

全院“一张床” 护理管理模式的探索与成效





CONTENTS

1

医院简介

2

项目背景

3

方案实施

4

结果成效

5

经验总结

01

PART 01

医院简介



医院简介

1. 医院规模

现有 四个运行院区、一个待建院区

总院区、纺医院区、中华院区、汉光院区

建筑面积 118878m²

开放床位 1603张

在职职工 3140人

2. 学科建设

院士工作站5个

国家级中心7个

国家级基地7个

省级重点学科、专科 13 个

市级重点学科、重点发展学科22个



医院简介

3. 科研教学

教

• 完成国家、省继续医学教育项目276项

奖

• 获省、市科技进步奖、医学科技奖46项

项

• 国家、省、市科研立项157项

文

• 发表论文800余篇，SCI论文38篇

院

• 河北医科大学、河北大学等7所高校教学医院

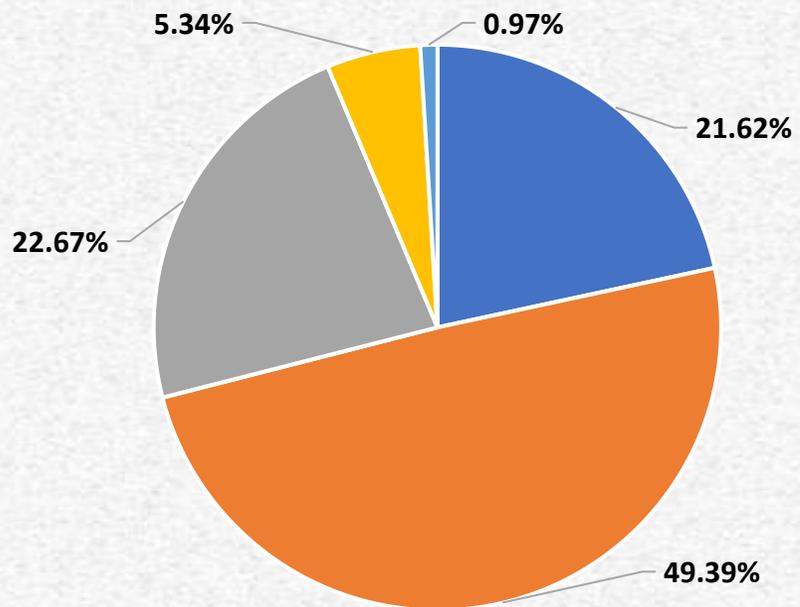


医院简介

4. 我院护理学科发展现状——护理人力资源结构

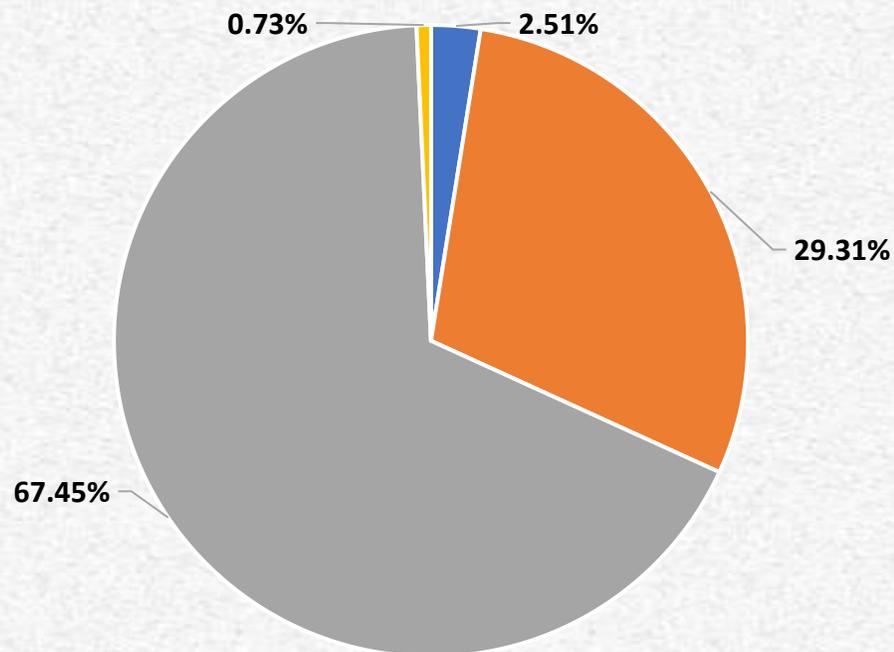
我院共有护理人员1281名

全院护理人员职称结构情况



■ 护士 ■ 护师 ■ 主管护师 ■ 副主任护师 ■ 主任护师

全院护理人员学历结构情况



■ 中专 ■ 大专 ■ 本科 ■ 硕士

02

PART 02

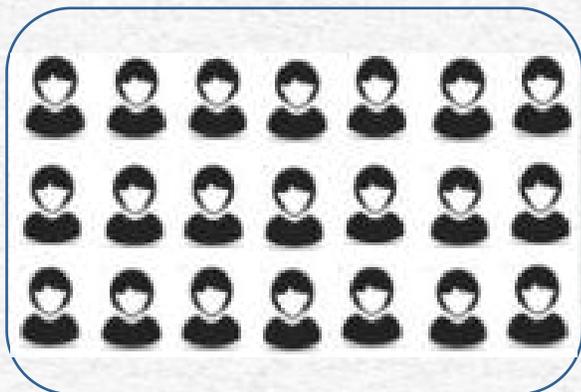
项目背景



项目背景

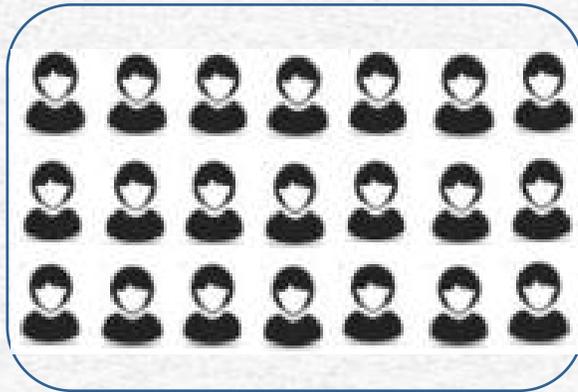
➤ 医院发展现存问题：“一床难求”

心内科



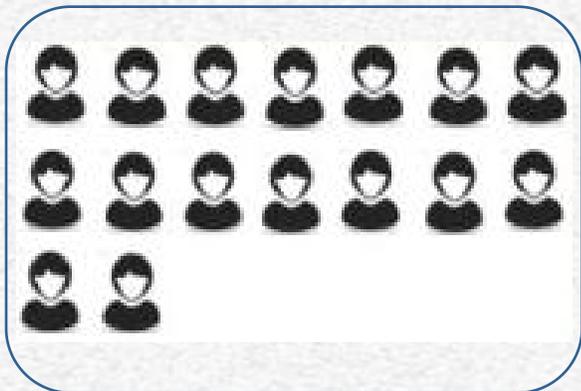
候诊患者

神经内科

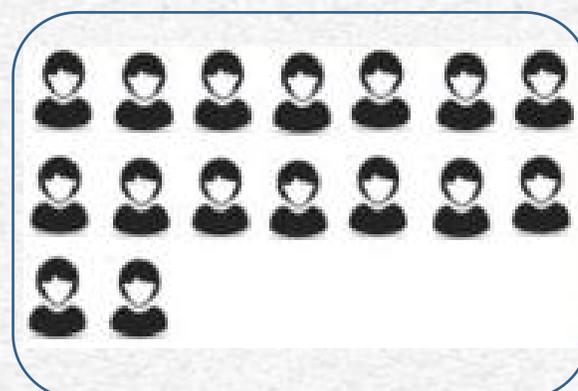


候诊患者

骨科



中华综合内科



如何能在不扩大医院规模的情况下求发展？



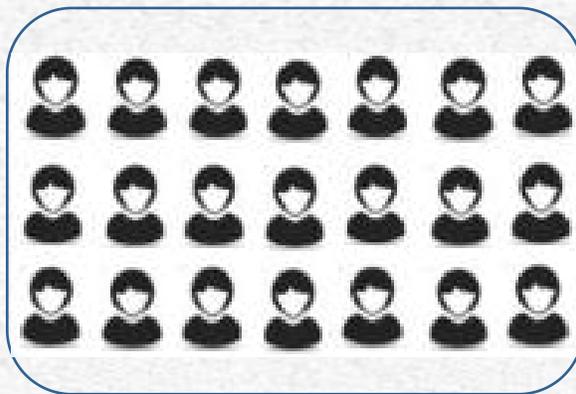
项目背景

➤ 全院“一张床”管理

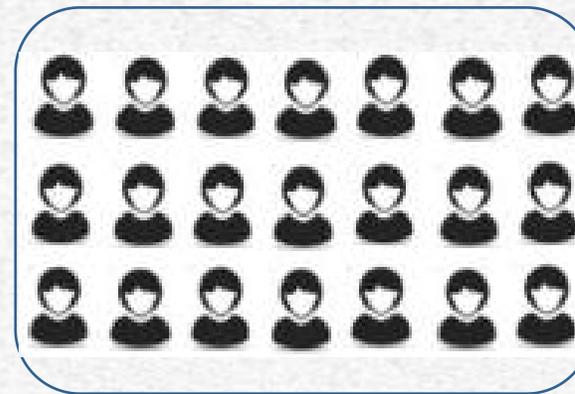
是指患者住院，哪里有床位哪里走，医生跟着患者跑，护理人员不论在哪个科室，都按照全科型护理规范化操作。

