

# 要的就是规范

胜利医院广泛开展“不忘初心使命,深化三转三创”主题活动,深入推进6S标准化管理,着眼于思想再解放,观念再转变,实践再突破,突出目标导向、问题导向、实践导向,不断破解难题、提质增效,全面推动医院高质量发展。

形势下医院发展的迫切需求,更来自于广大员工发自内心的真实想法,希望医院越来越好,对医院发展前景充满信心,积极主动关心、支持、参与,推动医院发展的工作热情空前高涨。

王静说,去年9月,一场全院6S知识学习培训,对大家触动挺大:“这不规范和规范的一对比,晒出了以往常态管理的不足。看到这么多的不足,我们是有些坐不住了。”

结束学习,回到病区,王静就带着大家坐下来讨论:“6S管理,我们该怎么办?”“我们如何入手?”“我们的差距在哪里?”认真分析,查找不足,出点子、提建议……大家形成这样一种共识,要按照培训要求,积极行动,实施6S管理,彻底整理、整顿本科室环境,对工作、生活场所物品进行科学合理布局,促进科室管理规范化。

结合实际,学以致用。被褥间的被子,一床床整齐卷起来存放,扩大了空间;根据功能需求,量好尺寸,配备大小适宜的储物盒,各抽屉、橱柜内物品摆放更加整齐有序;各类物品纳入加有标签的整理箱,减少了寻找物品的时间;橱柜、鞋柜统一使用,解决了隔离衣、护士鞋无处放、随处放的问题。

让王静惊喜的是,他们所在的病区成为胜利医院首批6S标准化管理模板病区之一。

6S管理模板病房的设立,使全院6S管理模式更加直观清晰,有了直观标准。

胜利医院护理部专门制作了《6S管理督导表》,将《护士长每月互查表》《护士长每周自查表》及《机关科室点检表》通过表格的方式加以量化。

不光每周自查,每月组织各病区护士长互查,同时每月院领导、机关部门深入临床联系点不定期抽查,成为胜利医院的新常态。

“通过督导,不断发现问题,及时纠正问题,解决问题,我们的护理质量得以持续提升。”胜利医院护理部主任董春说。

坚持问题导向,立查立改。例如,通过对护士早班工作时间的调整,优化了工作流程,节省了人力资源,提高了工作效率;明确要求,护理人员在工期间严禁携带手机,专心工作,有效提高了护理质量……

一切工作围绕临床,服务好临床。在充分论证调研的基础上,医院修订了新的《探视制度》,在住院患者创造良好就医环境的同时,充分保障医疗护理工作的有序进行,提高了医疗护理质量。

聚焦价值引领,优化人力资源配置。为避

免午、晚间护理薄弱时段的安全隐患,医院选配了十余名外勤“精兵”,经过培训,考试合格后上岗,服务内容包括临床取血、取药、送标本,紧急情况下患者搬运,保障临床工作有序进行,进一步提升了患者满意度。

“很规范啊,有引导牌,写得很清晰,想去哪,一看就明白。”春日明媚的阳光洒进病房,70多岁、家住工农小区的辛建安老人对新病房环境称赞不已,“干净,舒心,就和家一样好啊。”

正如老人所言,如今胜利医院病房楼显著位置,都有统一标识,清晰醒目;科室、诊室、病房等关键位置均放置引导牌,一目了然;透明玻璃门上安装了防撞条并印有病区电话,既起到保护作用,又方便了患者就诊。

对胜利医院而言,只有不断增强医疗服务能力,才能提高医院竞争力。去年以来,医院先后组织18名护士长分别到齐鲁医院、省立医院、省精神卫生康复中心、省胸科医院进行病房管理学习,学习先进的管理经验,进一步提高病房管理工作水平。

