

我院临床药师绩效考核体系的建立

沈筱云*, 祝德秋#, 黄之训(同济大学附属同济医院, 上海 200065)

中图分类号 R95 文献标志码 A 文章编号 1001-0408(2013)37-3478-03
DOI 10.6039/j.issn.1001-0408.2013.37.09

摘要 目的:探索并建立适合医院临床药师培养的绩效考核体系。方法:参照国家卫生和计划生育委员会下发的系列文件,参考临床药师基地培养内容,结合医院临床药师培养的经验体会,在建立绩效考核体系的基础上,探讨建立适合院情的临床药师培养模式。结果与结论:基于各专科特点,完成了原始记录及工作记录,建立了规范化绩效考核体系,从而建立了规范的临床药师培养模式。临床药学是医院药学发展的重要方向,客观的绩效考核体系、合理的培养模式有利于提高临床药师水平、促进临床药学科的发展。

关键词 绩效考核体系;临床药师;培养模式;建立

Establishment of Performance Appraisal System of Clinical Pharmacists in Our Hospital

SHEN Xiao-yun, ZHU De-qiu, HUANG Zhi-xun(Tongji Hospital of Tongji University, Shanghai 200065, China)

ABSTRACT OBJECTIVE: To explore and establish performance appraisal system for clinical pharmacist training. METHODS: Referring to a series of documents by National Health and Family Planning Commission of the People's Republic of China, the training of clinical pharmacist base, combined with the experiences of clinical pharmacist training in the hospital, the training mode of clinical pharmacists which was suitable for hospital's basic condition was established on the basis of performance appraisal system. RESULTS & CONCLUSIONS: Based on the feature of clinical section, the hospital established a training mode of clinical pharmacist through finishing primary record and establishing performance appraisal system. Clinical pharmacy is the important developing direction of hospital pharmacy; objective performance appraisal system and reasonable training mode would be beneficial for raising clinical pharmacist's standard and promoting the development of clinical pharmacy.

KEY WORDS Performance appraisal system; Clinical pharmacist; Training mode; Establishment

卫生部和国家中医药管理局自2002年首次提出建立临床药师制度^[1]以来,就开始积极试点,探索临床药师的准入标准、工作模式、岗位职责和管理制度的建立等;随后在2011年3月颁布了《医疗机构药事管理规定》,并明确指出医疗机构应当配备临床药师,并对临床药师的人员配置和管理进行了明确的规定^[2]。然而,临床药师的培养模式目前还没有统一的标准,现阶段临床药师的工作基本以临床科室为中心,与医师同步参加患者的医疗工作,包括参与查房、会诊、病例讨论、提出药物治疗意见与建议、对患者进行安全用药指导和合理用药教育等。为此,参照国家卫生和计划生育委员会下发的系列文件要求,结合我院具体情况,笔者对我院临床药师培养的模式小结如下,希望以此为契机,为建立规范的临床药师培养模式提供参考。

1 计划性科室轮转,持续提高临床药学服务技能

美国临床药学会(ACCP)对临床药师的定义是:临床药师在卫生保健体系中是药物治疗专家^[3-4],这就要求临床药师应在治疗团队中掌握全面的药学知识,这也是临床药师参与到临床治疗团队开展工作的基础。为此,我院从2002年实行临床药师制开始,为每一名临床药师都制订了详细的药剂科、临床科室轮转计划(科室轮转先后可根据实际情况改变),轮转结束后根据临床需求定科成为某专科临床药师。我院临床

药师各科室轮转计划见表1。

表1 临床药师各科室轮转计划

Tab 1 Rotation plan for clinical pharmacists

科室	轮转时间,个月	科室	轮转时间,个月	科室	轮转时间,个月
神经内科	3	血液科	3	呼吸科	6
消化内科	3	肿瘤科	3	心内科	6
内分泌科	3	儿科	3	门诊、住院药房	各3月
肾内科	3	普外科	3	临床药学	3

轮转过程中要求深入了解临床各医学知识和技能,全面掌握药物适应证、用法用量,重点记忆药物相互作用及药物不良反应、禁忌证等。临床药师相比于医师,掌握的药学知识^[5]见表2,轮转期间暂无考核指标。

表2 临床药师与医师掌握药学知识比较

Tab 2 Comparison of pharmacy knowledge between clinical pharmacist and clinician

职业	药物品种	用法用量	药物相互作用	不良反应和禁忌	特殊人群用药
临床医师	专科为主	常用用法用量	不清楚	不全面	经验用药
临床药师	全科	合理用法用量	全面重点记忆	全面重点记忆	个体化用药