跨科收治患者，
护士如何应对？

心内科



神经内科



骨科



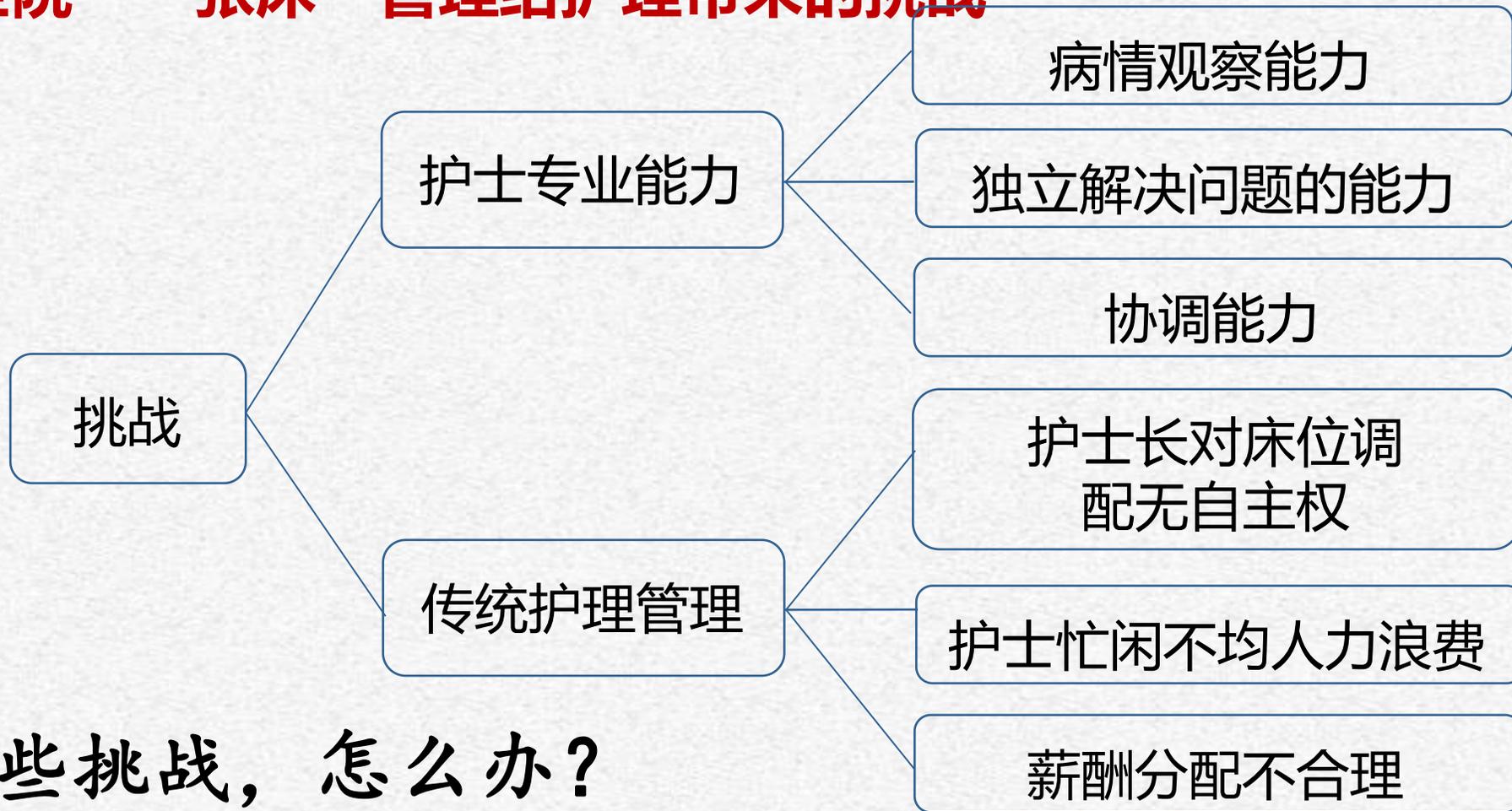
中华综合内科





项目背景

➤ 全院“一张床”管理给护理带来的挑战



面对这些挑战，怎么办？



03

PART 03

方案实施



方案实施

➤ 全院“一张床”护理管理模式改革重点

改革内容

岗位
设置

人力
资源
管理

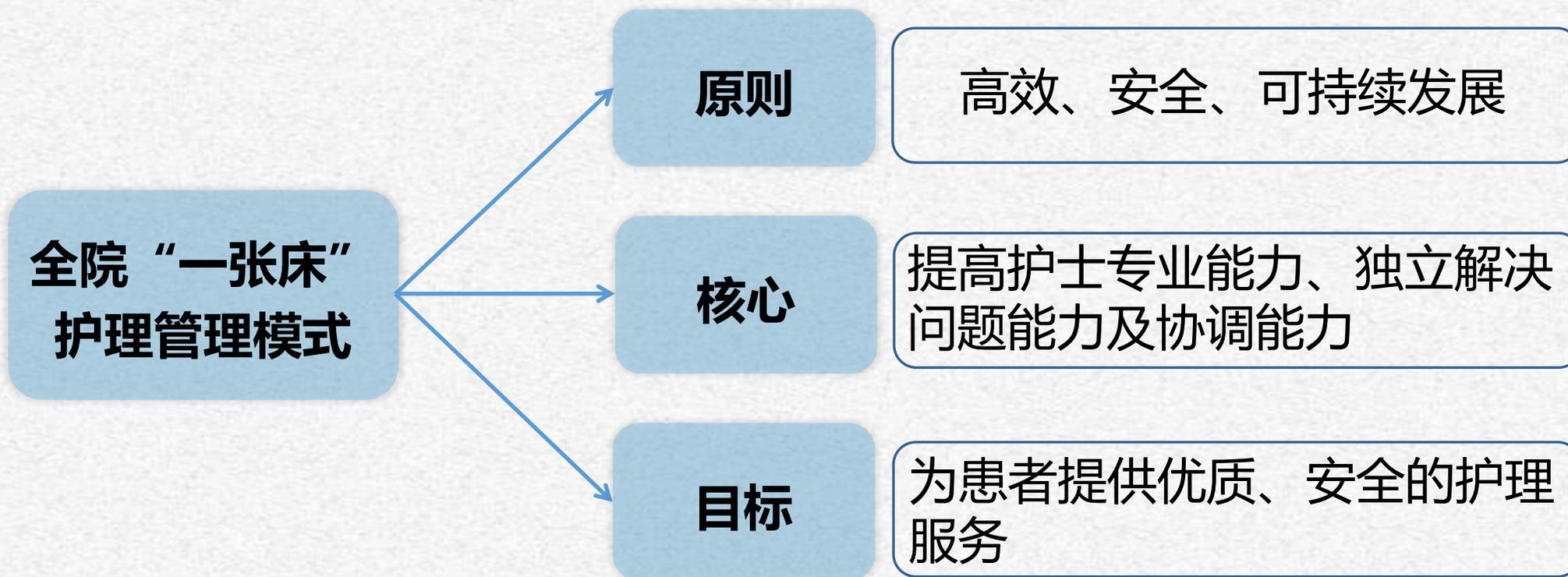
护士
培训
管理

临床
护理
工作
模式



方案实施

➤ 全院“一张床”护理管理模式原则、核心、目标





全院“一张床”护理管理模式

护理岗位设置



方案实施：护理岗位设置改革

➤ 临床设立以护士职业生涯规划与发展的护理岗位设置

1. 岗位设置：岗位名录梳理、科室风险等级

01

采用方便抽样的方式，随机抽查265名护理人员为调查对象

02

护理风险等级分类影响因素，分别为**技术难度**、**工作强度**、**工作规律**、**岗位风险**

03

岗位设置划分为**A**（8分以上）、**B**（7-8分之间）、**C**（6-7分之间）、**D**（5-6分之间）、**E**（5分以下）五个级别

04

特殊科室参照特殊科室护士配置标准，B、C、D类科室护士配置标准组应调整



方案实施： 护理岗位设置改革

➤ 临床设立以护士职业生涯规划与发展的护理岗位设置

2. 护士分层级：“N1-N4” 4个层级

院字（2020）第 393 号

邯郸市第一医院
护士分层使用实施方案

随着我院护理专业的快速发展，为了整合护理人力资源，提高优质护理服务品质，我院对护士实施分层级管理，即病区按护士的工作能力、职称、年限、学历等进行综合考评，设立病区护理人员层级，即一级护士（N1），二级护士（N2），三级护士（N3）、四级护士（N4）的四层护理岗位，对各层级岗位职责和工作内涵进行科学定位，明确各层级护理人员的职责，实行竞聘上岗动态管理，具体内容如下：

