

看護管理実践報告会

各病棟の看護師長が
病棟管理の成果を発表しました。

平成28年3月

私の目標管理

スタッフが、自己の強みを自覚し、目標が達成できるような支援方策集を作る。

ねがい
主任看護師が、自分の強みを見出し能力を発揮できるようなサポートがしたい。

現状分析

- ・スタッフの9割が、主任看護師である。
- ・ラダー認定者が5名
- ・自己の課題が明確になっていないスタッフがおりモチベーションに個人差がある。
- ・実力があるが自己評価が低いスタッフが多い。
- ・昨年必須研修60～90%・教育委員会研修30%と研修への参加率が低い。

具体的な取り組み内容

1. スタッフのラダーレベルを明確にし、課題を見出す。(6月まで)
2. 個人面接で各委員・係として病棟が期待する役割を伝え、目標を共有する。
3. スタッフに取り組みの進捗状況を確認する。(7月・9月・11月・1月)
4. 取り組みの進捗状況により、日々の業務の中で、かわりを持った場面とその変化を記録する。(役割の動機付けや、できていることの承認)
5. 専門職人として自己研鑽が重要であることを伝え続ける。(病棟会議)
6. 研修への計画的な参加ができるよう配属する。
7. 研修参加し得た知識を現場に還元するよう働きかける。

平成27年5月27日 横森いづみ

フォリオ

目標

が、自己の強みを自覚し目標が達成できるような支援を作る。

実施したこと

係で各委員・係として病棟が期待する役割を伝え、目標を共有した。面が低いスタッフとの面接時強み当てた内容とした。
加前に、病棟での期待を伝え動機づけを促す。
受けたスタッフと定期的な面接を

- ・看護助手と定期的な面接し記録に残した。
- ・モチベーションの低かったスタッフとかわり看護研究や学習会に主体的に取り組めるようになった。

振り返り

- ・スタッフの目標達成のためにサポートをしていくには副師長の協力を得ていくことが必要だが、目標管理の視点での情報交換が不足していた。
- ・本人の良いところ、できているところを伝えることはできたが、努力が必要なことに、動機づけが維持できるような支援が必要であった。

具体的な提案

- ・スタッフの目標管理について副師長との連携を密にする。
- ・本人が動機づけを維持できるような支援。

援方策集

背景	対応・結果
定常観察として他職員の対応はモデルとなる。看護職員について研修会に参加	・看護のこととして行っている思いがあったが、関わりを助産に換えることを事業部の課題とした。
が低く、モチベーションが低い。モチベーションを上げる。モチベーションを上げる。モチベーションを上げる。	・本人の良いところ、できているところを伝えることはできたが、努力が必要なことに、動機づけが維持できるような支援が必要であった。
自分が自信が持てないため、得意な業務に集中して対応している。得意な業務に集中して対応している。得意な業務に集中して対応している。	・4月、研修取り組んで研究が実施されるものであったことを伝え、モチベーションを上げる。モチベーションを上げる。モチベーションを上げる。

振り返りシート

1.目標達成できたこと

- ・個人面接で各委員・係として病棟が期待する役割を伝え、目標を共有した。中間評価では、計画通りに進んでいないスタッフに、スタッフ自身が考えられるよう関わった。
- ・スタッフと定期的な面接を行い、記録に残した。
- ・モチベーションが低かったスタッフとかわり学習会に主体的に取り組めるようになった。

2.改善すべきこと

- ・スタッフの目標管理について副師長との連携
- ・スタッフの目標達成のためにサポートをしていくには副師長の協力を得ていくことが必要だが、目標管理の視点での情報交換が不足していた。
- ・チームリーダー・プリセプターなどスタッフの活用を意識的に行うことが必要だった。

スタッフの動機づけを維持する支援

- ・本人の良いところ、できているところを伝えることはできたが、努力が必要なことに、動機づけが維持できるような支援が必要であった。

4.今後の課題

- ・副師長とスタッフの目標管理について、情報共有する。
- ・スタッフ支援のため人材を活用すること
- ・スタッフの動機づけを維持する支援

成長報告書

平成28年2月29日作成

1

- ・看護師として本人がこれまで経験してきたことや仕事ぶりを言葉として伝えることで、強みを自覚する気づきにつながることを経験した。長所に焦点を当てる

2

- ・スタッフ支援には、副師長やスタッフとの連携が不可欠であることを学んだ。誰に任せるかを明確にする。

3

- ・モチベーションは動機づけだけでは、維持できない。日常業務の中で承認する機会を持つことが有効であること経験した。

スタッフがやりがいをもって、業務できる環境を整える

チーム作りの中で連携がさらに円滑になるように声掛けしたい

具体的な取り組み内容

4. 4月8日両会合を終お互いを思いやる助け合えるチーム作りに対しての思いを伝える。
5. 日々の業務の遂行とスタッフ間の連携ができ、協力できた場面に運営委員会やサークル会の中で発題する。
6. 毎月の府連会合の場や日中のカンファレンスの中で、上記の場面に口頭で発題する。
7. 面接時(11月・3月・2月)に、スタッフ間で助け合う・思いやる事の意義を発題し、自主的行動を促す。
8. 運営委員会「サークル」会の場面にスタッフが協力関係の中で各チームの運営ができているのを発題する。