如今,胜利医院各个护士站、医生办公室、治疗室、治疗准备室、处置室到医生护士值班室、被服间以及病房,都严格执行“6S管理”。

住院患者对护理工作满意度调查一直保持在98%以上,2018年一季度达到99.75%。出院患者对住院环境满意度也从52.3%上升到99.8%。

“推行6S管理以来,医院工作环境更加井然有序,员工形成良好习惯,精神面貌焕然一新,工作效率稳步提高,极大改善和提高了医院形象,为医院迎接三级综合医院等级评审起到了积极促进作用。”胜利医院党委书记周冰说。

## 观点·时评

### 随手关门难吗

熔岩

前些日子,大队餐厅里每个饭桌上都贴上了“请随手关门”的温馨提示,设计精巧,颜色柔美,字体醒目。十多天过去了,“不关门”的现象有所改观,但还是有人熟视无睹,取放餐具后饭桌门依旧大敞着,让下层饭桌的主人低头取放餐具时谨慎避让。

随手关门难吗?举手之劳而已。为什么越小的事越难做?

近些年,一桩桩灾难、一幕幕惨象充斥在我们的生活和脑海中。一个烟头烧毁一座大楼,一条微信毁毁一辆大客车,一次粗心毁了一座厂房……一个个鲜活的生命永远成为记忆。痛定思痛后,追潮祸首,结果令人咋舌!真凶竟都是一件件“小事”。

何为小事?顾名思义,就是容易被忽视或不足以被重视的难度低、负面影响或破坏力弱或无关紧要的事情。“小事一桩,无所谓”“这么点小事,以后再说”“这点小事,也叫事”“危言耸听,能出啥事”,这是大家耳熟能详的或习以为常的,姑且称之为“小事主义”。在工作上,这就是常说的“低、老、坏”或习惯性违章,是对规章制度或行为规范的轻藐。殊不知,一旦与“小事主义”扯上瓜葛,危险就会锁定你,并悄悄袭来。

亡羊补牢,犹未晚矣。今天,摆在我面前的一道高压线、红线和底线,无不是经过一次次的“试错”提炼而来的,一项项严厉的制度无不是蘸血为墨、握骨为笔挥写的,其背后凝结着生命和鲜血。就是这样,总有些人和企业不以为然,让悲剧一次次上演——羊在不停地丢,牢却一直补不上。对一件“小事”藐视,就会导致“大事”立于眼前。

天下难事必始于易,天下大事必作于细。随手关门,不难。请从我做起。

## 视点 | SHI DIAN

特约记者 徐卫卫 陈英

走进胜利医院,处处可见6S管理模式给这里带来的勃勃生机。

4月6日下午,在胜利医院8楼西区护士工作站,主管护师杨慧平接听完座机电话后,习惯性地电话归位放好;19床患者静脉点滴即将输完,主管护师马丽娟快步走进治疗室,按照“三查九对”要求,配齐患者的输液,规范地摆在治疗车上,在给患者换好输液后将换下的注射器、输液袋等分别放在治疗车上不同颜色的小桶内,再推回到治疗室指定区域……虽然当天护士长王静倒休,没有人监督,但是这里的护理人员依旧和平日一样,有条不紊地忙碌着。

整理、整顿、清洁、规范、素养、安全。对他们来说,6S标准化管理这把标尺,已经扎根在每个人的心里。护士长在不在都一样,上级领导来检查和不检查也都一样,一律按照6S标准化管理要求来做。

实际上,8楼西区护士工作站的变化,只是去年以来胜利医院深入推进6S标准化管理工作的一个缩影。医院各项工作程序化、标准化、简洁化,提高了工作效率,给广大患者提供了更加专业、更加高效的医疗服务。

谈起为何要下力气在全院深入推进6S标准化管理,胜利医院院长陈建邦说,医院要实现高质量发展,就要进行高质量管理。这不仅来自于多年来患者对医疗服务的期待、诉求,来自于新