一、护理人员分层使用实施方案

（一）一级护士（N1）

1. 任职资格

（1）取得护士以上资格者，护理大专及以上学历毕业生工作年限 1-3 年者；

（2）通过 N1 层级培训课时，考试合格；

（3）身体健康，能胜任各班次工作。

2. 技术要求

（1）知识技能：工作以临床护理为主，熟悉掌握各岗位工作流程和工作职责；完成护理部知识课程的培训；积极参加科内、院内的业务学习，完成每年继续教育学时，侧重专科疾病护理知识和技能，适当参与科内小讲座和患者健康教育；护士长期考核，侧重专科护理知识和技能。

院字（2020）第 392 号

邯郸市第一医院护理人员分层管理方案

实施护士分层管理总体思路：实施护理人员岗位分级，职责分明、绩效薪酬、促进个人职业发展，调动护理人员积极性。

一、护士分层管理组织实施

（一）成立护士分层级管理领导小组

组长：常超

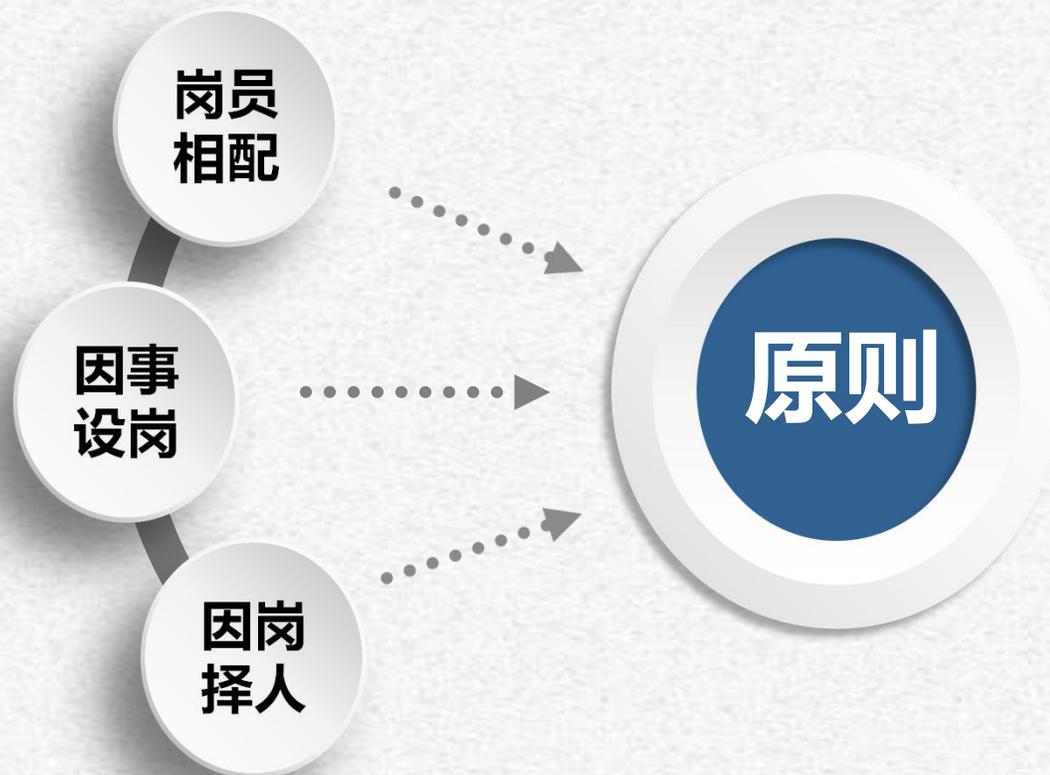
副组长：赵丽华

组员：马俊美 王书秀 王许平 巴爱社 朱国英 闫付兰 安晓蕾 李和军 李艳蔚 吴金芳 何磊 张香玲 张素玲 陈晓鹏 董超颖 程江鸿（按姓氏笔画排序）

秘书：刘占华

（二）护士分层级管理工作小组职责

1. 制定护士分层级管理实施方案及相关制度；
2. 协调实施过程中遇到的问题；
3. 对实施过程和效果进行评价及分析并提出持续改进措施；
4. 组织实施护士分层级的培训及指导；
5. 组织对各层级护士的考核及晋升评定。





方案实施：护理人力资源改革

◆ 成效显示

1. 汇编全院护理人员岗位说明书



护士长岗位说明书			
职位名称	护士长	岗位人数	1人
所属部门/科室	内、外科病区	直接上级	科护士长
直接下级	病区护士	工作分析日期	?
职责概述：在护理部主任和科主任的指导下，负责本科的行政、业务、教学、科研工作。副护士长协助护士长工作，保证科室各项工作顺利实施并持续改进。			
职责与工作任务			
职责一	工作 任务	职责表述：行政管理	
		根据护理部工作计划，制定本科室护理工作计划，组织实施并持续改进。	
		参与修订科室作业规范（规章制度、护理常规、技术流程、应急预案等）	
		监督护理人员执行各项规章制度和技术操作规程，负责突发事件的控制、处理与改善，确保护理质量	
		检查、指导病区护理工作	
		病区人力安排、考核	
		病房财产管理	
		督促检查卫生员、配膳员、护理员做好本职工作	
		按要求进行满意度调查	
		各部门行政事务的联系	
参加会议，做好上传下达			
职责二	工作 任务	职责表述：业务管理	
		掌握科室护理工作情况，参加指导本病区危重、抢救、特殊检查及重点患者的护理	
		组织本病房护理查房和护理会诊，组织本科室业务学习和技能培训及考核	
		对本病区发生的护理差错，事故进行分析、鉴定，并提出防范措施	
职责三	工作 任务	职责表述：教学研究管理	
		护理人员在职教育课程设计、推动及成效评估	
指导和管理实习、进修人员，并指定有经验、有教学能力的护理人员担任带教工作			

2. 明确职责、培训、考核指标、进阶标准等

N4级临床护理专家

N3级专科护士、护士长、教育护士

N2级高级责任护士

N1级初级责任护士





方案实施

全院“一张床”护理管理模式

护理人力资源管理



方案实施： **护理人力资源改革**

- **在护士定编定岗的基础上，实现护理人力资源的灵活调配**

传统

按传统床护比、护患比配置护士长数量

改革

实时灵活进行人力调配： 护理部从医院信息平台上实时监控床位使用及人力配置情况，**按照实际平均收治患者数**，算出实际床护比，结合护理工作量测算结果，评定科室工作强度，**辅以“共享”护士**，建立全院护士共享机制，灵活运用护理人力资源。



方案实施： 护理人力资源改革

➤ 在护士定编定岗的基础上，实现护理人力资源的灵活调配

信息系统实时监控人力

全院床位信息统计

提取时间: 2021/6/28 17:51:09

科室名称	当前占床数
东区急诊病区	1
东区肿瘤内科病区	1
皮肤科病区	1
心理咨询病区	1
整形美容病区	1
中医治未病科病区	0
老年骨科病区	0
心内一科病区	46
心内二科病区	52
心内三科病区	13
心内四科病区	34
神内一科病区	50
神内二科病区	38
神内三科病区	20
神内四科病区	23
急诊科病区	9
重症医学科病区	6
妇医院区急诊内科病区	40
中院区综合内科病区	7
老年病一科病区	46
老年病二科病区	27
呼吸一科病区	49
呼吸二科病区	32
消化内一科病区	24
消化内二科病区	21
感染性疾病科病区	5
血液内科病区	108
内分泌一科病区	32
内分泌二科病区	25
肾内一科病区	19
肿瘤一科病区	52
肾内二科病区	20
肿瘤二科病区	51
风湿免疫科病区	41

