

打造台灣精神醫療的新樂園

—全面服務、身心健康、活出生命的光彩—

高雄市立凱旋醫院院長周煌智教授就職宣誓演說 2018.9.10

一、落實『凱旋人的凱旋，高雄人的凱旋，台灣人的凱旋』，讓世界看見

亮眼的凱旋

讓我們立足台灣，行銷高雄人的凱旋於全世界，

因此，在未來我們將：



1.全力配合衛生局與市政府政策：

我們是衛生局的員工，高雄市政府的一員，也是高雄人，台灣人！因此，也應該服務社區民眾，所以我們將強化社區服務，以作為市政府與衛生局強有力的後盾。

2.做好世代交替，經驗傳承的準備：

在未來讓老幹可以傳承經驗，新血尊重前輩經驗傳承，讓新血為凱旋服務，永續經營。

3.強化國際交流：

常態性的舉辦國際學術交流活動，以行銷凱旋。同時，配合新南向政策，舉辦主題式國際研討會，以增加凱旋人的視野，並讓世界看見凱旋！

二、讓專業又敬業的員工，提供民眾滿意的精神醫療及心理衛生服務

滾動的石頭不生苔：正確的調查，隨時發現，並彙整問題、分析問題，提出解決問題策略，並追蹤之！數據從來不會騙人，但操作與解讀數據的人卻會！因此，正確的看待數據，並時時創新精神，隨時改善缺失，醫療服務沒有最好，只有更好！我們要善用適當的人才，以正確的方法，在正確的場合、正確的時間針對個案將事情即時做對（The right persons use the right method to do the right thing right in the right time and place）！因此，我們將：

1.進行科際整合，並以任務導向經營醫院與提升專業形象：

全面進行人力資源與任務盤點，避免疊床架屋，導致權責不分的問題，以減少人力資源浪費與過勞，加強橫向聯繫與縱向溝通的能力；未來，將進行醫院的體質健檢，規劃中長期醫院發展所需要的專業人力與素質，落實在職教育的『深化』與將專業『內化』成生活與職場生涯的一部份，而非表面化，並在類似領域『廣化』，以提升員工專業素養。

2.建立優良的組織氛圍、提升營運績效，讓獎勵績效制度更精進：

凝聚多數員工共識，提升員工對醫院的向心力與榮譽感；並且持續提升營運績效，也讓員工的付出可以得到適當的代價。未來將以結構內涵-方案介入-實施過程-成品完成-持續追蹤（Context- Input-Process-Product -Follow Up, CIPPF）做專案績效評估管理。故我們要讓：

- （1）具有證照的醫療專業人員提供第一線的優質服務，並從辛勞中得到應有的績效。
- （2）讓熱誠有動機的行政專業人員提供醫療專業人員優質的後勤支援，並從辛勞中得到應有的績效。
- （3）讓行政主管提供強而有力的支持力量，以請託式命令取代威權命令！以科學為後盾，強化專業領導，來取代威權領導！

3.發展 E 化：

因應 AI 時代的來臨，積極準備，並發展 E 化的精神醫療，並兼顧人性化來進行 E 化管理，不僅僅是醫療要 E 化，醫療服務運用 AI，並將各項歷史文件與法規同步 E 化，減少紙張浪費，善盡地球公民的責任。

4.提升員工的滿意度與培養新世代領導人才：

員工是凱旋的寶貴資源，因此，有效的促進縱向與橫向的多軸向溝通，以提升員工的向心力，有良好的組織氛圍、就能提高員工的滿意度。在此，做好包括未來業務量、物質資源與人力資源盤點，適當的補充新血，並持續提升員工專業能力，

積極培養新一代的領導班子，讓下一世代看到希望，並朝向理想前進，以便於永續經營！

5.讓醫療品質升級：

隨著時代的進步，讓凱旋的醫療品質藉由上述的專業技術精進，例如：導入 SWOT、RCA、PDCA、MINI-CEX 等技術；並藉由個案討論，秉持在職教育要『深化』，專業於工作要『內化』，在類似領域要『廣化』中，從做中學而提升品質，不僅僅在實施醫療過程、教學、研究與國際交流遵守法令規章，及標準作業流程（Standard operation procedure, SOP），也讓專業的元素融入在每一個員工身上，讓其專業內化在醫療活動與生活照顧上。

三、尊重病人的人權，建構兼具高雄特色的精神病人長照機制

-----讓問題變成機會，將危機變成轉機----

協助政府妥善處理龍發堂堂眾的後續醫療、復健安置問題與回歸社區的可能性！藉由處理這群精神病友問題，讓其得到應有的照護，來建構屬於精神病人的長照體系之前驅。

四、發展可以代表凱旋醫院特色的醫療與主題故事

本院在歷任院長的領導努力已經奠下良好的基礎，強化院史館數位內容與宣傳衛教、發展具備台灣本土特色的凱旋醫院復健模式，讓主題式、代表性的復健、醫療活動深植大眾的印象，並將同仁照顧病人的感動事蹟寫入主題故事，永世傳承，做個有記憶的凱旋人。

全面服務---發展特色精神醫療。**身心健康**---落實健康管理與長照政策。

活出生命的光彩---點亮生命關鍵明燈。