

## 松齡(保德)護老中心 – 本週期良好措施詳情

院舍於個別標準表現高於評審標準要求，經評審委員會一致通過該項標準為良好措施，詳情如下：

年份	良好措施項目
<b>2018</b>	<p><b>標準 9 社區協作：</b></p> <p>院方積極參與社區機構活動或安排參觀環節以讓更多年青人接觸及認識院舍服務，當中包括信義會青年護理服務啟航計劃(2016 年 9 月至 2018 年 8 月)、香港老年學會「安老院舍實習計劃」保健員訓練課程及仁愛堂的保健員課程等。</p> <p><b>標準 28 溝通：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 院方設有不同的會議，與院友、家屬保持溝通、收集意見；又善用電腦作為團隊工作間溝通的媒介，加強資訊的流通及訊息的傳遞，提昇工作效率。</li> <li>2. 院舍近期新推出使用「松齡護理管家手機應用程式」，讓家屬可以透過手機取得有關住客或院舍服務資訊，內容有五大範疇，從手機應用程式中可獲得院內通告，院舍活動行事歷，院友個人資料，院友健康報告及現服藥物資料等。</li> </ol> <p><b>標準 33 人力資源管理：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 院舍設立社工服務總監，加強機構社工培訓及經驗交流的機會，加強新入職社工盡快投入工作及統籌集團各院的聯合活動。</li> <li>2. 院舍設立助理院長一職，提升有潛力的員工學習/擔任管理工作，加強員工相關技能，幫助員工發展及開拓職業視野。</li> <li>3. 院舍繼續有聘用殘障人士，聘用弱聽人士在洗衣房工作，實踐社會共融，亦可舒緩緊張的人手問題。</li> <li>4. 在員工年終評核中，除了由上級評核下一級員工之外，亦持續實施由同級員工互相評核的機制，整個評核可以從不同的向度較全面的反映員工工作情況。</li> <li>5. 集團繼續為員工訂立不同福利措施，包括：子孫獎學金、住院福利等，增加員工歸屬感，挽留人材，減少人手流失。</li> </ol>
<b>2017</b>	<p><b>標準 23 臨終及哀傷處理：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 院舍在臨終照顧及哀傷處理方面，態度積極，備有完善的指引及措施，為已離世的院友舉辦追思會，讓院友、家屬、員工可以抒發情感及懷念，而相關服務受到院友及家屬的肯定。</li> <li>2. 院舍為有需要的院友進行預設醫療指示，並落實執行。現時院舍有 2 位院友接受預設醫療指示，由瑪嘉烈醫院醫生負責執行。</li> </ol>

3. 院舍曾為臨終院友及家屬安排一獨立房間用作寧養，增加家屬與院友惜別的時光，院方計劃騰空一間獨立房間為寧養室。
4. 院舍在今年年初參與瑪嘉烈醫院有關臨終服務的先導計劃，為臨終院友訂立個人照顧服務，例如為院友烹調他們喜歡的食物，以滿足其願望。
5. 曾經有一位長者參與此計劃，院舍員工與長者討論身後事的安排，安排牧師到訪院舍為長者進行洗禮儀式，長者臨終前，多位院舍員工在床邊陪伴，度過最後人生階段，長者最終於院舍內逝世。
6. 院舍於本年 9 月起參與由瑪嘉烈醫院主辦的「安老院舍-晚晴醫護服務」，提供更佳的長期護理服務，社康護士定期到訪院舍，了解院友的需要，保持與家屬良好溝通。院舍是首間被邀請參加該服務的私營院舍。

### 標準 33 人力資源管理：

1. 集團增設人力資源主任，積極拓展人才網絡。院舍與社服機構如利民會合作，聘用殘障人士，現時員工有 1 位弱聽人士在洗衣房工作，3 位精神康復人士擔任清潔或維修工作，以增加人手保持院舍的正常運作。
2. 院舍為護士、保健員學生提供在院的實習經驗，例如紅十字會、聖雅各等，讓院舍員工接觸更多外界資訊及業界知識。
3. 院長為保健員及護理員申請參加由社聯與社署合辦「陽光天使計劃」，參與對象為 40 歲以下保健員及護理員，透過獎金津貼、集體性活動例如飲茶、跳彈床、盆栽種植等活動，鼓勵年青員工互相交流及支持，提供一抒緩工作壓力的平台，提高員工的正能量，有助積極投入護理服務。
4. 院舍積極鼓勵員工持續進修，為多名員工寫推薦信報讀護士課程，並有各種內部及外界培訓，讓不同職級員工進修。
5. 院舍聘請年青員工以擴大人才資源，現時有 2 位「青年啟航」學員在院舍擔任護理員，院舍提供入職導向及培訓，讓員工循序漸進地融入院舍服務，至今該 2 位學員在院舍服務將近一年，邁向第二年。
6. 院舍有良好的員工晉升階梯，用人唯才，不論年資，管理層擢升良好表現員工，保健員亦可擔當區域主任，負責督導該區服務。
7. 院舍內舉辦「傑出員工選舉」，亦積極為員工提名參加社聯「安老服務傑出員工選舉」，院長林姑娘獲選第一屆「專業組別優秀員工」、副院長范姑娘獲選為「專業組別優秀員工」及「新晉之

	<p>星」、護士吳紹倫獲選為「新晉之星」、及支援人員吳振明獲選為「前線傑出員工獎」，此舉可激勵員工工作動力。</p> <p>8. 院舍員工評核制度分為員工自我評核、同級員工互相評核、上級為下屬評核，管理層採取全面的評核基制，每年為員工進行督導。</p> <p>9. 院舍為員工提供多項福利如子孫學業獎、住院福利，提高員工歸屬感，減少員工流失率。</p> <p>10. 護理員中有 10 位外勞，集團為外勞提供入職培訓及護理員認可課程，加強外勞員工的在職培訓，提高工作質素。</p> <p>11. 新設社工培訓主任，定期與社工開會，計劃及檢討工作計劃及培訓，加強社工的服務質素，集團計劃社工修讀職業治療助理課程，增強院舍職業治療服務。</p>
--	--

#### 松齡(保德)護老中心 – 過往良好措施標準

年份	良好措施項目	標準
2018	社區協作	標準 9
	溝通	標準 28
	人力資源管理	標準 33
2017	臨終及哀傷處理	標準 23
	人力資源管理	標準 33
2016	營養	標準 16
	活動能力評估及處理	標準 17
2015	人力資源管理	標準 33
2014	活動能力評估及處理	標準 17
2011	藥物管理	標準 11