

做100分的“娘家人”

宁波市水务环境集团股份有限公司工会干部 胡晓萍

工会是党联系职工群众的桥梁和纽带,既要助力企业发展,又要帮助职工成长。这些基本内容大家都知道,关键在于如何落地?是完成任务60分,还是形式多样70分,或是用心用情80分,还是开拓创新90分。转岗到工会后,我就开始思考这个问题,答案是“不断努力,争取100分”。

经过与工会干部们交流和探讨,“引导职工努力工作、幸福生活”成了我们全体水务工会干部们努力前行的方向。

我经常和同事们分享:工会这个岗位很特别,我们自身要多成长,要心中有爱、眼中有光,要满怀热爱与激情。我们既要助力企业发展,又要回应职工需求。带着温度去工作,时间久了,人心就齐了,力量就有了,幸福感就强了,企业也就和谐发展了。

带着这份“娘家人”温度出发,我们的工会事业越开展越丰富,各项工作越来越受职工们欢迎,发挥的作用也越来越突出。

拜师学技照亮未来之路

先和大家分享一下引导职工们努力工作的方式之一——拜师学技。

工会如何引导广大职工努力工作?如何激发职工们的内驱力?如何让职工们抢着学习?我们启动了“相亲模式”全集团

跨单位拜师学技。

首先,自愿参与是前提。经常有工会干部因职工参与活动不积极而头痛,出现上头热、下面冷的现象,活动很难推进。考虑到这一点,我们坚决抵制“强拉硬拽”的工作方式,而是在充分做好前期调研的基础上,尊重大家的意愿。推出活动方案后,第一步征集师傅,经过审核后,为每一位师傅制作一张海报,既有形象照片,又有专业说明、带徒方向等信息,向全集团宣传预热。第二步广泛吸纳徒弟,递交报名信息,师傅和徒弟预报名表。第三步也是最关键的一步,就是安排一次线下见面会,按姓氏笔画给师傅和徒弟编号,分别上台演讲两分钟,再自由交流30分钟,师傅递交一份收徒意向表,结合自身能力和意愿选择至少1位、上不封顶的徒弟;徒弟则只能选择两位师傅,并标注第一选项和第二选项。第四步,由工会汇总后确定结对名单。对于师徒双方都有意向的才算结对成功。充分宣传和交流大大增进了师傅间的了解,为结对的顺利开展打下坚实基础。

其次,坚持学习是保障。很多单位都在开展拜师学技活动,但效果好坏不一,而水务集团工会推出的这项活动效果显著,这离不开工会全过程管理。结对仪式只是一个开始,之后一年的详细计划都将有序推进。建立拜师学技师徒微信群,每人一本笔记本(师傅是蓝色,徒弟是青色,寓意“青出于蓝而胜于蓝”),每月一项具体任务,共读一本书,教师节送祝福、团队学习参观、师徒座谈交流等。在集团工会的引领下,一年里大家时刻保持着学习的热情和状态,为最后的结

对产出提供了有效保障。

再次,成果展现是动力。“为什么大家会那么乐于参加拜师学技?”曾有人好奇地问我。我说:“因为通过参加活动,让他们的成长‘被看到’!”其实很多时候,大家努力工作的意义就在于自我价值的实现,被他人肯定的那份成就感。所以在整年的活动中,从开始到结束,我们都通过视频记录大家真实的过程。开始时,拍摄大家对未来期待的采访;中间上课时,进行过程拍摄,每一次活动不经意的细节拍摄,每一次小小成绩的记录;最后,展示大家的成果和心路历程的真心表达。结束时的表彰大会为整个活动画上圆满的句号。集团工会结合每对师徒参加活动的出勤率、获得成果的数量、所在单位领导和职工的评价等综合考量,评选出优秀师傅、优秀徒弟等奖项,并邀请集团及各子、分公司领导和职工代表出席表彰大会。通过全过程视频播放、优秀代表分享、现场人物访谈、挖掘感人小故事等方式,让优秀和先进“被看到”、被肯定。