全院床位信息统计

提取时间: 2021/6/28 17:51:09

科室名称	当前占床数	当前开放床位	当前开放床位比例	最新被占床位	最新被占床位
中西医结合科病区	16	15	1.07	19	0.84
全科医疗科病区	17	15	1.13	17	1.00
儿一科病区	64	15	4.27	22	2.91
儿二科病区	1	14	0.07	0	
儿三科病区	58	15	3.87	24	2.42
新生儿科病区	18	16	1.13	16	1.13
康复医学科病区	15	7	2.14	10	1.50
普外一科病区	49	46	1.07	49	1.00
普外二科病区	27	28	0.96	28	0.96
普外三科病区	33	36	0.92	46	0.72
普外四科病区	29	21	1.38	25	1.16
普外五科病区	29	30	0.97	29	1.00
妇医院区综合外科病区	25	24	1.04	25	1.00
普外七科病区	26	20	1.30	20	1.30
微创外科病区	11	9	1.22	9	1.22
介入外科病区	14	13	1.08	9	1.56
肛肠外科病区	14	8	1.75	10	1.40
综合外科病区	6	5	1.20	0	
骨一科病区	26	35	0.74	0	
骨二科病区	25	35	0.71	0	
骨三科病区	43	35	1.23	0	
骨六科病区	38	28	1.36	0	
妇医院区骨科病区	17	24	0.71	24	0.71
胸外科病区	60	46	1.30	61	0.98
心脏大血管外科病区	22	20	1.10	31	0.71
泌尿一科病区	28	28	1.00	28	1.00
泌尿二科病区	17	26	0.65	26	0.65
泌尿三科病区	24	15	1.60	16	1.50
神外一科病区	26	46	0.57	49	0.53
神外二科病区	24	32	0.75	37	0.65
神外三科病区	30	21	1.43	24	1.25
妇科病区	46	34	1.35	37	1.24
产一科病区	1	0		19	0.05
产科病区	19	40	0.48	19	1.00

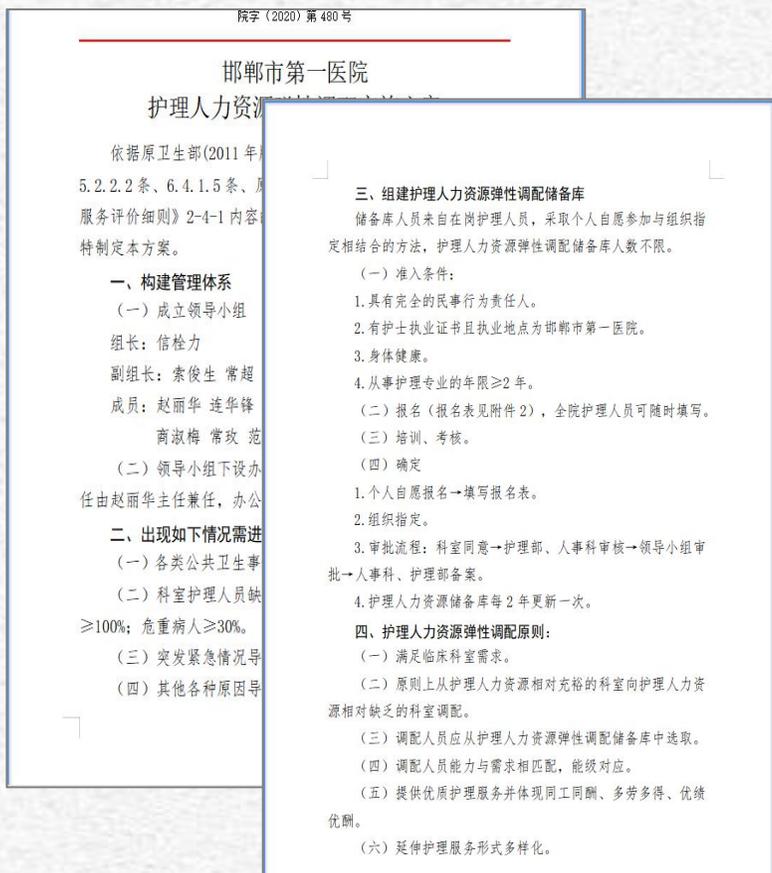
医院信息平台上实时监控床位使用及人力配置情况，结合护理工作量测算结果，评定科室工作强度，实时灵活进行人力调配，让护理人力资源配置效率最大化。



方案实施： 护理人力资源改革

➤ 在护士定编定岗的基础上，实现护理人力资源的灵活调配

“共享护士”
队伍管理



- ✓ 现有“共享护士”452人，由护理部统一管理，按“院字（2020）第480号护理人力资源弹性调配实施方案”文件执行，护理质量当班评价。
- ✓ “共享护士”主要是应对产假、长休病假、突发事件以及特殊情况下的护理人力应急。
- ✓ 减少有季节性、高峰期及护理技能相对单一的岗位人力成本。



方案实施： 护理人力资源改革

◆ 成效显著

“共享护士” 节约人力成本

**缓解了临床科室人员不足的压力，
提高了护理人力资源使用效率。经过
三年来的运行，逐渐完善了“共享护
士”的使用规定、薪酬待遇及管理要
求等。**

院字（2020）第5号

邯郸市第一医院

2019年新入职护士轮转

为规范新入职护士培训工作，切实提高临床护理服务能力，国家卫健委印发《（试行）国卫办医发〔2016〕2号》的轮转培训，新入职护士能够掌握从事临床本知识和基本技能，从而使新入职护士提供护理服务。

依据《新入职护士培训大纲（试行）》规范化培训分为基础培训和专业培训2部分，包括基本理论知识及常见临床护理操作技能理论与实践能力培训，培训周期为2年，实行科室轮转，培训结束后进行考核。

培训对象为我院2019年招聘的新入职护士，实行基础培训。依据《新入职护士培训大纲（试行）》规范化培训，根据我院实际，自2018年起实施2018年护理人力资源弹性调配实施，将新入职护士纳入到护理储备库人员中（共享护士），具体内容如下：

一、轮转原则

（一）尽量满足临床科室需求；

1

院字（2020）第479号

邯郸市第一医院

关于印发《人力资源配置调整方案与调整程序》的通知

为了适应医院工作的全面可持续发展，加强医院人才队伍建设，优化人员结构，加强人力资源的科学化、规范化管理，建设一支高素质、高效能、合理的人才队伍。根据工作需要，结合卫生部《三甲综合评审标准实施细则》的相关要求，制定我院人力资源配置调整方案和调整程序。

一、人力资源配置调整原则和标准

1、坚持科学合理、精简效能的原则；按照按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理的原则；坚持公开平等、竞争择优、依法办事的原则。

2、岗位配置数额应与医院床位数、医院及科室规模、人均工作量等密切相关，既满足诊疗过程的刚性需要，也应考虑服务沟通等软性需求，同时兼顾临床科室医务人员离岗、进修学习等情况下，配备较为充足的人力资源。

3、人员配置工作应以加强医院临床建设为中心，以引进培养学科建设急需的高层次人才为重点，对重点学科所需的高层次人才在人事调配中优先考虑。

二、人力资源调整方案

1、按照我院《岗位设置聘用管理实施办法》要求，对在岗职工每1-3年进行一次岗位聘任，对于未继续聘任的职工将进

1



方案实施

全院“一张床”护理管理模式

护士培训管理



方案实施：护士培训改革

1.完善护理培训组织架构

院字〔2021〕第15号

邯郸市第一医院
护理部2021年护士服务能力提升工作方案

依据原国家卫计委《卫生部办公厅关于印发〈专科护理领域护士培训大纲〉、《临床护理实践指南（2011版）》、《关于实施医院护士岗位管理的指导意见（卫医政发〔2012〕第30号）》、《2018年河北省二级、三级医院优质护理服务评价细则》、《三级医院评审标准（2020年版）》的要求，护士培训以岗位需求为导向、岗位胜任力为核心，特制定本方案，内容如下：

一、完善组织架构

(一) 建立院科两级培训组织架构
(二) 确立院科两级培训组织成员
(三) 落实院科两级岗位职责
(四) 制定培训实施方案
(五) 制定全院专科护理人员培训实施方案
(六) 修订基本技能操作，制定新标准24项，拍摄操作视频

1. 修订并完善原有标准：根据国家、省、市政策、指南、标准不断修订完善护理原有操作标准。
2. 制定基础护理操作标准14项：双人徒手心肺复苏技术、简易呼吸器使用技术、输液泵使用技术、标本采集法（原标本、便标本、咽拭子、痰标本）、心电图机使用技术、口服给药法、鼻饲法护理操作技术、轴线翻身技术、肠内营养泵使用技术、

