

第4回看護研究会

(管理者研修会)

●日時 平成28年12月26日(月)

10時～16時

●会場 ホテルメルパルク岡山

●出席者 67病院182名・委員9名

講演

多様性に働きかける

モチベーションマネジメント

～中堅看護師を育てるために～



講師

(株)プラネットファイブ

田中和彦 代表取締役

若い人にとのよう接すれば成長してくれるか。

最近の若者が育ってきた環境は、社会人として働く環境とは大きくかけ離れて、ゆとりある環境下で育っている。これまでの常識、当たり前が通用しない、しかし、いつの時代も「最近の若者は」と言われやすい。

人は無意識の偏見を持ち、キャリアアデザインで必要なやりたいこと、やるべきこと、やれることの3つのうち、どれかが欠けていると苦手と思い、相手に苦手意識が伝わる。人はどんな人でも成長する可能性があるので、

苦手意識を排除する。マネジメント上も偏った先入観や固定観念が判断にゆがみをあたえ、マネジメントの妨げになる。働く仲間に対しても、まずお互いの違いを認め、相手を理解しようという気持ちを持つことが大切である。

部下の成長段階に応じた育成ステップ

- ① 教えるマネジメント 何度でも声掛けして現状の把握、どこまで出来て、どこまで出来ないか見極めて優先順位を決める。
- ② 励ますマネジメント コーチングし実際にやらせてみて、出来たらほめる。
- ③ 任せるマネジメント 目的と背景を伝え自由と責任を与える。
- ④ 正すマネジメント 正すのは性格ではなく行動。

相手に応じて、成長段階に応じて関わりが違ってくる。

マネジメントの基本は3つ、①よく部下のことを理解してみ、思い込みを排除する ②現場をみる ③思いを伝える。自分の言葉で部下に仕事の意味、看護の意味を語ることによりいい組織ができる。

(看護研究委員 鳥越かつ枝)

講演

看護のための

ポジティブ・マネジメント

～スタッフの主体性を高め組織を活性化する～



講師 千葉大学大学院

看護学研究科・看護学部

手島 恵 教授

働き方の未来を変える要因には、

- ① テクノロジー ② グローバル化 ③ 人口構成の変化と長寿化 ④ 社会の変化 ⑤ エネルギー・環境問題の深刻化がある。50%近い仕事はコンピューターに奪われる時代になる。グローバル化するビジネス社会において礼節は必須のツールであり、信頼できる人としての在り方を築くことができる。人生百年の時代になり、求められる。人生百年の時代になり、働き方もこれまでの3段階構造(20歳前後までの「教育」、60歳前後までの「仕事」、以降の「引退」)から、80歳まで働くための多段階構造になることが考えられる。そのための3つの能力は所得を増やす「生産性」と身体的精神的な健康につながる「活力」、時代の変化に合わせて「変わる能力」である。

仕事の楽しさは、何をするかによるのではなく、むしろどのようにするか

によって決まる。前向きに、ポジティブなものを見るためには、必ず意思と努力、そして行動を伴う高いプロ意識が必要とされる。

ポジティブマネジメントとは、ポジティブ心理学やポジティブ組織研究の研究成果を活用しながら、雇用者を動機づけ、成果を促進し、創造的で生き生きとかつ尊重された関係により組織の目標を達成し維持するという広範囲の方略である。

ポジティブな感情は、①ネガティブな感情から守り、その悪影響を打ち消す ②活力を与え、人を元気にする ③視野を広げ自分とは違う考え方や行動に気づかせてくれる ④人種の壁を打ち破る ⑤苦しいときの「たくわえ」となる丈夫な体や心、頭、人間関係をつくる ⑥組織や個人が持っている力を引き出す ⑦リーダーがポジティブな感情を積極的に示したとき、チームの成果を高めるという効用がある。

ポジティブアプローチによる看護管理により、職場が明るくなり、話す機会が増え、スタッフに関心を持ち続け、スタッフ一人ひとりに「こういう支援をしよう」と考える良い循環が生まれる。

(看護研究委員 小幡陽子)