## 一线写真

### 在哪儿 咱都是优秀员工

通讯员 赵军

3月19日,到商河县东德油厂承揽业务的李波有点小骄傲——前段时间绘制的油管厂分区图被厂领导采纳。这让他格外有成就感。

李波原来是鲁明济北采油管理区维修站的一名员工,主要负责管理区抽油机组、管线补漏、设备维护等工作,而到油管厂业务承揽后,干的却是出库、进库等盘库工作。从抽油机的设备维修到油管厂的物料管理,虽然都和原油生产有关联,可工作的具体内容却发生了巨大变化。

“从来没有接触过,怕自己干不好。”46岁的李波,在采油一线干了二十多年,是采油行业的一把好手,特别是在维修站,再大的工作量站长黄涛交到他手里就格外放心。现在业务承揽,一切从头开始,李波内心多少有些彷徨。第一次数油管,本以为很容易的事情却难住了他。面对着堆成小山一样的油管,数着数着眼就花了,数了很多次情况也没有好转。后来他就学聪明了,手里拿着个棍,一根油管一根油管地点数,情况虽有好转,效果却并不理想。上班第一天,李波就是在这样焦头烂额的情况下度过的。

第二天,他带着几根粉笔来上班,数油管时就用粉笔在数过的油管上做记号,每到整数就画一个特殊的记号。“问题一下就解决了。”李波开心地说,“走到哪咱也是优秀员工啊。”

工作过程中李波发现,由于厂内面积有限,各类型号的油管堆放在一起,不仅数起来费劲,出库、入库也很麻烦。工作之余,李波找了张纸,根据厂区面积对油管型号进行分类。在他画出的区域图上,哪个区放常用油管,哪个区放特殊油管,不大的空间7种油管合理分配了存放区域,有限的空间得到充分利用。

李波的这一举动得到了油管厂领导的肯定,并表扬济北采油管理区前来承揽业务的员工:“不仅责任心强,还喜欢动脑子想办法”。而李波也在新岗位找到了自信。他说,只要肯努力,认真干,走到哪儿,咱都是最优秀的员工,绝对不会给管理区丢脸。



### 激战在炉膛

4月12日上午,一场测炉管壁厚的战斗,在孤岛厂热采管理中心固定注汽三队301#锅炉炉膛内展开。孤岛厂热采管理中心抓住春季设备停炉检修间隙检测锅炉设备。虽然是初春季节,炉膛内仍是接近四十

摄氏度的高温。测量现场,干部员工借助手电的亮光认真检测每一根炉管壁厚,检查瓦口、过渡段保温等设备完好情况。此次检测为下一步设备优质运行打下了坚实基础。图为检测现场。(通讯员 朱艳霞 孙爱玲 摄)

## 河口管理三区优化人力资源激活全员创效“春水”

本报讯(通讯员 李大伟 甘冰)最近,河口采油管理三区维修二站站长王政算了一笔账:三月份自主更换光杆3井次,仅此一项就节约成本4万余元。

年初以来,随着河口采油管理三区新型管理区建设和“四化”建设的持续推进,人力资源优化工作稳步跟进。他们实施劳动组织形式和岗位结构调整,重新组建维修一站、维修二站,将“四化”设备运维及自营挖潜等专业化工作划归两个站负责,释放了专业化管理效能。

3月下旬,各注采站成立综合维修班、安全“三标”班、巡线班、服务保障班和应急管

理班5个专业化班组,科学合理地定员定岗,重新梳理制定岗位职责和工作流程,出台相应的考核激励办法。按照“多劳多得”原则,严考核、硬兑现,从严劳动纪律,压实岗位职责,有效提升了员工工作积极性和工作执行力。

只有全员创效才能渡过难关。河口采油管理三区持续深入开展人力资源优化政策的宣传工作,引导大家树立“全员创效保收益”“能创效就是好岗位”理念,促使有能力、有意愿的员工向能创效、有价值的岗位流动,让每名员工都积极参与价值创造。据统计,截至目

