

標準防疫 效能加乘

大同醫院、小港醫院 通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證

責任編輯 徐瑋琳 撰文整理 鄭詠中

資料引用：〈藉防疫時期演練 ISO 45001 管理強健企業職安衛體質〉¹

2018 年 3 月 12 日，ISO 組織發行了 ISO 45001 職業安全衛生管理系統國際標準，更明確地將管理的核心焦點放在組織如何藉由推行 ISO 45001，預防工作者因工作引起的傷害與不良的健康影響，進而改善職業安全衛生績效，並提供安全與健康的工作場所。當然組織也必須採取有效的預防性和保護性措施，以消滅危害與儘量降低職業安全衛生風險。

2020 年 COVID-19 新冠肺炎降臨，對全世界產業社會整體造成衝擊，至今疫情還在蔓延，台灣雖然相對穩定但仍不敢掉以輕心。BSI 電子報為此訪問了高雄市立大同醫院黃志富院長與高雄市立小港醫院郭昭宏院長，看大同與小港兩家地方指標性醫院，於 2020 年三月及四月，疫情最緊張與情勢不明之時，通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。以風險為基礎的流程管理概念，用 P-D-C-A 的循環模式，預防工作場所中與傳染性疾病相關的風險，使標準運用於防疫計畫，達到效能加乘，守護第一線醫護人員生命健康，讓福祉得到維護與保障。

高層授權 組織力強

ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準第五章「領導統御」：最高管理階層必須展現領導統御及承諾，確保將管理系統與組織的營運流程整合在一起，確保能提供必要的資源，傳達管理系統的重要性並證明持續改善。而幸見本次案例兩家院所，最高領導者皆給予團隊足夠支持並擅長授權。

大同醫院黃院長親切長者風範，直言其管理方針以信任為核心，醫院每年提撥實質職安衛預算是最具體的支持；職業安全衛生室沈駿緯主任專業具足，系統導入紮實。大同身為南台灣最早通過國內和國際職安衛標準雙驗證的醫院，2016 年至



大同醫院黃志富院長（左二）在醫界資深歷厚又十分親切，管理採信任授權。圖為黃院長與 BSI 台灣行銷部協理簡慧伶（左四）合影，左一為管理室何峻旋組員，左三即職業安全衛生室沈駿緯主任。

¹ BSI 電子報第 194 期專家撰文〈藉防疫時期演練 ISO 45001 管理強健企業職安衛體質〉，作者：BSI 驗證部永續&QEO 副協理郭郁中（Stanley Kuo）

今，沈主任做了無數場院所職安衛管理系統推動經驗分享，落實執行從生理到心理健康層面。關於防疫作戰時期遇上稽核驗證，沈主任表示，由於大同已做到「評鑑日常化」，也就是將過去一年同仁執行累積的成果請第三公正單位進行稽核，並沒有額外多增加工作負擔，於是今年度如期進行並通過驗證。

小港醫院由郭院長破題指出：防疫與標準，都是要找出存在和潛在的傷害與風險，按程序消滅與改善，兩者精神一致，考量後也認為沒有延期的必要。郭院長日理萬機又風趣機敏，認為除了授權，組織架構是否得以成為有效平台，也是關鍵：除了設立職安衛委員會，小港醫院各科室都設立種子人員，負責法規檢視與修正。「對的平台會讓我們做事有效率，要說認真，相信每個能存活下來的組織機構都是認真的，但不一定有效率，ISO 45001 就是一個很好的架構，讓我們不必繞路。」

國人猶記得在今年除夕前，COVID-19 疫情開始恐怖爆發，國內醫療系統有效率地被組織徵召，瞬間成立台灣疫情防護第一線。就大同和小港的共同經驗：疫情緊張時期每日跨部門會議兩次，掌握最新資訊，讓疫情小組做滾動式管理與應變。小港醫院郭院長表示：防疫期間會議必定要求每一個參與的單位至少有一人為代表出席，所有意見討論與資訊透明，絕非少數人決議；假日時各科主任會帶團隊去巡視，就人員需求做最即時的反應與支援。

本次採訪發現醫療專業人員本身皆具職安基因。職業攸關人命，學習時對於執程序與落實度和縝密度都有所訓練。而上述防疫時期作為種種，都見到高層授權與承諾支持，加上兩位院長讚不絕口的「高醫人優秀特質」，標準系統與防疫計劃，得以在組織力強大之下做最有效的發揮。



小港醫院周昭宏院長認為：「防疫與標準，都是要找出存在和潛在的傷害與風險，按程序消滅與改善，兩者精神一致。」圖為周院長和 BSI 台灣行銷部協理簡慧伶在通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準授證儀式上合影。

防疫職安衛 全面不漏失

ISO 45001 的制定在國際勞工組織 (International Labor Organization, ILO) 參與下，增加了對於勞工勞動條件的考量要求，組織在主動鑑別危害時，應將工作規畫或安排方式和社會因素包括工作量、工作時間、組織內部的領導和文化納入。在疫情期間，兩家醫院也全力發展出適時適宜的措施，保障醫院同仁的工作條件。

