宣传安全工作的重要性,通过一段时间的磨合,目前临床科室已把安保工作纳入科室医护人员早接班的会议内容。

加强网格化管理执行力

执行力就是选用合适的人去做正确的事。有了网格化管理的模式,更重要的是要有单位中层的执行力。医院 6 个区 230 个点的安保工作落实情况如何,关键要考量各单元格负责人执行力的强弱,一方面院保卫部门对本院正式职工,通过制度、执行、检查、绩效四者互为联动,发挥调动个人执行力的积极性,另一方面对社会化服务中涉及医院重点部位的 4 个公司建立月考评制度,考评的目的就是检测各公司负责人的执行力。

为提高各科室的执行力,在隐患排查整改工作中,对出现隐患单位,保卫处采取的措施是:一是利用手机短信及时通知科主任;二是对未整改的隐患利用单位内部网络进行通报;三是把安全工作直接与科室奖金挂钩,未达标的单位采取扣安全分的办法处理。

为加强保卫干部的执行力,在日常工作中将考核结果与评先树优、职务晋级挂钩。

安防系统建设是必要技术支持

安防体系是对突发事件处置的必要技术支持。在 2012 年震惊全国的“4·13”连续暴力伤医事件中,医院耳鼻喉科的刑大夫也是受害人之一。医院视频监控系统完整地采集了犯罪分子面部信息及其进入、离开医院的全过程,在配合公安机关抓获犯罪分子过程中发挥了较为重要的作用。

事件的发生虽然给了我们当头棒喝,但监控系统发挥的作用却给了启发:面对突发的极端暴力事件必须建设更加先进、可靠的安防系统,才能保护好我们的医护人员和就诊患者。

于是,医院将与当下新标准、新形势的要求存在差距的老化监控设备进行淘汰,推进安防系统改造工程。整个工程涵盖了一键报警系统、视频监控系统等,并实现了各系统间整体互通,建立了一套代表国内先进水平的医院安防体系。

安保工作模式从来就不是固化的。居安思危意识是做好安保工作,不断充实新的安保工作机制,完善安保工作模式的动力。

主办:国家卫生计生委办公厅 健康报社