平成27年 4月20日

市棟会議の中でテーマを決め、以下のルールで開く

くタップが私にはから始まる発言

「私は○●考える」「私は△△感じる」…

置く姿勢で反応を示す

うなづく・手を叩く・視線を合わせる・

が得意なスタッフに
など危険物の整理を
、確認できる工夫を

的な記録を推進す
問題記録の提示で
良い記録の提示を

が決めて実行し
結果が思うように出
なくてもエ

◆戸惑ったり困ったりしたときは話しかけられる雰囲気を作る

こんなことぐちゃいでなん
か褒められてうれしい

そうかい記録は良い
ですね。ありがとうございます。

チームの看護度が高く忙しい時にチームから患者トレードの提案があった。勤務初時、大きな声をだし威圧的に対する患者に一人で対応していた時に「丈夫でしたが」と他のNs2名がすぐ来#をがけてくれた。

病との関係の中で、退院の方向が見え、患者が憤りを感じた時に、じっくり話しきり担当医と連携をとる中で方向性が道になった。

- 暴力を受けたスタッフに「辛かったなー」と
距離を少し保たせてくれ、確かな気持ちにな
らせた。
- 暴力を受けたスタッフの辛さを受けて、「大
丈夫ですか、対応しますよ」と声をかけ
て、抱きかかってくれた。
- 暴力の根拠と疑念排除の視点でそれぞれ
の立場から前向きに検討できた。
- 気持ちがいっぱいした時に相談にのって
もらい、次の一歩を踏み出せた。
- 受持者たちの遠征について、地域相談
支援者である1人事例の例で、地域と
遠征連携ができた病院で行っている遠征支
援の役割を地域の支援者に理解してもら
えた。



① お互いを認め合うとチームの力は強くなる。
(効果)

の良いところを発見すると相手の良いと
見えてくる。(協力したくなる・プラスの力)

の良いところ探しは患者さんの良いところにもつながる(良い看護につながる)

成長報告書

平成 28 年 2 月 29 日作成

1

- ・スタッフに良いところを返すとちがう側面が広がり、チーム力の強化につながる

2

・スタッフの笑顔は私のモチベーションを上げた

3

- スタッフの良い関係は患者さんにも影響する(仕事の能率が上がる)

チーム作りの大切さをふまえ、スタッフの強みをふまえた関わりを続ける
私もあなたもいい関係で管理をする

ゴール(目標)
病棟運営について副師長と話し合い共有し協働できた事柄をまとめる(その時の思いも残す)

具体的な取り組み内容

ねがい

・副師長と楽しく病棟管理ができるようにしたい。それはスタッフも生き生きすることに繋がる

現状分析

・師長から副師長やスタッフに向けて指摘が多い⇒患者の状況や退院に向けての進捗状況などいろいろなこと
・ベッドコントロールについて副師長からの発信がすくない
・特殊性のある3つのセクションで看護1単位の病棟で管理が複雑である
・副師長としての気づきはある。それをうまく副師長が管理の視点で判断し意思決定してチームにコーチングできていない。

1. 管理業務内容について副師長と確認し共有する
2. 業務の進捗状況の確認、指示、承認し褒め達成感を得られる関わりをする
3. 毎月の運営会議や日々タイムリーに時間をもち、管理的な視点で情報伝達し、副師長から病棟の状況を得て共に検討していく
4. 様々な事柄を通して自己の看護観や管理についての考えを意見交換する

平成27年5月29日

トフォリオ

病棟運営について副師長と話し合い共有し協働できた事柄をまとめる(その時の思いも残す)

1. 毎月の運営会議開催/問題や情報共有はタイムリーな話し合いを持ち意見交換した
対応困難患者を通して病棟で生じている問題について副師長にどのように進めていくか委ね支援した
2. 3つのセクションの業務が円滑におこなえる月の勤務表、週間予定表の人員調整を副師長と検討した
3. 業務内容や院内連絡会議などの資料作りの目的や役割分担とどのようなところを見ていくかなど確認し会議に参加した
4. 副師長担当の各チームメンバーとの面接内容と支援していく事を共有した
5. ベッド調整を副師長が主体で行った(入院予約も見据えて、退院支援への関わり強化を進めた)

場面①

「問題行動を起こす対応困難患者にみんな回されている。それぞれがこの考えで合っている、やり方でもいいのと思っているのに……。ここだとこの病棟どうなるの」



「それから、みんなで考えよう、まず何が必要か、なぜ対応に自信が持てないのか。どうしようかとスタッフと副師長で相談している。副師長から「スタッフの中から講師をだし、このケースや対応について学び、考えようと思います」状況を交えていくのは自分たち、どうすれば活きたせるか苦しみながらも糸口を見つけて。みんな力あるな、うれしい!