邯郸市第一医院
2020年11月20日印发
文件编号：YZ-HLB-GZZD-200805056-202011-02

院字〔2020〕第329号

邯郸市第一医院
专科护士培训基地管理制度

为认真贯彻落实《护士条例》、《全国护理事业发展规划纲要（2016-2020年）》、根据国家卫健委《专科护理领域护士培训大纲》及河北省卫健委《河北省专科护士培训方案（试行）》要求，秉承我院“以百姓健康为第一使命，以患者安全为唯一追求”的宗旨，制订《邯郸市第一医院专科护士培训基地管理制度》，有计划、分步骤地开展专科护士培训。

一、指导思想

以科学发展观为指导，加强护理队伍专业化建设，提高护士专业技术水平。专科护士的教育培训要体现实践性，以提高护士临床思维能力、解决患者问题的能力为核心。通过文化、制度、思维和操作层面建立和创造条件及环境，为专科护士培训工作提供前瞻性质量管理的工作机制。关注专科护士的成长，提供可执行、可操作的教育训练模块。重视专科护士培训整体工作水平的提升，持续改进。

二、工作目标

邯郸市第一医院
2020年11月20日印发
文件编号：YZ-HLB-GZZD-200805018-200805-01

院字〔2020〕第350号

邯郸市第一医院
护理人员培训制度

一、护理部负责对全院各级护理人员培训的策划、督导和评价。
二、护理部负责对全院护理人员护理新理论、新技术、护理服务礼仪、相关法律法规等培训。
三、护理部每年组织对护士长进行管理知识培训。
四、护理部组织每年对全院护理人员进行理论知识和技能操作的考核。
五、护理部负责对全院新分配护士进行集中理论和技能培训。
六、护士长负责对本科室护理人员培训的策划、督导和评价，负责理论知识和技能操作的集中培训、考核。
七、护士长负责对本科室新分配护士的岗位准入培训和考核。
八、本制度自发文之日起执行，原邯郸市第一医院护理人员培训制度（HLB-GZZD-200805018-200805-01）废止。

邯郸市第一医院
2020年11月20日印发
文件编号：YZ-HLB-GZZD-200805056-202011-02

院字〔2020〕第26号

邯郸市第一医院
护理部2020年护士服务能力提升工作方案

依据原国家卫计委《新入职护士培训大纲（试行）》、《关于实施医院护士岗位管理的指导意见（卫医政发〔2012〕第30号）》、《临床护理实践指南（2011版）》、《三级综合医院评审标准实施细则（2011年版）》、《卫生部办公厅关于印发〈专科护理领域护士培训大纲〉》、《河北省卫计委《河北省护理事业发展规划（2017-2020年）》、《2018年河北省二级、三级医院优质护理服务评价细则》的要求，护士培训以岗位需求为导向、岗位胜任力为核心，特制定本方案，内容如下：

一、完善组织架构

(一) 建立院科两级培训组织架构
(二) 确立院科两级培训组织成员
(三) 落实院科两级岗位职责
(四) 制定培训实施方案
(五) 制定全院专科护理人员培训方案

1. 修订并完善原有标准3项：女患者气囊导尿管置留技术、微量注射泵使用技术、胃肠减压技术
2. 制定新标准19项：双人心肺复苏技术、简易呼吸器使用技术、口腔护理技术、氧气吸入技术、除颤技术、洗胃技术、动

邯郸市第一医院
2020年11月20日印发
文件编号：YZ-HLB-GZZD-200806078-202011-02

院字〔2020〕第345号

邯郸市第一医院
专科护士培训管理制度

一、自觉遵守国家法律、法规、规章以及培训基地的管理制度。
二、按照专科护士培训大纲，认真完成计划规定的各项任务。
三、集中精力学习，按要求参加基地安排的上课、讨论、实践教学等活动以及其他集体的活动。
四、学员不得无故缺席基地安排的的教学活动和其他集体活动，因故不能参加、应当办理请假手续。
五、临床实践期间，学员应服从排班，跟随带教老师参加节假日、夜班值班工作。
六、临床实践期间，在带教老师的严格监督和指导下工作，积极参加科室及医院讲座。与带教老师及时沟通，提出带教过程中的意见和建议。
七、按时上交结业报告(包括汇报PPT、个案护理论文或综述等)，完成规定课程和临床实践培训后，参加由专科护士培训专家委员会组织的现场答辩评审。

邯郸市第一医院
2020年11月20日印发
文件编号：YZ-HLB-GZZD-200806078-202011-02

院字〔2020〕第344号

邯郸市第一医院
专科护士师资培训制度

一、加强领导，建立激励机制

成立我院专科护士培训基地专家委员会，指导、考核和督导专科护士培训师工作，选派优秀师资外出学习交流，对现有突出贡献的先进集体和个人进行表彰奖励。

二、规范程序，选拔优秀师资队伍

医院在规范专科护士培训教学程序的同时，要加强师资培训，努力建设一支综合素质高、教学能力强、业务水平精的专科护士培训的师资队伍。医院设立专科护士带教老师准入要求，根据其教学资格和综合能力承担教学任务，定期使其接受相关的系统培训。

师资队伍：师资由医院内外的专科主任、专科医生、护士长、护理骨干、学术专家共同组成。

三、专科护士培训带教老师准入要求

(一) 从事专科护理工作5年以上及主管护师以上职称，或取得省内外专科护士培训证书者。
(二) 有扎实的专科护理知识及较高的操作技能水平。
(三) 有教学能力和带教经验。
(四) 热爱专科护士培训工，有奉献精神。

邯郸市第一医院
2020年11月20日印发
文件编号：YZ-HLB-GZZD-200806078-202011-02

院字〔2020〕第349号

邯郸市第一医院
护理人员分层培训制度

为使我院的护理培训更加规范化，科学化，适应现代护理学科发展的需要，建设护理人才梯队，促进专科护理的发展，强化培训效果，我院护士分层培训规定如下：

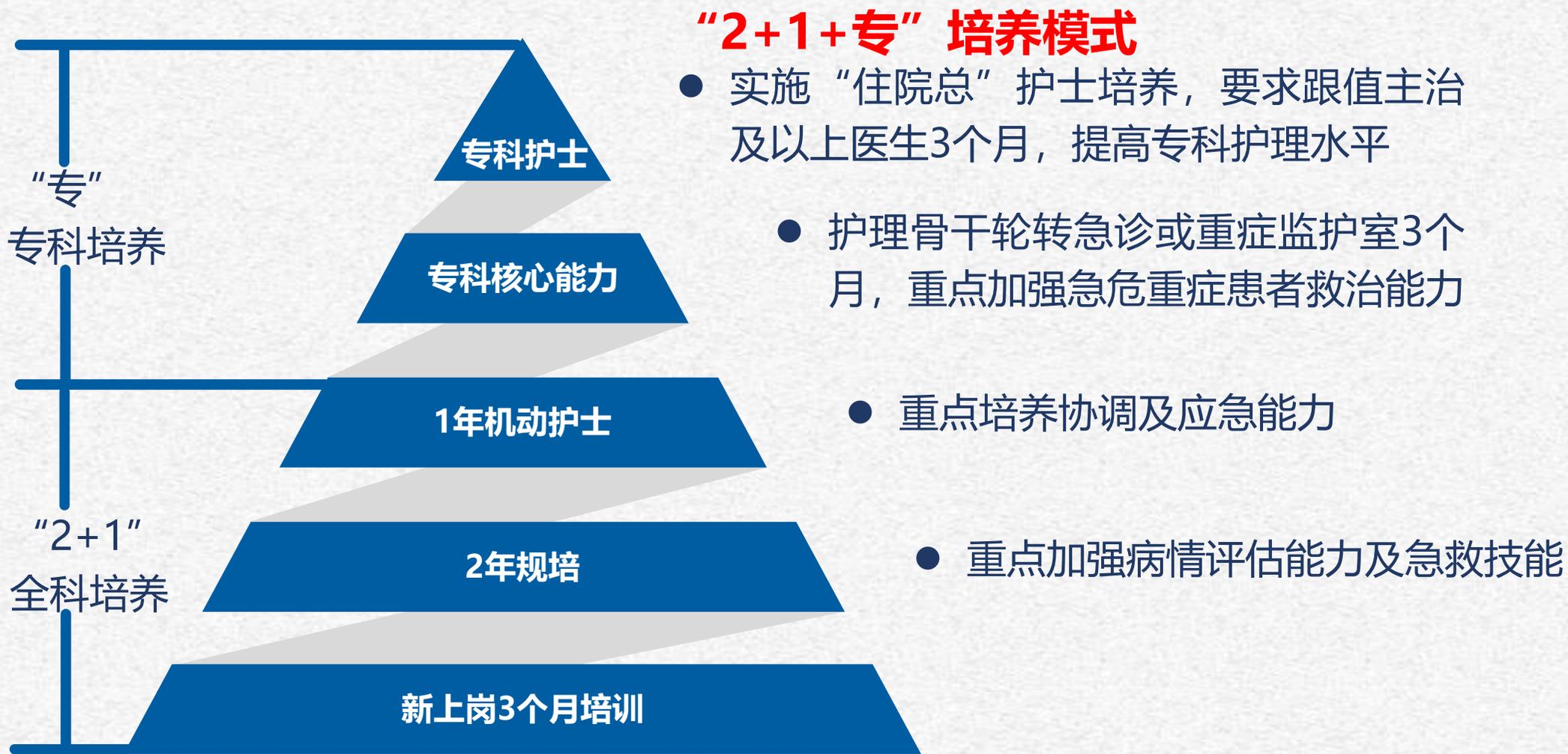
一、根据《邯郸市第一医院护士分层使用实施方案》中规定的护士层级划分标准，实施护士分层级培训。
二、护理部定期组织学术讲座，内容包括护理新理论、新技术沟通技巧及相关法律法规，根据培训内容，规定不同层级护士参加护理部对N1、N2级护士，理论考核每季度一次，操作考核每半年一次；N3、N4级护士理论和操作考核每半年一次(每年6月份和12月份)。(有计划和培训相关记录，考试成绩和考卷)。
三、各科室护士长负责科室N1-N4级护士的专科培训和考核。对N0、N1级护士每月操作考试一次，理论考核一次；对N2级护士每两月操作考试一次，理论考核一次；对N3、N4级护士每半年理论和操作考核一次。(有计划和培训相关记录，考试成绩和考卷)。

