

佛教慈濟醫療財團法人花蓮慈濟醫院（以下簡稱花蓮慈濟醫院）承襲證嚴法師「以人為本」的理念，在現任院長林欣榮的帶領下，積極推動中高齡者及高齡者的就業，營造歸屬感和成就感。透過訂定「黃金人口計畫」，並設置「黃金人口人才庫」，推動退休同仁回聘制度，讓退休人員仍能發揮專長。不只是建構跨世代合作，更積極實現跨專業的合作，因此在這次活動拿下「世代合作績優單位獎」與「績優人員獎」雙獎，可謂實至名歸。

以人為本 花蓮慈濟醫院從「心」 啟動世代合作



打造花東地區醫療燈塔 黃金人才 成關鍵

花蓮慈濟醫院為花東地區唯一的醫學中心，肩負指標性醫療專業與醫療服務的重責大任。花蓮慈濟醫院院長林欣榮表示，慈濟醫院的醫療水準高、服務好，這仰賴的不只是精良的機器，更重要的是背後要有團隊，「但團隊不可能只靠年輕人，更需要的是有經驗的人」。

林欣榮回憶，7年前剛回來花蓮慈濟醫院時，國際期刊文章數量僅200篇，「目標是要400篇、要翻倍」，如何在幾年之間要把學術研究的文章翻倍，就必須要將這些在研究上已非常有經驗的中高齡及高齡人才集結起來，不只是醫師、護理師，還包括放射師等相關醫技人員。

院長室醫務秘書李毅表示，「黃金人口人才庫」顧名思義就是將中高齡及高齡者視為黃金，「經驗」在醫學領域中是非

常重要的。他說，有不少醫師因年滿65歲必須要退休，或是面臨人力新陳代謝必須要轉至其他醫院工作，「但我們發現這年紀的醫師經驗最豐富、研究能量最強」，也會給予醫學生最棒的教學傳承，因此花蓮慈濟醫院積極延攬各大醫院的黃金人才。他說，這樣的理念吸引到很多很有愛心的醫師，願意來到東部，或留在醫院繼續發揮所長，更成為花蓮慈濟醫學系學生的學習典範。

人力資源室兼職業安全衛生室主任劉曉諭解釋，醫院在2015年發現到人力招募的困難後，在院長室主管的帶領下啟動「黃金人口計畫」，針對院內同仁也啟動退休回聘制度，請各部門主管了解每年符合退休條件同仁的未來規劃，並設置心靈會客室，透過8位心靈導師來輔導並陪伴其職涯轉換，只要同仁願意在符合退休年紀後繼續留任，一定會保障同仁各項權益。

跨世代共融績效高 多代同堂成典範

花蓮慈濟醫院許多部門都呈現了「多代同堂」，在每一個單位都能感受到友善、跨世代和諧與融洽、團隊凝聚力等職場特質。能達到這樣的成果，林欣榮功不可沒，副院長羅慶徽就是其中一位被積極延攬的「黃金人才」。羅慶徽指出，即便從西部縣市移居東部，有些生活適應上的不習慣，但林院長充分授權，給予他很大的信任感與發揮空間，讓他感受到非常被尊重與重視其學術專業，也融入了慈濟醫院大家庭。

不只是在臨床、教學與研究，花蓮慈濟醫院人工智慧醫療創新發展中心（AI中心）專員王志傑表示，在AI中心不只看見青銀共榮，還有更多跨領域的合作。他指出，醫院開發AI模型「資料標記」時，會邀請資深臨床人員來協助，不僅讓建置模型設計速度加快、精準度更高，開發巡房APP時，年輕工程師也在資深醫師、護理師協助下讓系統更完備。為因應護理人

力短缺問題，護理部主任鍾惠君表示，醫院積極推動Skill-Mixed照護模式，安排完成訓練的照護輔佐人員納入病房團隊，以照護工作分級方式因應第一線護理人員的照護負荷。長期照護部主任林宜靜更以全國首創居家服務員OSCE情境模擬演練工作坊，將居家服務常見問題撰寫成擬真情境教案，讓較年長的居服員能演練照護專業技能，也促進溝通技巧及突發狀況處理能力。

花蓮慈濟醫院各單位充分運用能力互補，透過青銀世代工作重組、混齡員工團隊，讓每一個人可以適得其所的發揮能力。為感謝全院同仁在這次「促進中高齡者及高齡者就業暨世代合作績優獎」活動中，總動員投入及努力，獲獎後，院長室主管為同仁加菜7天，更親自下廚煮擔仔麵，增添同仁的幸福感與向心力。林欣榮也說，「每位同仁都是我心中的寶」，會持續關照大家的需求，讓每位同仁在此安居樂業、實現自我，不只是建構跨世代合作、傳承醫療知識的基礎，更積極實現跨專業的合作。



▲ 院長林欣榮攜手每一位員工共同打造青銀共融的職場環境