

## 讓員工看得見未來 大同醫院行動實踐「三安五心」

「長工時」、「血汗」一直都是醫療產業難以撕去的標籤，但高雄市立大同醫院秉持三安「安全、安心、安康」與五心「耐心、用心、愛心、熱心、誠心」的理念，落實於照顧病人與員工的具體行動，並與時俱進提供各項員工支持，讓員工在組織內、在日常生活中，兼顧家庭生活與工作發展。



### 女性員工為主力 職場促進大小兼顧

財團法人私立高雄醫學大學承接經營大同醫院近 12 年，在初期成立時，員工進用原則採取 2 成體系資深同仁調動支援、8 成招募在地新進員工為主，目前全院約 1 千名員工。高雄市立大同醫院副院長陳芳銘表示，因職場特性，有近 8 成是女性員工，其中又有近 8 成為 20 至 40 歲年輕員工，全院員工平均年齡為 37 歲，也因此，所塑造出來的氛圍與體系其他機構不太相同。

陳芳銘認為，職場氣氛融洽的原因，除了工作項目安排得宜、職涯發展規劃得當之外，還會與時俱進因應各種社會需求、針對各年齡層推廣多樣職場促進的大小項目，像是健康促進、子女托育、長者日照及醫療照護等範圍較廣的項目，或是向鄰近國小租借閒置空地、改建成為員工機車停車位等日常的細節，醫院都會從各層面來滿足員工的需求。

### 依照員工特性 健檢福利分齡分眾

以成為地方和社區健康醫療產業的領航者為目標，大同醫院這幾年陸續獲得台灣企業永續報告金獎暨社會共融獎、健康醫院典範選拔典範獎、勞動部勞動力發展署人才發展品質管理系統評核-企業機構版銀牌，甚至還被雜誌評選健康企業公民 CHR (Corporate Health Responsibility) 銀質獎，也是中、南台灣第 1 家通過 ISO 45001 及 TOSHMS 職安衛系統雙驗證的醫院。

陳芳銘舉例，以員工健康檢查福利來說，大同醫院提供優於法令規範的健康檢查，且健康檢查都會依年齡層、職別與職級劃分給予醫院補助。此外，考量到現今疾病發展趨勢，特別為 40 歲以上員工加做低劑量肺部電腦斷層檢查、36 歲以上女性員工加做全自動 3D 立體乳房超音波，確實也因為這樣全面的健檢項目，讓不少員工提早發現病灶、並開始接受治療。

## 推動彈性工作 請假可以只請半小時

大同醫院積極推出各種友善育兒措施，其中實施最為徹底的是「彈性工作」，尤其近年受到COVID-19疫情影響，彈性工作成為支持同仁兼顧家庭照顧及落實疫情政策下，成效最顯著的平衡板。根據統計，2021年員工使用彈性休假3小時以內的人數就有677人，共計1萬5,493.5小時。

人力資源室主任張碧燕解釋，大同醫院的彈性工作制度分為彈性調整工作時間、彈性調整工作地點、優化給假、職能彈性、數量彈性、區隔彈性、時間彈性、薪資彈性與領導彈性等，並授權各單位主管可彈性調整工作時間與地點，依照職權增設多元班別，彈性調整工時的最小單位為1小時，而特別休假、事假、病假、生理假、颱風假補休、國定假日補休及加班補休，更以0.5小時為最小單位，讓員工能更彈性運用假別。

張碧燕舉例，同仁可能因為親師座談、畢業典禮，甚至突然因疫情停課，要提早去接送小孩，「她可能只需要請幾個小時的時間、不用整天請假」，或者有藥師同仁因意外導致肋骨骨折，復原的過程



▲ 醫院設置新手爸媽教室，讓員工與子女能共同參與課程

中無法搬重物、或是不易上下移動物品，於是請單位將工作彈性調整為相對靜態的核對藥品、電腦行政等內容，「彈性工作的應用讓同仁可以更專注於眼前工作，進一步提高職場生產力。」

## 部署職場長照 盼員工安心工作

不只是讓員工彈性運用工作時間便於托育，大同醫院也響應政府政策，不間斷地設立日照中心、據點，除了照顧社區中的鰥寡孤獨，也共同照顧員工的長輩。主辦組員林曉雯平時接觸員工，便時常近距離聽到他們的需求，她說，大部分的職場都在談托育子女，但醫院這邊想到的是高齡化社會帶來的照護問題，家中的長輩若能在醫院設立的據點裡被妥善照顧，員工們也可以更安心工作，這確實是其他職場較難做得到的。

## 跨界健康促進 實現企業社會責任

現今社會的健康促進風氣盛行，陳芳銘說，大同醫院身為健康促進的其中一環，也積極努力推動各項創新改變，2022年更結合科技業，與「緯創醫學科技」共同舉辦三個月的跨產業明星運動會競賽，運用不同的產業思維與生活型態，首創「醫療人」與「科技人」的健康PK競賽；透過穿戴裝置進行「健人腳勤」、「健康集點王」與「體重校正回歸」三大賽制，以即時更新步數排行榜、贈點獎勵機制、團體組隊等方式，讓員工透過競賽方式重視自身健康，實現ESG企業員工健康照護之宗旨，也希望未來能進一步推廣相關機制至鄉里，善盡企業社會責任，與在地居民一同建構共好健康生活圈。