邯郸市第一医院
2020年11月20日印发
文件编号：YZ-HLB-GZZD-200806078-202011-02



方案实施：护士培训改革

2.基于全科护士培训，培训重点向提高急危重症患者救治能力倾斜





方案实施： 护士培训改革

4. 成效显示

➤ 护士对**教育培训**、**个人成长**两个维度的**满意度均有所上升**，**差异有统计学意义**

($p < 0.05$)

➤ 我院**护士急救能力得到社会上的认可**多家媒体进行报道

时间	n	教育培训	个人成长
2019年	846	24.01±2.25	21.07±2.03
2020年	973	28.89±2.43	23.86±2.38
t		27.637	20.619
P		< 0.001	< 0.001

心肺复苏系列科普活动

胸痛中心总部 2020-06-15



近年来，年轻人心脑血管疾病的发病率不断攀升，随之导致发生猝死的年龄也年轻化，精神压力大、过度疲劳、饮食不规律等等都增加了发生猝死的概率。

2019年6月1日，中国医学救援协会李宗浩会长、心血管健康联盟主席葛均波院士、中国胸痛中心联盟执行主席霍勇教授等出席见证了“中国心肺复苏周”的启动仪式，并联合提议将每年6月1日-7日设立为“中国心肺复苏周”，希望通过科普心肺复苏+心脏除颤（CFD），提升民众心脏急救意识，提高院外心脏骤停抢救成功率，改进我国心脏急救现状。



新冠疫情特殊情况，调整活动模式，组织心肺复苏线上科普讲座，针对不同人群进行线上培训，在我院门诊大厅及综合楼大厅滚动播放心肺复苏科普视频及宣传主题。在我院主院区及其他分院区醒目位置，张贴心肺复苏海报，进一步扩大宣传范围。



我院院前急救人员进行线上培训



庆“六一”关爱儿童成长
市第一医院健康大讲堂
走进邯山区美的小



本报讯(李村斌)5月28日，邯郸市第一医院组织庆六一关爱儿童成长活动，医院健康大讲堂走进邯山区美的小，为孩子们带来医学知识、溺水、心肺复苏急救常识，教孩子们养成洗手、刷牙、护眼等健康习惯，同孩子们一起欢度六一。

市第一医院感护科护士长张倩、护士李丽、韩志红通过教授洗手操，让孩子们学会了六步洗手法；营养科专家秋琳娜医师，告诉孩子们怎样选取食物中的营养才健康；口腔科医生李丹教孩子如何刷牙；眼科主任宗志峰教孩子们如何爱护眼睛，正确使用眼药；儿科医师李光玲为孩子们讲解了长大的秘密；急诊护士梁浩与胸外科护士陈俊丽为孩子们讲解了心肺复苏。医院还给表现积极的小朋友发了纪念品。医院精心准备的课程受到孩子们的欢迎，他们专注听讲，踊跃举手参与，享受着难得的医学知识大餐。活动结束后，孩子们还意犹未尽，纷纷表示，这份六一儿童节的礼物太难得了，他们还想让医院的叔叔阿姨们来，还要到医院去看看，孩子们说长大了也要当医生去治病救人。

市第一医院健康大讲堂由院级专家组成，先后多次走进市人大、邯郸日报社等单位做健康科普，普及健康理念、宣传健康知识，2018年荣获健康报年度健康品牌活动优秀案例奖。此次走进邯山区美的小，为孩子们做科普是医院健康大讲堂为庆祝“六一儿童节”精心准备的活动，受到学校、家长和孩子们的欢迎。



方案实施

全院“一张床”护理管理模式

临床护理工作模式



方案实施：临床护理工作模式改革

➤ 借用信息化平台，创新临床医护沟通模式

传统

临床护理工作实施责任制整体护理，医护一体化查房

改革

在原有护理工作模式上，借用信息平台，**建立新的医护沟通模式**，主要从以下3方面实现：

- 医护一体化移动查房；
- 采用SBAR医护沟通模式；
- 建立护理风险预警系统，推送临床护理危急值到医生工作站；



方案实施：临床护理工作模式改革

1. 实现医护一体化查房、SBAR医护沟通模式



医护一体化查房



SBAR医护沟通模式

从S (Situation) 现状、(Background) 背景、A (Assessment) 评估、R (Recommendation) 建议，四方面制定医护交班沟通标准



方案实施：临床护理工作模式改革

2. 建立护理风险预警系统，推送临床护理危急值到医生工作站

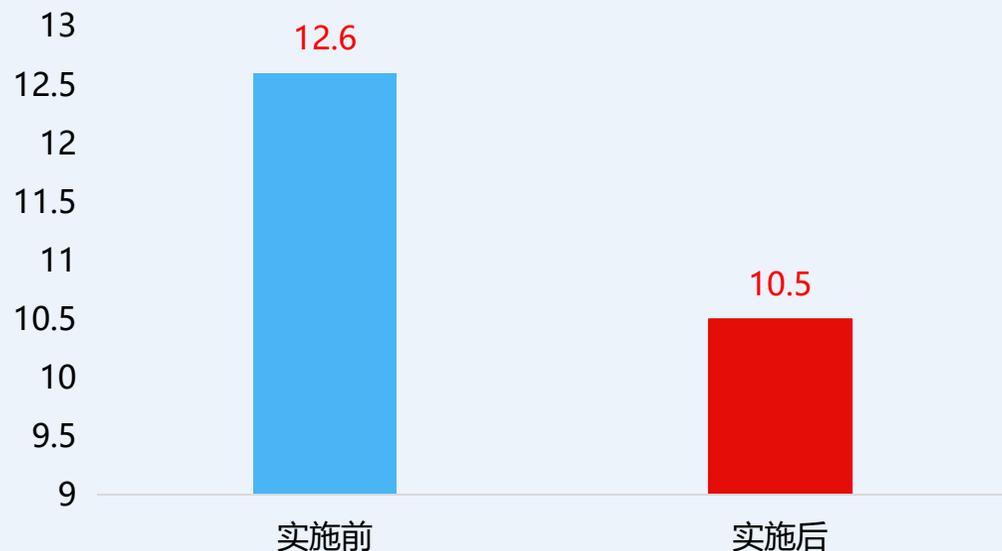




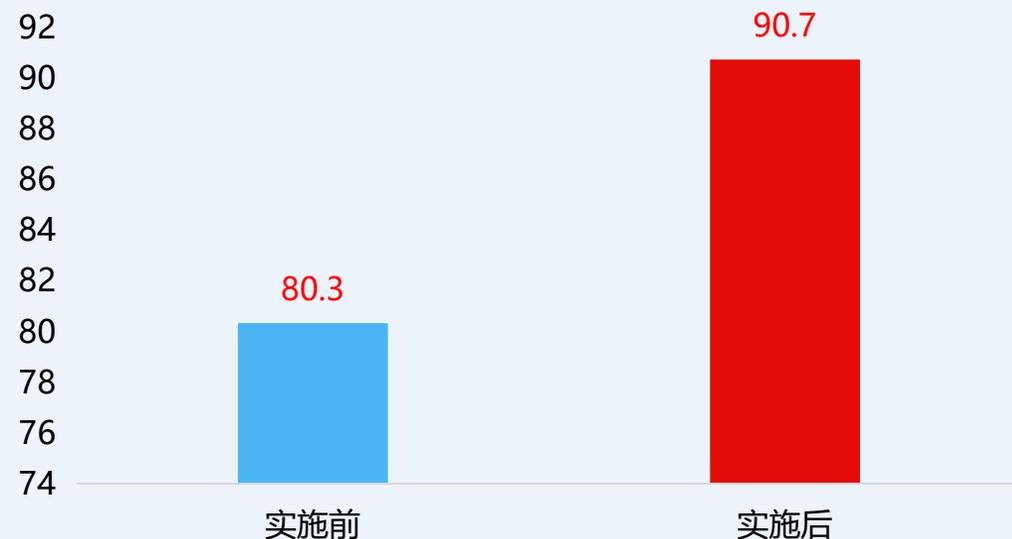
方案实施：临床护理工作模式改革

3. 成效显示

实施SBAR交班模式前后交班时间对比
(分钟)