在 ISO 45001 架構下，預防員工感染與安全防護上的作為，大同醫院諮詢了感染管制室與精神科和心理師的專業，統計出這半年工作上屬高壓狀態的員工 (達 13.9%)，針對這些員工作出心理和壓力調適的積極措施：精神科成立員工防疫心理健康門診、安排心理師替員工做匿名輔導，針對急診、檢疫病房等一線高危單位，請心理師去做減壓團體治療。

除了針對院內員工與病人，大同醫院對於外包人員也同樣照 S.O.P 走——「連清潔人員我們都做訪談」「防疫期間外包清潔人員反而是信任醫院所有的安排」對比國外疫情爆發時，出現外包支援系統因恐懼丟包引發醫療系統加速癱瘓，真心覺得台灣如同諾亞方舟，黃院長表示：「我們連外包人員的口罩都提供」，沈主任也告訴我們，疫情至今沒有任何一位外包清潔人員離職，是對院所環境最好的信任。

小港醫院健康管理暨職業安全衛生中心蔡瑋琪組長表示，因應 COVID-19 疫情，醫院面對可能接觸空氣傳播疾病的風險危害，可能造成第一線工作者恐慌，也藉由「密合度測試」及「N95 口罩防護具配戴方法正確性教育訓練」來確保人員正確配戴並提高密合度測試通過率，達到防止 COVID-19 傳播的效果以舒解員工的心理壓力和恐懼。為確認醫護同僚的安全：「物資管理、門禁管理、員工管理，這些都包含其中，在 ISO 45001 的架構下，防疫方案執行前，都有經過檢視和評估，希望站在第一線的員工無後顧之憂。」

小港醫院還就 ISO 45001 每個章節的在防疫時期的對應方法都做了評估。例如第四章「組織背景」²就有 COVID-19 風險鑑識與評估；第八章「運作」，對組織應規劃、實施、管制與維持職業安全衛生系統所需要的流程，必須納入有關於傳染性疾病風險管理的內容。聽著蔡組長一一仔細說明，小港醫院按標準，把疫情對應方案做周全思維，並與醫院系統作密實的結合。

院所特色 肩負社會責任

大同醫院位於高雄市中心中央公園/城市光廊旁，屬社區型醫院，高齡病人佔 23%。如何有效提供好的醫療品質與看診空間，從任何時段都有大量掛號就診人數來看，民眾對大同醫院的信賴與滿意度均佳。黃院長說：「把員工身心照顧好，員工就會把病人照顧好，醫院運作就會順利」是將職業安全衛生與組織績效連結的最佳說明。創院十年，擁有 995 名正職員工，平均年齡 35 歲的大同醫院，有 32 名女性員工正在休育嬰假，可說是生育友善的職場環境。

小港醫院近小港機場，不僅負責機場檢疫站與護理站，也是機場後送醫院的第一站。小港醫院亦從事原住民醫療服務推廣，希望原住民得以尊榮健康，全醫院有二十多名員工在學阿美族語，連同院長自己，都會到那瑪夏鄉參與音樂會活動與部落醫療，實際且深入的服務交流。

走訪大同與小港兩座高醫體系醫院，感受以人為本的醫療文化內涵。兩位院長皆以高醫精神和員工出色為榮，並開心分享：高醫體系員工看診皆免掛號費。大同醫院 40 歲以上員工免費肺部斷層掃描、35 歲以上女性員工免費乳房超音波檢查等超前部署福利；包場看電影、一日農夫體驗、桌遊競賽等活動，都是以員工需求為出發的有感設計。

² 條文明確要求組織應決定和其目的或目標相關的外部與內部議題，這些議題會影響組織實現其管理系統預期結果的能力。傳染性疾病則是其中一項議題，可能來自於內部，也可能來自於外部，以目前 COVID-19 對全球造成的衝擊來看，代表著組織背景可能已經改變，或者至少受到了影響，一旦危機過去，可能會永久改變。

企業社會責任要求組織要與利害關係人溝通，員工就是重要的利害關係人；能發揮院所專業推廣於社會不同層面，是朝永續經營邁進。兩座醫院不僅是在職業安全衛生上成績斐然，就企業社會責任也已然肩負。見台灣社會有這樣實質永續的醫療單位守護著我們，深感慶幸。 - 全文完 -



左：大同醫院沈主任介紹院內會備齊最紅桌遊，並舉辦比賽，由院長率科室主任擔任魔王，凝聚情感。
右：大同醫院與民間 N 次貼公司合作，提供抗疫集氣牆，供民眾留言與自由創作，給醫護人員打氣。



上：小港醫院三高運動走廊，與科技公司合作健康紀錄程式，用智能方法提供民眾有效健身。
下：小港醫院成立 20 週年，TOP KMSH 牆面放置滿 20 年資歷同仁照片，榮耀向心力。