2 规范化绩效考核,充分调动临床药师积极性

中共中央国务院在《关于深化医药卫生体制改革的意见》(2009年)中提出要实行综合绩效考核和岗位绩效工资制度,有效调动医务人员的积极性^[6]。我院积极响应国家政策要求,开展广泛的调查研究,结合具体情况,从2011年开始构建了一套较为全面客观的临床药师绩效管理体系,对各专科临床药师实施绩效考核,充分调动其积极性和主动性,提高药学服务

* 药师,硕士。研究方向:临床药学。电话:021-66111475。E-mail:cookie19811115@sohu.com

通信作者:主任药师,博士。研究方向:临床药学与合理用药。电话:021-66111221。E-mail:zdq_0726@163.com

质量,适应医院药学的发展。

我院临床药师在定科后每月进行绩效考核,采用平衡计分(总分100分)的方式,考核日常工作、教学科研和制度执行三大类指标,另外对于临床药师的其他临床贡献,设有额外计分奖励(总分30分)。每一级指标下有细化的二级指标及相应的评价标准,根据每一项的情况进行评分,最终得出总评分。具体内容见表3(表格中涉及的指标都有相应的标准操作规程、规范的图表或工作记录等作为考核依据)。

根据以上绩效考核内容,每月临床药师的工作都可以量化,每项具体工作也都做到有据可循,有原始表格资料溯源。此项工作也成功开展2年有余,取得一定成效,受到业内好评。我院药剂科建立的临床药师绩效考核表格是在多年实践经验中积累出来的,部分考核指标仍有待完善,以下内容是对部分指标涉及工作内容作一简述。

2.1 药学查房

临床药师早上8点准点和临床医师一起交班,跟随医师一同查房,深入了解患者病情变化,包括了解既往病史、目前病情发展以及用药情况等。临床药师不仅需要药品的适应证、用法用量、注意事项了如指掌,也需要了解各种疾病的临床情况。对查房过程中潜在的药物治疗问题或医师的咨询进行解答。每日完成查房统计表,每月完成查房小结,并每季度完成查房总结。

2.2 审核医嘱

医师查房开完医嘱后,临床药师会逐一对医嘱进行审核,查漏补缺,发现有不合理医嘱则主动与医师沟通,协助医师改进用药方案,提高用药安全。总结需要关注的问题,记录需要监护/调整的药物,查房时与医师讨论,对于调整后的治疗方案及时告知患者,对有特殊用法的药物还需进一步予以用药指导。

此项工作期间如果有治疗建议被采纳,或协助临床或医院完成治疗任务,并通过相关医师签字证明,科室将对临床药师有额外加分的奖励。

2.3 药学监护

临床药师在患者收治入院的同时,对其用药情况进行了了解以便入院后协助医师作出合理的调整。另外,对以下几种情况要重点进行药学监护,包括:①特殊人群:老年患者,肝、肾功能不全的患者等;②特殊药物:安全范围窄、毒副作用大的药物(如地高辛、华法林等);③其他:过敏体质、既往用药依从性差、合并多种疾病者。若患者住院期间用药时发生不良反应,药师及时进行监测上报,并对患者转归进行跟踪随访。监护过程中详细记录并书写药历,如有不良反应发生,及时填写不良反应报告表,和药历一并上交后经科室考核办公室负责人审核通过给予相应分值。

2.4 用药教育

患者出院后,根据医师的出院小结,临床药师会制订出相应的用药教育内容,包括药物的具体使用方法、相互作用、注意事项以及与饮食的关系等,以此提高患者依从性,保证药物治疗的有效性和安全性。用药教育结束后,填写用药教育表,由患者或家属签字证明,科室考核给予相应分值。

