



争做环保使者 共创绿色文明



南京医科大学第二附属医院院长顾民:

以患者为中心,打造高水平公立医院

□ 本报记者 王甜

“至精至诚,至善至爱”。在南京医科大学第二附属医院门诊大厅的巨型壁画上,雕刻着这八个大字。这所走过71年峥嵘岁月的公立三甲医院,努力凭借高水平的技术、高质量的服务和以患者为中心的理念,践行着“精诚文化”的服务初心。71年风华正茂,奋楫扬帆正当时。本期《院长面对面》记者专访南京医科大学第二附属医院院长顾民,探寻这所公立医院独特的高质量发展之路。

打造“一院三区”模式, 扩容优质医疗资源

南临北固山路,东接迈皋桥街,西为抚云路;地面六层,地下三层,总建筑面积6.9万平方米……今年9月,南京医科大学第二附属医院迈皋桥院区搬迁至新院区,新院区门诊设置诊室66间,病区床位326张,大大方便了迈皋地区百姓的健康需求。至此,南医大二附院“一院三区”(姜家湾院区、迈皋桥院区、迈皋桥院区)模式正式形成。

上世纪50年代,医院起源于姜家园121号,作为医院的“发源地”和“大本营”,姜家园院区学科门类相对比较齐全。其他两个院区如何定位和发展?顾民表示,要结合医院自身发展目标、属地百姓需求以及区域特点来寻找定位。

顾民以迈皋桥院区为例,“该院区处于交通枢纽地带,周围5公里范围内缺少优质创伤救治资源。因此我们在迈皋桥院区成立了创伤中心,并以此为契机加大院区急诊学科建设。”在这样的考量下,医院心血管病中心也整体搬迁到迈皋桥院区。“心脏、大血管损伤后,对于救治来说最重要的就是时间。而迈皋桥院区离主城区大医院较远,心血管病中心的建设就显得尤为重要。”

此外,医院生殖医学中心也整体入驻迈皋桥新院区。“中心让生殖、妇产、儿科集于一体,我们希望打造以生殖医学为龙头的妇产儿一体化全生命周期服务模式,提供更全面的生殖健康服务。”再加上综合内科和综合外科的强有力支撑,迈皋桥院区“大专科小综合”的发展模式就形成了。

姜家湾院区则主要以肾脏科、妇产科和儿科为主。一直以来,肾脏科就是医院的强势专科,院区常规维护的透析病人有1000多人,透析机器300台以上。

在“一院三区”发展模式下,三个院区的医疗服务能力如何互相促进?“首先要保证服务、

院长面对面

院长名片 >>>

顾民,南京医科大学党委常委、副校长,南京医科大学第二附属医院院长、党委副书记,主任医师、教授、博士生导师。国务院政府特殊津贴专家、现任中华医学会儿科学分会常务委员、中华医学会儿科学分会委员、江苏省医学会泌尿外科学分会主任委员、江苏省医学会器官移植分会候任主任委员等。



环境以及流程的同质化。”顾民表示,“这就要求我们从患者最不满意处改起,从员工最需要的地方做起。”实际上,医疗服务的同质化一定会带来医疗流程的一致,患者满意度自然会提高,最终必然会带动医院学科的建设、技术的提高。此外,记者了解到医院在迈皋桥院区设有综合办,职能部门被分为常驻部门、巡回部门,“我们逐渐探索出能够降低管理成本的模式,来达到同质化管理的效果。”

以患者为中心, 寻找创新发展的方向

“以往医疗机构的服务流程都是从学科视角来设置,而实际上患者到医院是以症状不适为主的,这是一种需求视角。”顾民表示,从医院来讲,不管是学科建设、服务能力的提高,还是技术水平的进步,最终都是为了患者。“医院如何高质量发展?其方向就是‘以患者为中心’。”

如何真正做到“以患者为中心”?首先就要以患者的视角来看服务流程,基于这种考虑,医院在深入分析了解病人就医过程中的痛点基础上,选择从患者最不满意处入手,自2020年4月起推广“床边结算服务”——患者无须来回奔波,出入院都可以在每个病区的护士站完成。

不仅如此,医院还在此基础上发展“床边办”融合服务模式,延伸至床边执行医嘱、床边康复训练、床边母婴护理、床边点餐、床边检查等不同方面。“‘床边办’融合服务的提出和推行,是‘以患者为中心’服务理念的一种践行,实实在在帮患者解决就医痛点。”

正是因为充分考虑到患者的需求,“床边办”服务体系的推出不仅提高了医院服务效率,也提升了患者就医体验和满意度。据了解,床边结算服务已覆盖所有病区。在此基础上,医院又进一步在门诊区域推出“诊区办”服务。