通过拜师学技,极大地促进了集团人才发展的活力,激发了大家爱学、乐学的动力。努力工作成了大家奋斗的方向。

贴心服务打造幸福生活

如何满足大家对美好生活的向往,如何提高职工们的获得感、幸福感和安全感,是我们每一个有温度的工会干部应当思考的问题。

对于“幸福生活”的引导,水务集团的工会干部们仍是用到了同样的“法宝”——做一个有温度的“娘家人”。就拿职工读书节来说,我



们每年活动不重样,每年必出新花样,在倡导读书“输入+输出”理念的同时,积极推出线上线下相结合、读书漂流、匠心课堂等多形式内容,让职工们真正感受到工会的每一项活动都不是走形式,而是真正为职工成长而用心服务。

九大职工俱乐部也是完全尊重职工的意愿而建设的。谁有特长,谁想组建团队,谁能热心服务大家,就可以成立项目俱乐部。至今已有乒乓球、健身、舞蹈、读书等9个职工俱乐部。每个俱乐部都积极有序地开展每周小活动,每年大赛常态化落实开展,极大地丰富职工的业余生活,增进职工间的交流,构建健康向上的企业氛围。

“爱心驿家”亦是江南好风景

徐炯

新闻链接

2025年浙江省户外劳动者服务站点建设推进会日前召开,会上明确:今年改造提升户外劳动者服务站点1500家以上,其中24小时不打烊站点80个,同时开展各类服务活动10000场次以上。

春风乍暖,省总工会开年的这场会议把大家的目光聚焦在了户外劳动者身上。

衡量一座城市的发达程度,不能只看它拥有多少高楼,更要看它的“屋檐”能为多少人遮风挡雨。就杭州而言,2024年,市总工会完成户外劳动者服务站点改造提升211家,新建市级“爱心驿家”62家。杭州的服务站点中,共有20家获评全国级“最美站点”,40家获评省级“最美站点”。

值得关注的是,杭州在过往的户外劳动者服务站点建设中,已探索出智慧运维、政企协同、多元参与的“杭州模式”,也为全国提供了一份“以人为本”的参考范本。其中,市职工服务中心岳王路“爱心驿家”汇聚了24小时不打烊、职工办事服务、政策咨询、法律援助、相亲交友等特色服务,为广大户外劳动者提供更多可感、可知、可及的贴心服务;全国“最美工会户外劳动者服务站点”诺巢“爱心驿家”则是“蓝领公寓+爱心驿家”的创新品牌,吸引了来杭拼搏的户外劳动者在此安心落脚;位于仓桥社区玄坛弄8号楼的“孔胜东仓桥社区工会驿站”则是杭州市首个以劳模工匠名字命名的工会驿站,也是弘扬“三个精神”、服务职工群众的新阵地……可见,杭州“驿站+”模式,已经打破了传统户外劳动者服务站点建设“同质化”的壁垒,服务内容在“标准

化”的基础上因地制宜开展“差异化”赋能,将触角伸向更大范围,同时也激发了社会与市场的参与热情。

“你做三四月的事,在八九月自有答案。”这是《时间之书》中的一句话。今年,杭州市总工会将改造提升户外劳动者服务站点320家,其中24小时不打烊站点12家,同时新建“爱心驿家”300家。快递外卖员、环卫工人、网约车司机等户外劳动者是城市运转的“毛细血管”,一个个户外劳动者服务站点的改造和提升,提供的不仅是空调和座椅,更是一份对劳动者尊严的守护。

我们常说长期主义,关爱户外劳动者便是杭州对职工长期主义关怀和良性兜底保障的具体体现。当城市将“最小单位”的福祉纳入民生实事,发展的意义才真正落脚于人——这是城市文明与治理现代化的一道试题。

试想,当国内外游客赞叹西湖美景时,转角遇见一位环卫工人正在“爱心驿家”休憩,笑容满面一扫疲惫,这何尝不是另一种风景?



“娘家人”

讲娘家事



感受指尖浪漫

日前,景宁县总工会春季“景·益”系列培训——琵琶提升班,在外拓教学点(畲乡景宁党群服务中心)开课。

本次课程创新采用分声部重奏教学法,通过协作训练强化音乐表现力。老师以白居易《琵琶行》中“大珠小珠落玉盘”的意境解析,生动诠释琵琶的艺术魅力,令学员们感悟东方雅韵。

为突破场地限制,景宁县总工会以“外拓教学点”模式,将培训延伸至基层一线,让职工们在“家门口”享受优质文化资源。下一步,县总工会将陆续开展古琴、古典舞、烘焙等30余项培训课程,切实增强职工群众的幸福感、获得感、归属感。