2.5 病例讨论与临床会诊

表3 临床药师绩效考核表

Tab 3 Performance appraisal table of clinical pharmacist

分类	序号	内容	月分值	考核指标
日常业务 (75分)	1	临床查房出勤	10	查房统计表
	2	书写查房小结	3	查房小结完整,每月1份。完整性应体现:目的、方法、结果和结论,各占1/4分值,缺项按比例扣分
	3	书写查房总结	2	查房总结完整,1份/季。完整性同序“2”项下
	4	治疗建议被采纳	3	查病史记录,每月1份。以提供药师工作记录、治疗建议记录、建议被采纳医师签名的原始病历复印件为准。原治疗方案、调整原因及用药建议、临床反馈及医师签名,各占1/3分值。
	5	书写药历	4~6	查药历符合要求,每月2份,每份3分。可分解为首页0.5分、入院录0.5分、病程录1分、出院录1分。如有缺项或不全按项目对应扣分
	6	临床病例讨论	2	查讨论记录,每月1次。提交病区记录复印件,应记录临床药师出席情况,没有参加或没有记录全扣
	7	小组病例讨论	2	查讨论记录,每月2次。应记录发言内容,有病例背景,发言观点明确,有论点、论据。没有参加或没有记录全扣。病例背景、论点、论据、论据各占1/4分值
	8	出院患者用药教育	5	查记录、统计表,每月10人次。无患者或家属签名视缺记录。分值比:患者信息0.2分,用药0.1分,教育0.2分。项目不全对应扣分
	9	完成门诊《药物咨询记录》	8	咨询记录完整,每月≥16份。记录完整分值比:表头+参考文献0.1分,其他4项各0.1分,项目不全对应扣分
	10	查阅资料,主持门诊咨询讨论(组)	4	查资料、讨论记录完整,每月1次。无记录全扣,有记录无文献资料扣2分。病例背景、论点论据、论据、临床药师参加人数≥3人,发言观点各占0.8分。缺项时每项扣0.4分
	11	完成《药物咨询汇总》(组)	3	查汇总内容完整,每月1份。无记录扣全分。统计正确、论点、论据,各占1/3分值,统计不准确或缺项时每项扣1分
	12	完成处方点评工作(组)	9	合理性评价:门诊2000份,急诊1000份,占2分;概况统计:门诊100份,急诊100份,占2分;病历医嘱:每月30例,占1分;专项点评:占2分;不合理处方统计点评及告知单,占2分
	教学科研 (20分)	13	完成处方点评小结(组)	2
14		完成处方点评总结(组)	2	查总结报告,每6个月1次。每年1、7月份检查,未完成1次扣12分
15		填报不良反应报告表	8	报告表内容完整,每月≥5份。有缺项扣1分,不良反应过程描述及处理情况记录不完整扣0.5分,信息填报错0.5分
16		维护更新药学网站(组)	6	完成院内网站药版块维护更新任务,每2周1次。查周期内药品信息及时性,保证药品信息时效性
17		临床业务讲课	2	查课件、签到表,每半年1次。每年1、7月份查课件PPT、签到表,未完成每次扣12分
18		《药讯》撰稿(原创)	2	每季度2篇,且录用每季度≥1篇。查送稿件和录用汇总表,未完成扣6分
19		《院报》、院内局域网发稿	2	发表,每季度≥1篇。查院报或院内局域网发稿,未完成扣6分
20		核心期刊发表论文	6	复印件,每年≥1篇。查本年度核心期刊发表论文复印件,未完成年扣72分
21		完成药物手册等编写任务	3	完成任务,每年1本。有任务不参加,年扣36分
22		参加科室业务考试	2	平均分≥80,每年4次。考试不合格者扣24分
制度执行 (5分)	23	申报课题	1	每年1项。未申报年扣12分
	24	申报课题(组)	2	临床药师组获得资助,每3年1项。3年内未获资助各扣72分
	25	小组工作计划和制度(组)	2	业务考核表,每年1份。院年终考核“称职”以下扣24分

续表3
Continued Tab 3

分类	序号	内容	月分值	考核指标	
制度执行 (5分)	26	科室综合考评	3	无违规不扣分,有违规扣3分	
其他奖励 (最高30分)	27	临床病例讨论	2	查讨论记录。提交病区记录复印件,应记录临床药师发言观点。每次2分	
	28	治疗建议被采纳	3	同序“4”项下,有多项治疗建议被采纳则每项加3分	
	29	补充临床路径	8	交案件,证明被采纳奖	
	30	计划外为临床科室上课	2	交课件、签到表,每次2分	
	31	参与临床会诊	2	交会诊单或会诊记录复印件,每次奖2分	
	32	及时为临床排忧解难,解决相关需求问题	4	由医务处或临床科主任反馈	
	33	抗菌网工作(小组考核)	5	查工作记录(说明:此项为额外考核)	
	34	完成突发事件、各项检查	4	完成情况良好,由科主任评价	
	合计分数			130	

“#”:抗菌网为卫生和计划生育委员会抗菌药物临床应用监测网
“#”: bacterial protecting network stands for clinical use of antibacterial monitoring network of National Health and Family Planning Commission