作为医科大学附属医院,学科要有创新,首先就是技术创新。如何保证创新的方向?顾民认为,只要围绕患者的需求去创新,按照救治重大疾病的要求去创新,创新的方向就不会错。“技术要解决的问题很多,但必须向着‘以患者利益为重’的方向走下去。”

泌尿外科主任朱清毅单孔腹腔镜技术即是这样的典型。肾输尿管根治性切除即使用腹腔镜手术也需要在患者腹部上下各切开5至6个小切口。但随着朱清毅团队单孔腹腔镜手术技术的精进,现只需要在患者腹部中间切一个小切口就可以顺利完成手术,保证手术效果的同时大大减少了创伤,有利于患者术后恢复。“技术的创新来自临床中的‘不满足’,更来自服务患者的无止境。”

也正是出于“以患者为中心”的办医理念,去年6月,医院推出了全新公益医疗品牌“健康大篷车+专科轻骑兵”,三甲医院专业医疗人员以及车载专业设备每周驶入社区,采用固定10个社区+巡回社区的健康巡回义诊形式,提供“上车即入院”,从“挂号—就诊—开处方—缴费—药品递送到家”的全程化就医服务,同时普及健康知识、参与健康活动。截至目前,“健康大篷车+专科轻骑兵”行驶5000余公里,巡回全市50余个社区和企事业单位以及公共场所,为近2万居民开展了健康义诊和专科诊疗。

引培结合, 夯实人才资源基础

“建设高水平的医科大学附属医院”一直以来都是我们的目标。这个目标看似不起眼,但实际上内涵丰富。”顾民表示,作为一所大学的附属医院,医教研全面发展的人才应该是其最显著的优势。

在人才培养上,医院于2019年推出“123优势学科建设工程及789卓越人才引培计划”方案,以优化医疗资源供给,孵育具有竞争力的学科和技术。与此同时,分层次选拔一批70后学科带头人,80后骨干人才和90后后备人才。

“着力培养担当民族复兴大任的时代新人”是党的二十大报告里明确提出的。因此,医院特别重视对年轻人才的培养。”顾民介绍,“首先,入选123优势学科建设工程的项目每年都有资金的支持;其次,年轻人才除了有了科主任在临床上的实践培养,医院每月还邀请高校著名教授来指导科研;此外,学校也搭建了实验室以支撑人才的科学研究。”顾民表示,如何从一个单纯的临床医生成长为医教研全面发展的优秀人才,离不开医院提供实践的机会和发展的平台。

人才梯队的建设除了培养,还需要引进。在顾民看来,引进人才相当于做器官移植,“找到合适的人才先得配型,还要考虑‘排斥反应’。因为引进的外来人才和医院文化之间必然会有冲突。只有把‘排斥反应’抑制住,器官才能健康生长,才能对机体有用。”顾民打比方,培养人才就是栽盆景,长得好了要主动换盆,“人才的发展,最重要的就是需要适宜的环境,要让他们在平台上有更好的职业规划。”

医院对人才培养的精心规划也获得了丰厚的回报。如今,医院拥有一批江苏省突出贡献专家、省卫生拔尖人才和省医学优秀重点人才等各级人才工程专家和享受政府特殊津贴者共计170余人次,在全国及省级专业学会中担任要职的专家100余人次。近三年,医院共获得科研项目194项。“孵化创新的环境,提供创新的平台,搭建创新的团队,才能夯实人才资源基础,达成应用科学的一些创新。”

采访接近尾声,顾民将医院未来的高质量发展规划概括为“规模促发展,效率促发展,创新促发展”,他进一步强调,适度规模是保障,效率促发展是基础,创新促发展则是根本之策。“在基本规模已经具备的前提下,如何提高效率、谋创新、强基础,如何提高我们的医疗水平,如何让患者能够接受到更优质的服务,这仍然是我们未来发展的关键。”



节气话养生

□ 本报记者 王甜
策划 陆丹丹
实习生 王梦霏

小雪节气, 为啥出现「寒包火」

莫怪虹无影,如今小雪时。又到小雪节气,古人说小雪气寒而将雪,但实际上内涵丰富。”顾民表示,作为一所大学的附属医院,医教研全面发展的人才应该是其最显著的优势。

小雪时节虽然还没有天寒地冻,但大家已然感觉气温骤降、越来越冷。那么这一时节有哪些防寒保暖的方法?需要重点保护好哪些部位呢?“这一时节人的许多系统都会出现毛病。比如呼吸道的疾病,消化道的疾病,关节炎等慢性病,由于季节变换就容易复发。”田耀洲提醒,保暖的重点部位主要集中在头、脚、腹部、背部,尤其是背部的保暖被很多人所忽视,但背部的保暖对整个人的血液通畅、气血循环是很重要的。此外,还可以用食补、药补的方式驱寒保暖,适量的运动也是必要的,比如五禽戏、八段锦,但要注重动静结合,动能养生、静能延年,要根据自身情况选择不同的运动方式。