使用新的医护沟通模式前后医生对护士的
满意度 (分)



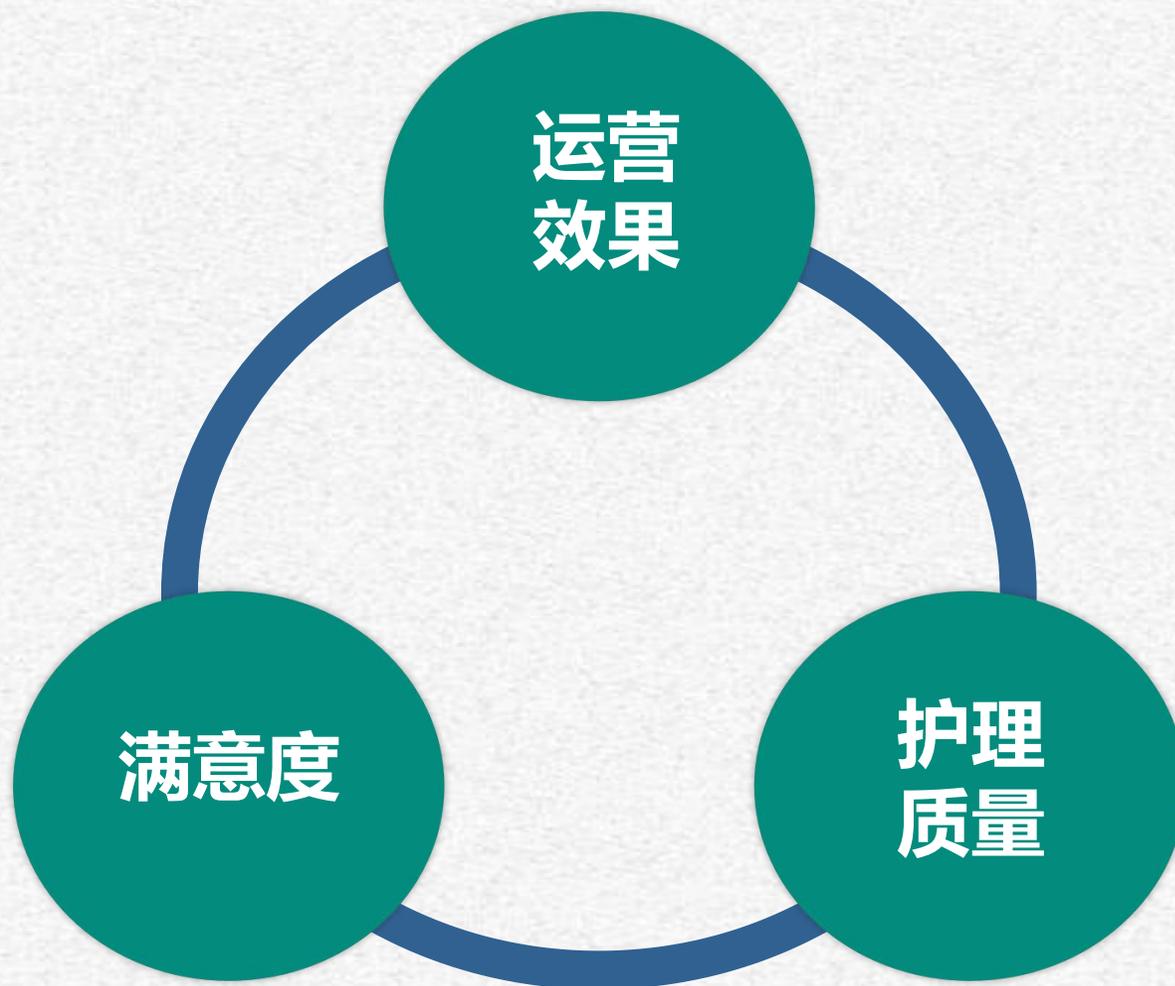
04

PART 04

结果成效



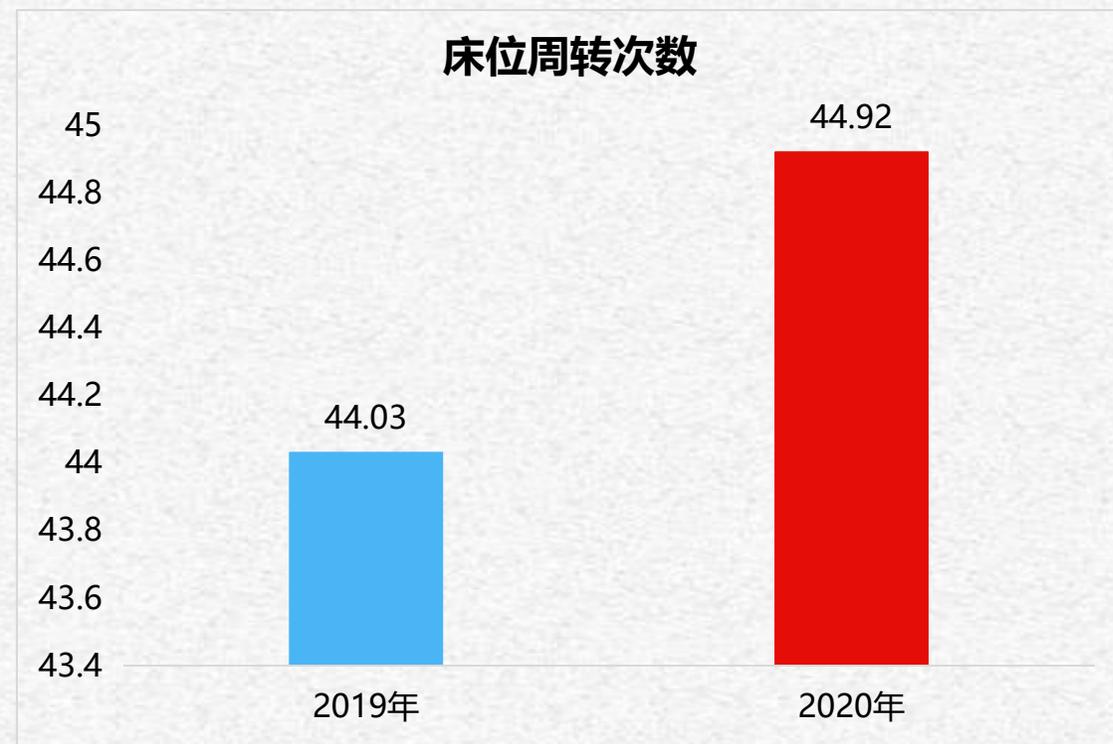
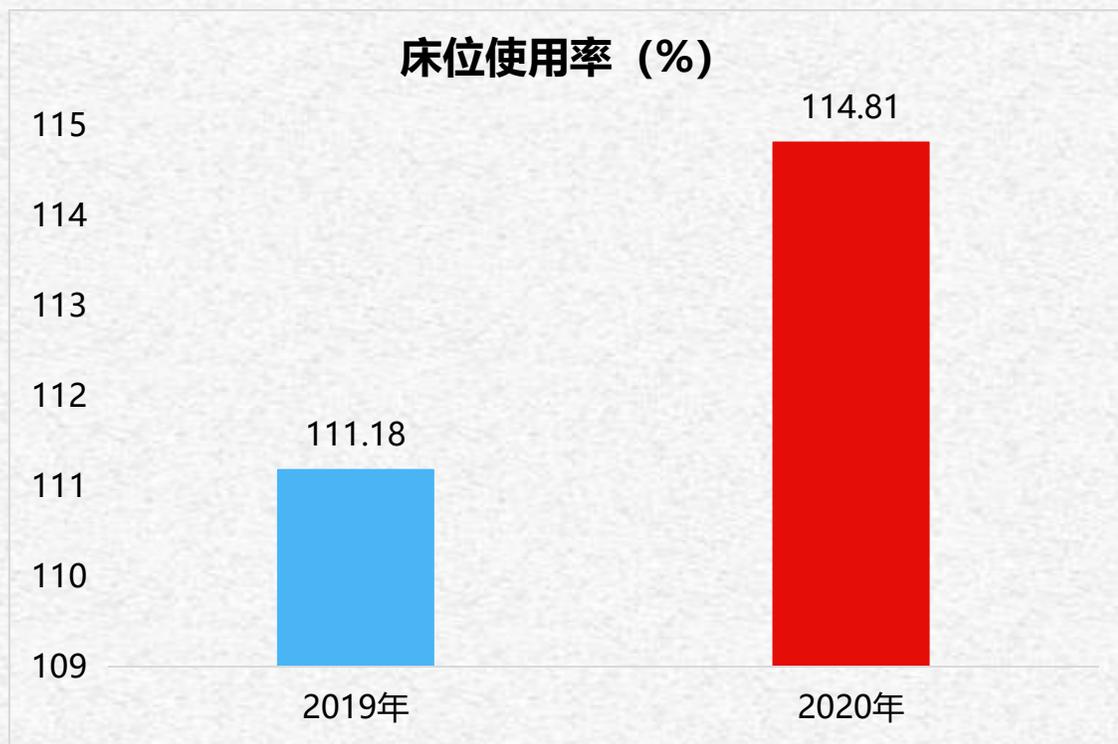
结果成效