临床药学会诊与病例讨论是药师工作模式从传统的药品供应向药学技术服务转变的重要标志,也是临床药物治疗工作的一部分。由于专业知识上的差距,这就要求临床药师既要全面提高个人的医学知识水平,更要掌握扎实的药学专业知识,更新知识结构,以便能在制订合理用药方案、发挥药物最佳疗效、避免和减少不良反应等方面发挥作用。

此处分值由患者病例中讨论部分医师签名档和会诊单证明后给予相应分值。

2.6 处方点评及门诊药物咨询

我院建立处方点评制度,临床药师依照《处方管理办法》《麻醉药品、精神药品处方管理规定》《医院处方点评管理规范》等法规和药品说明书、《临床用药须知》等相关资料定期对门诊处方进行点评,登记并通报不合理处方,对不合理用药及时予以干预,每月对这些内容进行统计汇总。每个临床药师根据自身专科特点每月抽取一定量门/急诊处方数,进一步完成处方点评工作,填写处方点评工作表。

另外,我院在2009年专门开设药物咨询室,由临床药师为患者提供免费的药物咨询,为患者提供全面、详实、准确的药物信息和合理用药建议,指导患者合理用药。当时,此做法在上海市三级综合医院中也是首创。同时,周一到周五每天早上8:00到下午5:00,医院还为患者提供免费的药物咨询热线电话,患者可以不到医院就咨询用药知识。临床药师每周有1天在药物咨询门诊服务于患者,并做好药物咨询记录,每周进行1次药物咨询讨论。

临床药师每周上午在临床科室协助医师查房与治疗,下

午根据实际情况需要回科室完成各项其他指标,整理好一日工作的资料,撰写科室《药讯》文章或论文等。绩效考核体系是一个开放体系,随着环境变化和医院科室发展,我们会不断调整管理目标和考核项目,期望在实践中不断完善管理,促进本院临床药学的发展。

3 加强培训和继续教育,适应临床药学发展

临床药师工作的特殊性要求其获取更多的前沿医药学知识及相关信息,并结合临床情况及时运用。因此,我院一直很注重临床药师的培养和发展,并主要从以下三方面得以体现:(1)以国家卫生和计划生育委员会、上海市临床药师培训基地成立为契机,每年选派临床药师赴培训基地学习,完成规定课时及考核;(2)派遣临床药师去国内外不同的优秀医院进行交流学习和继续教育,取长补短,达到优势互补;(3)积极参加临床药学相关学术会议,不断充实自己的临床医学和药学知识。总之,借鉴国内外先进经验,不断完善我院临床药师培训模式,使临床药师工作更加系统化、规范化。

4 展望

我院自建立临床药师绩效考核制度2年来,依托医院局域网信息系统,为临床药师创建了胜任本职工作的信息平台。通过制订各项工作的标准操作流程、系列制式表格以及开展门诊用药咨询等方法,不断完善和规范临床药师的培养模式和管理体系,得到了临床医师和患者的一致好评,收到了良好成效。

目前我国临床药学仍处于发展阶段,临床药师应转变观念,认识到临床药学工作的开展和被认可必然是一个任重而道远的过程。正因为如此,我们要坚持深入临床,加强交流学习,持续提高自身的专业技能,结合实际,积极融入到临床治疗团队中去,切实提高临床药学服务水平。

参考文献

- [1] 卫生部,国家中医药管理局.关于印发《医疗机构药事管理暂行规定》的通知[S].2002-01-21.
- [2] 卫生部,国家中医药管理局,总后勤部卫生部.关于印发《医疗机构药事管理规定》的通知[S].2011-03-30.
- [3] 吕迁洲,许青.我国临床药学工作的思考与展望[C].//上海市医院药学会学术年会论文集.上海:上海市药学会,2010:10.
- [4] Saseen JJ, Grady SE, Hansen LB, et al. Future clinical pharmacy practitioners should be board-certified specialists[J]. *Pharmacotherapy*, 2006, 26(12):1 816.
- [5] 方欢,施惠海,储德节.临床药师的基本素质、培养方法和工作模式[J]. *中国药房*, 2012, 23(10):945.
- [6] 中共中央,国务院.关于深化医药卫生体制改革的意见[S]. 2009-04-06.

(收稿日期:2013-02-06 修回日期:2013-03-25)

《中国药房》杂志——中国科技核心期刊, 欢迎投稿、订阅