通讯员吴建娟 摄



社区门口支了个维修摊 师傅都是地铁隧道的“技术担当”



工作室成员们为居民免费修家电。

本报通讯员吴晓静 通讯员陈智凌报道 “正愁着去哪里维修,没想到家门口就有,师傅们技术好又耐心!”家住杭州市建隆社区的张先生捧着刚修好的电饭煲称赞道。原来,这是杭州地铁运营有限公司周萍技能大师工作室的成员们走进社区为居民提供免费的家电维修服务。

近日,周萍技能大师工作室以“地铁匠师进社区,暖心服务零距离”为主题,深入建隆社区、蒋家浜社区及武林广场,开展公益维修进社区系列活动。通过“党建+技术+志愿”三维联动模式,以精湛技艺服务居民,彰显国企服务民生的使命担当。活动现场,居民们纷纷送

来电风扇、电饭煲、微波炉等故障家电,工作室成员凭借扎实的专业技能,逐一排查问题、修复故障。自开展公益维修系列活动以来,累计服务居民60余人次,修复家电50余件。除维修服务外,团队还向居民分发《家用电器安全使用指南》和《地铁安全出行手册》,成为守护万家平安的暖心力量。

据悉,该工作室集浙江省工人先锋号、杭州市技能大师工作室等多项荣誉于一身。工作室负责人周萍表示:“技能大师不仅要技术精湛,更要反哺社会。未来,我们将持续拓展服务领域,推动公益活动常态化,让工匠精神走出地铁隧道,惠及千家万户。”

一条热线解“薪”愁

天台县总工会推进“一函两书”落地见效



多部门与涉事农民工(左二)商讨案件。

本报通讯员丁卫阳 见习记者任杰报道 “感谢你们的关心和帮助,我们被拖欠的工资都到账了,是你们的努力

让我们这些外出务工的农民感受到了温暖和力量。”近日,天台总工会职工服务中心工作人员张国栋与一起欠薪案进行

回访时,农民工杜某感激地说。值得一提的是,为助力解决这起“在线讨薪”事件,天台总工会首次运用《工会劳动法律监督意见书》为职工解决“忧酬烦薪”事。

时间回溯到2024年5月至7月,某国企公司承包了天台县某医共体外墙建设项目工程,后又将部分劳务发包给天台某建筑工程有限公司,该公司又将部分劳务分包给一个由10余人组成的劳工团队。根据承建进度,当时,涉事公司欠该劳工团队工资共计10余万元,农民工们多次讨薪未果。

该劳工团队成员杜某在讨薪过程中,偶然得知工会12351热线是专为职工维权的平台,决定试一试,于是在今年1月21日,向12351热线工作人员张国栋与一起欠薪案进行

会得知此事后高度关注,立即联合卫健、住建和人社进行会商研判。四部门同赴涉事公司进行调解,县总工会向涉事公司发出全县首份《工会劳动法律监督意见书》,指出其存在拖欠农民工工资等问题,督促该公司尽快整改落实。令杜某真正感到自己“讨薪有望”的是意见书上的最后一句话:“逾期未答复或无正当理由拒不改正的,我会将联合卫健、住建和人社等行政部门联合调查处理,并采取进一步的法律行动。”

“自该案件受理以来,县总工会聚焦事件矛盾焦点,紧盯事件进展,及时与三方当事人取得联系,引导表达诉求、交换意见,并劝导三方换位思考、互谅互让,说明承担法律责任和社会义务。”天台总工会党组

成员、副主席余卫珍说,通过几天不间断调解,1月26日上午,三方达成调解意向并签订协议:于春节前先行支付劳工资6万元,并承诺在春节假期结束后,支付剩余所欠的全部工资。现与当事人杜某了解,工资已全部发放到位。

“该案例充分彰显了‘一函两书’监督机制在维护职工合法权益的成效显著,为‘在线讨薪’画上圆满的‘句号’。”余卫珍介绍,自去年以来,县总工会主动加强与法院、检察院、人社局等部门的沟通交流、协同合作,借助相关部门的职能优势,构筑工会组织在群众监督、司法监督和化解劳动领域风险隐患的首道防线,形成多元协同推进“一函两书”工作格局,为和谐劳动关系撑起“防护伞”。