结果成效：运营效果

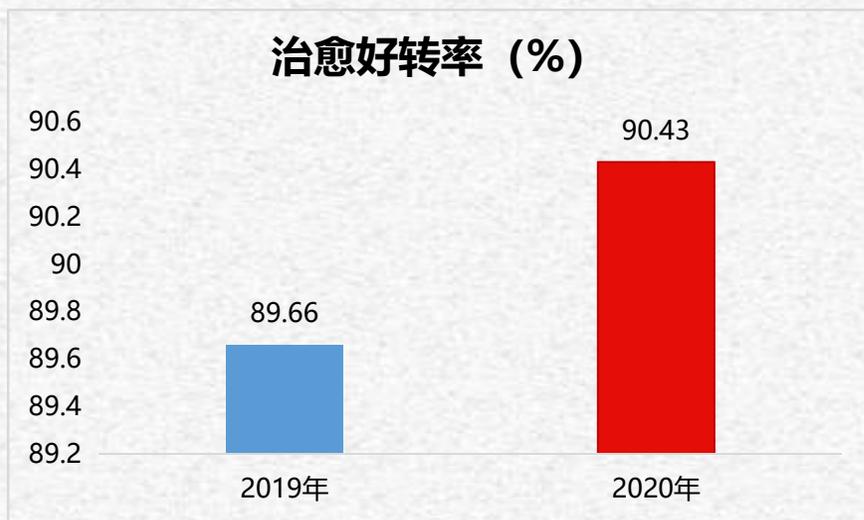
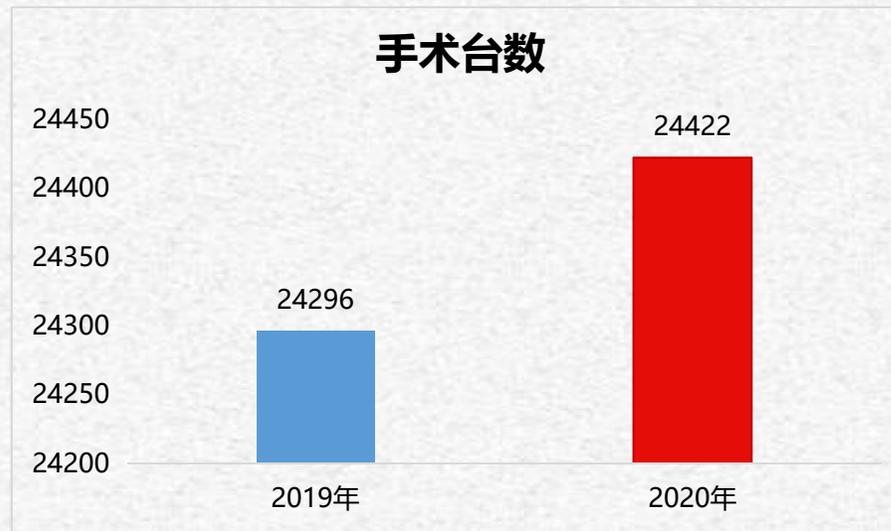
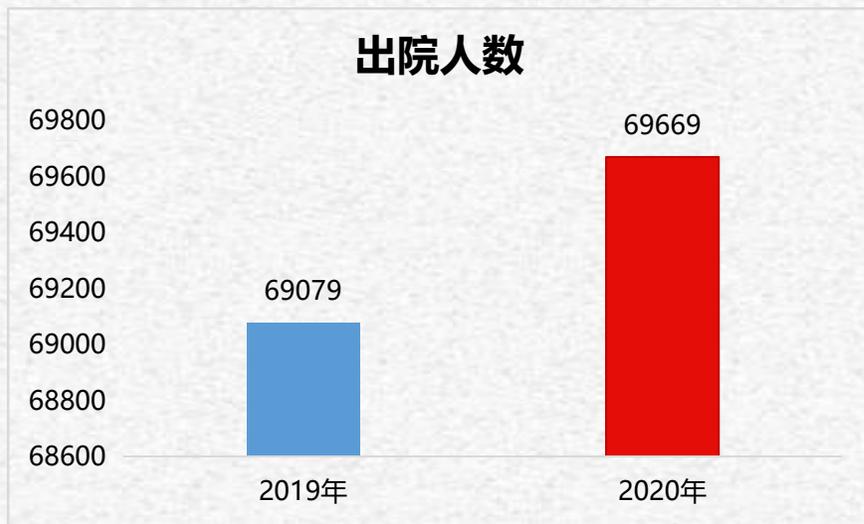
1. 医院整体床位运营效率上升





结果成效：运营效果

2. 医院整体服务能力及诊治水平提高，平均住院天数下降





结果成效：护理质量

1. 护理质量监测指标

表1 实施前后护理质量监测指标比较 (%)

时间	身份识别			急救物品			护理文件书写		
	次数	正确次数	正确执行率(%)	次数	完好次数	完好率(%)	次数	正确次数	正确执行率(%)
2019年	850	820	96.47	262	240	91.60	950	885	93.16
2020年	876	851	97.15	273	260	95.24	998	952	95.39
X ²			13.84			1.96			9.54
P			< 0.001			0.153			0.001

时间	健康教育			静脉治疗护理			基础护理		
	例数	知晓例数	知晓率率(%)	次数	正确次数	正确执行率(%)	次数	正确次数	正确执行率(%)
2019年	705	608	86.24	958	840	87.68	862	806	93.50
2020年	798	712	89.22	1072	960	89.55	896	857	95.65
X ²			4.04			1.96			0.82
P			0.031			0.542			0.411



结果成效：护理质量

2. 护理质量监测指标

表2 实施前后不良事件、跌倒/坠床、压伤发生情况比较 (%)

时间	病人总数	不良事件发生		跌倒/坠床		压伤	
		例数	发生率(%)	例数	发生率(%)	例数	发生率(%)
2019年	69079	234	0.34	17	0.02	182	0.26
2020年	69669	206	0.30	10	0.01	160	0.23
X ²			2.87		0.46		0.19
P			0.02		0.237		0.87

护理质量指标有所提高，身份识别正确执行率、护理文件书写正确执行率、不良事件发生率差异有统计学意义 ($p < 0.05$)，见表1、表2。



结果成效：满意度

护士、患者在全院“一张床”护理管理模式后满意度提高

表3 实施前后护士满意度比较

时间	n	工作环境	教育培训	薪酬待遇	个人成长
2019年	859	20.21±1.25	25.37±2.33	10.21±1.05	15.62±2.01
2020年	1003	21.63±2.43	28.46±2.45	12.61±1.38	18.71±2.25
t		17.637	24.619	36.745	27.534
P		< 0.001	< 0.001	< 0.001	< 0.001

05

PART 05

经验总结



结果成效：经验总结

➤ 全院“一张床”护理管理模式的改革具有以下四点经验：

经验一

全院“一张床”实行护理管理，需院领导支持，科主任理解，多部门协作

经验二

全院“一张床”护士培养重点放在全科+危重患者救治能力上

经验三

全院“一张床”下的绩效改革，考核依据需客观、量化，体现护士工作价值

经验四

临床护理工作模式注重与跨科收住患者的主管医生之间的有效沟通

A person is shown from the side, holding a white marker and drawing a circle on a whiteboard. They are also holding a document with a colorful chart. The background is a bright, modern office setting with a window. The text '谢谢观看' is overlaid on the right side of the image.

谢谢观看