冬季也是肠胃疾病的高发季节,在这样的时节,很多人会觉得体内寒气很重,并且肠胃不舒服。那应该采取哪些办法驱散身体当中的寒气?针对消化道疾病我们应该如何调理改善?“在家可以多拿生姜和大枣泡水,再辅助以薏仁、山药法煎,这些都可以有效保护肠胃。”田耀洲说,“天一冷肠胃就不舒服,我们把它叫做‘功能性肠胃病’。功能性肠胃病就是有症状,但查不出器质性的问题。这类疾病有六类二十余种,比如胃食管反流、功能性消化不良、腹胀等,这类疾病使用医疗手段可以取得短期效果,但长期还是要靠养生保健才能巩固。”

田耀洲给大家梳理了几个认识上的误区,首先杂粮、粗粮并不是对所有人都是健康的,不同地域、种族的人体质不同,对于蛋白质摄入量比较多的人来说,粗粮的摄入是必要的,但对于本身饮食结构中五谷就占主要部分的人来说,如果还加大粗粮摄入,则会导致消化不良。另外甜食、烟酒、咖啡饮料都需要少摄入。其次,不仅冰箱里拿出来的东西是生冷食物,水果也是生冷食物,如果是腹泻患者,水果也要少吃。最后,肠胃功能跟情绪、精神心理也有关系,压力大也会导致肠胃功能的紊乱。“所以中医上讲:饮食有节,起居有常,恬淡虚无,精神内守。做到这几点,身体一定能健康康。”

冬季很多人会出现“寒包火”的症状,一方面怕冷,一方面又容易内燥上火。“中医对此有几个专门的术语:上热下寒,下寒上热,或是寒热夹杂。出现这样的情况,一方面是因为人的体质各有不同,另一方面胃病肠病的症状重叠就会出现寒热夹杂的症状。”对此,一定要根据不同的情况去用药。

关于冬日如何适量运动,保持气血通畅,田耀洲也介绍了一些养生技巧。“中医认为,春夏养阳,秋冬养阴,但并不是说人也像动物一样冬眠,而是要动静结合、适量运动,以微微发汗为度,防止水分流失带走人体内的气以及电解质失衡。平时多注意开窗通风,多泡脚。”

最后,关于冬日进补,田耀洲提醒:“在食补上,由于冬天的特殊性,人们可以选择多吃一些肉食,但要适量,不能补而不消化,这样既浪费粮食也增加肠胃负担。另外,膏方并不适合每个人,如果要选择膏方调理,不要自己随便在医院或者药店购买,要尽量到中医门诊请主治医生进行个体化开方进补。”

扫码看视频

“银发族”重返职场, 老年人再就业前景如何

聚焦银发社会 ②

□ 本报记者 王甜 蒋明睿 叶真

近日,中国老年协会上线了中国老年人才网,网站面向有就业意愿的老年人,为老年人再就业拓宽渠道,提供择业指导等服务。“老年再就业”这一现象逐渐引发社会关注。

国家统计局数据显示,截至2021年,中国60岁及以上人口逾2.67亿,占全国人口总数的18.9%。其中60—69岁的低龄老年人占60岁及以上老年人口的一半以上,不少“初老族”渴望重返职场。伴随我国人口老龄化程度加深,开发“老年红利”的呼声也逐渐兴起,老年人再就业的春天或许正在到来。

“银发族”涌入劳动力市场

63岁的潘先生退休前是泰州某小学的数学老师。中国老年人才网上线后,他就在线上发出了求职信息。“我没有孙子要看,老伴在社区做志愿者,平时就一个人在家。”潘先生告诉记者,自己其实还算“正当壮年”,总是闲不住。

这并非潘先生第一次求职。几年前刚退休的时候,他就让儿子在招聘网站上帮他发布了信息,“收到好多辅导机构的电话,我也去面试了,了解到他们工作强度太大便不了了之。”

工作强度不能太大,要和自己的本职工作相关,时间要相对自由……潘先生坦言,再就业并非迫于生计,退休工资足够安享晚年,所以在选择工作的时候会格外“挑剔”。“还要看看公司是不是靠谱,也有不知名的辅导班联系过来,一问却连合同都不签。”潘先生表示,他没怎么额外的需求,“就是觉得还身体健康,要是能发挥点自己的作用再做做助教、辅导孩子,就很满足了。”

对于大多数没有专业特长的老年人来说,重新出发并不容易。“我退休之前就做好了打算。”家住苏州市吴江区的任美华此前是一家韩资电子厂的普通工人,3年前,年近半百的她即将退休,但早已习惯了忙碌的她总觉得“闲不下来”。厂里的技术退休后用不上,她想要学点新东西,于是,任奶奶报名参加了家政公