前,河口采油管理三区“走出去”“退下来”员工已达80人。

人力资源优化带来了连锁反应。在岗工人数减少后,他们在优化班车运行模式上动起了脑筋。三月份,河口采油管理三区与车辆服务单位结合,打破“一个注采站固定一台送班车”的运行模式,借鉴“城区公交车”运营方式,将所用班车划为一路、二路、三路,对河口接站点和油区送站点进行通盘整合优化,按照规划的最优路线行驶,并根据生产模式的变化和需求,将周末运行的4台班车缩减为1台车,全年可节约运费14.7万元。

## 海洋厂海四区多举措护航海上安全生产

海洋厂海四采油管理区利用出海途中的“微课堂”开展安全教育,通过换班前岗位技能考试、全程施工视频录像和抓实全员安全诊断等措施,提升员工安全操作技能,让施工违章行为无处遁形,让积极消除安全隐患的员工名利双收,为海上安全生产保驾护航。

通讯员 张海燕

“春季大风天多,海上施工点多,咱们每次巡检的平台多,大家要时刻绷紧安全这根弦。”4月8日,在汇鑫203船舱内,注采站副站长汪海军利用船舱“微课堂”在进行出海安全教育。

作为海上原油生产、创效保效重要阵地,年初以来,海洋厂海四采油管理区除了利用出海途中的“微课堂”开展安全教育,还通过换班前岗位技能考试、全程施工视频录像和抓实全员

安全诊断等措施,为海上安全生产保驾护航。

### 换班前先参加技能考试

3月31日,中心三号平台组织换班。7点20分,接班的36名平台干部员工就在管理区大会议室集合,参加平台换班前的岗位技能考试。

不只是中心三号平台,每月两次的平台换班前岗位技能考试覆盖管理区其他7座采修一体化住人平台。每次考试结束后,管理区培训人员将对每张试卷打分排名,并在月度考核中分别对考

成绩前三名和后三名员工进行奖惩兑现。

“通过考试摸底,在检验员工岗位技能、安全知识掌握情况的同时,让培训更有针对性,全面提升员工安全操作技能。”管理区主任技师赵汝强说。

### 不进行全程录像不许开工

“视频录像没开始,不许开工!”在CB1A平台延寿改造现场,施工监督员姜涛对承包商施工前例行检查,要求施工方先打开视频录像,再进行施工。

随着春季海况逐渐转好,海上施工项目增多,涉及平台多,这个管理区把施工视频录像作为承包商能否开工的一项要求。通过现场和视频录像的双重监管,每天收集、查看平台施工录像视频,检查施工过程中承包商是否落实安全防护措施、是否严格按照施工方案执行标准,是否存在违章

操作行为。对发现的问题,责令承包商进行通报、考核、备案,让施工违章行为无处遁形。

### 让消除隐患的员工名利双收

员工毕经斌在CB6A平台巡检时,由于及时发现井口计量量软管破裂,连夜完成隐患整改,得到管理区100元奖励。“像毕师傅这种因为发现和整改隐患而受奖的现象,在管理区并非个别。”经营管理室主任张涛说。

年初以来,这个管理区在“全员安全诊断”活动中,除了加大考核兑现力度外,还把员工诊断隐患的数量、质量,作为参评采油厂季度“敬业模范”的条件之一,让积极消除安全隐患的员工名利双收。截至目前,员工累计诊断隐患70余项,23名员工在月度考核中得到奖励。其中,3名基层班站员工被管理区推荐为采油厂一季度“敬业模范”。



4月9日,胜采厂采油管理七区抓住注采703站至塔三联合站干线碰头施工的停井时机,组织员工对注采703站暂停井抽油机设备进行统一维护、保养。该管理区本着“一次停井解决多个问题”的原则,周密部署,协调分工,有效消除设备安全隐患,为优质、高效生产运行打下坚实基础。(通讯员 葛顺 马科 摄)