司的月嫂培训班。

白天在电子厂上班,晚上按时按点参加月嫂培训,这成了任奶奶退休前固定的日常。如何喂养新生儿、孩子感冒发烧了怎么办、怎样给宝宝洗澡做抚触……经过十几天的培训,她顺利考下了初级育婴师资格证。

任奶奶照顾的第一个孩子是一个9个月大的男娃。每天早上8点上门,晚上6点回家。主要帮助男孩的家人做辅食、带孩子,再顺带搞搞卫生。“每天的工作节奏和强度也和以前在单位差不多。”任奶奶感觉并不辛苦,也很适合自己,就继续了下去。如今,她迎来了自己的孙子,而从事月嫂的经历也给自己带来了丰富的经验,“等将来孙子大些了,我还会考虑继续做月嫂。”

继续工作的理由,有不同也有相似。某平台近日发布《2022老龄群体退休再就业调研报告》显示,46.7%的老年人重返就业市场为寻求个人和社会价值;19%的求职者希望发挥一技之长,继续追求职业发展;34.3%的求职者通过再就业补贴家用,增加收入来满足更高层次的消费需求。

59岁的朱青强是那34.3%中的一个。年轻时为了养家糊口,他常年在外打工,如今孩子们陆续成家立业,他也没停下,而是在南京找了一份保安的工作。“一方面是闲不住,另一方面还是为了孩子。”他说,现在年轻人压力太大,自己多攒点钱,既补贴家用也减轻孩子负担。

老年人力资源潜力巨大

在我国,退休年龄总体上为男性60岁,女性50岁或55岁。对于正在逐年延长的全国人均寿命而言,五六十岁低龄老人仍有精力和活力。“他们对于完全闲下来并不适应,还有参与社会的需求。这些‘新’老年人或是发挥专业所长,或是出于个人爱好,或是希望奉献社会,不少人退休后仍有强烈的社会参与意识和发挥余热的意愿。”南京大学社会学教授陈友华表示。

事实上,某大型招聘平台报告显示,2020年2至9月,50岁及以上提交简历的求职者同比增长32.4%,增速是35岁以下求职者的4倍多。目前中国超过法定退休年龄的人口,有意愿留在劳动力市场的比例大约在40%左右。

“老年人再就业对社会而言,既增加了劳动力供给,改善了劳动力市场的供需状况,又使得老年人力资源得到更好开发利用,避免了

人力资源的浪费,促进了经济增长;对个人与家庭而言,既增加了参与社会的机会,又增加了收入,还维持了老年人‘老有所为’的价值感。”陈友华表示。

“雇佣老年劳动者,企业无需为其缴纳社保,减轻了用工成本,而且跟年轻人相比,他们不把钱和晋升的追求放在首位,更注重自我价值的实现。”一位从事人力资源服务多年的人员告诉记者,“银发族”在就业市场有其优势,经验丰富的专业技术人员尤其受欢迎。

在主流招聘网站上,也会看到一些招收退休老人的用工信息。在职位信息一栏中,用人单位强调“年龄40—60岁之间”,甚至会更偏好本地老人。对于清洁工人,用人单位要求年龄65岁以下;保姆、家政等岗位,招聘条件是年龄60岁以下,这些岗位对求职者要求相对较低,薪酬在2100元至5000元。而在一线城市,有几十年经验以及技能要求的岗位,薪酬多集中在5000元左右。

“我们要理解,支持那些愿意在退休后再就业的老年人。”江苏开放大学社会教育处处长张璇认为,参与工作是分享社会成果的过程。“每个人的一生都是一段持续发展的过程,虽然说老年是人生旅程的最后一个阶段,但每个人都享有劳动的权利。老年人再就业,其实也是减小退休心理落差、延缓衰老的一种方式。”

在张璇看来,老年人再就业从事的岗位与年轻的毕业生不存在竞争关系。“对于保洁等一些高投入低回报的岗位,年轻人往往不会选择。而老年人会选择的教育指导师、育婴师等行业,需要一定的生活经验,这些岗位也并不一定适合年轻人。一些‘越老越吃香’行业,更需要‘老带新’的传承,让老年人的工作经验能够更好地传授给年轻人。”

“老有所为”还需多方护航

“老年人找工作不容易!”62岁的华琳最近有些苦恼。退休后,照顾孙女成为她生活的重心。孙女开始上学后,耐不住寂寞的她想要找份工作,却被卡在了第一关:“以前搞技术,这几年知识更新太快,返岗很困难,精力也跟不上。想要换个方向,但不知道能做什么。”

不少像华琳奶奶一样的“银发族”虽然渴望重返职场,但由于就业竞争力较弱,加之信息来源单一,导致择业范围狭窄。而传统的老年教育侧重于“老有所乐”,无法提供就业指导和技术培训。此外,记者走访发现,由于很多老