場面②

学生さんから「10の看護師さんのような看護師になりたい」「良い緊張感を持って、気持ちよく実習できた!こんな言葉もらったんですよ!副師長が報告があった。『うれしい!このこと、どんなふうにかスタッフに伝えていこう』」



「師長から「このことスタッフに伝えましょう!私達の看護こんな風に評価されていますよ。スタッフのモチベーションきっと上がりますよ」

「職員から「副師長さんたちの表情明るいんですね。スタッフから副師長さんよく相談していて、スタッフが自分なりに考えているし、副師長もきちんと答えてますね」副師長さんたちに伝えよう

成長報告書

平成 28年 2月 29日作成

1

・指摘では相手は楽しくなく成長に結びつかないことを学んだ

2

・3つのセクションであるが看護1単位であることを常に意識することが欠かせないことだ

3

・実践のリーダーの副師長が動くスタッフの気持ち動く

病棟運営について師長、副師長の考えをお互いにぶつけ合い考えを統合していく

振り返りシート

1.目標達成できたこと 平成27年10月14日

・師長の管理業務について内容を共有し、共有すること、実施することを確認した。
・3つのセクションの業務が円滑におこなえる月の勤務表、週間予定表の人員調整を副師長と検討した。
・毎月の運営会議や日々タイムリーに時間をもち、管理的な視点で情報伝達し、副師長から病棟の状況を得て共に検討していく

でなくタイムリーに病棟内の問題や状況を共有し、共有すること、実施することを確認した。お互いの考えや意見を共有し、共有すること、実施することを確認した。

たこととどうするか考えるという意識が、お互いの考えや意見を共有し、共有すること、実施することを確認した。

話し合いから自分自身で問題を解決して行くことになった。

2.改善すべきこと

・管理業務の内容(各看護管理やチームワークなど)の目的や方法をまだきちんと整理して伝えられていない。
・病棟全体を統括することや日々の業務をマネジメントできるように病棟の状況や情報を把握できていない。
・3つのセクションの業務が円滑におこなえる月の勤務表、週間予定表の人員調整を副師長と検討した。
・毎月の運営会議や日々タイムリーに時間をもち、管理的な視点で情報伝達し、副師長から病棟の状況を得て共に検討していく

・日々の業務の中で話し合いを持つことができてタイムリーにできないことがある。互いのスケジュールの共有が不足している

4.今後の課題

・管理業務内容の明確化
・病棟全体を統括する
・3つのセクション(看護、プログラムや業務を含む)がわかるスタッフを増やす
・副師長とスタッフが中心になって問題を解決して行くこととするチームを構築すること

私の目標管理

病棟運営・看護管理が「楽し」と思える 場面集を作成する

具体的な取り組み内容

1. 副師長とタイムリーに報告、連絡、相談ができ、スムーズな連携が行える。また、スタッフからの報告・相談は期限を決め明確に返していく
2. 病棟内のラウンドを毎月曜日に実施し、ハード面や患者さんの声を聴きスタッフのソフト面を知る
3. 看護管理研修(セカンドレベル)に参加する看護管理という役割を高め、学んだことを実践で活かしていく(活かされたと思ったことは記載し残しておく)
4. マネジメントフレクシオンを病棟副師長と2ヶ月に1回は実施し看護管理に繋げる

【一部中間評価で修正箇所】

平成 27年4月20日

モチベーションを維持できるよう1日の振り返りを行った。

フォロ

会議においてスタッフ一人ひとりが、チーム力を高めていきたいこと

カンファレンスが有効に機能するようコミュニケーションスキルをバウチにして、グループに置き、カンファレンス時足した。問題解決はカンファレンススタッフ全員の意見交換のもと解

決においてよかった場面をタイムリーにフィードバックした。取り組むこと、また、看護科から理解し、自分の言葉として伝えようとした。(弱かった)何ができるか、何をしないかはならぬ行動に移すよう意識した。いつもでも相談できるよう、ゆとりを意識した。

病棟目標を達成するために、スタッフ1人1人が力を合わせ病棟の問題を解決しようと取り組んだ事例集を作る

「精神科はカンファレンスと新卒で就職したばかりの私に指導してくれた師長さんの影響でこれまでもカンファレンス話し合いを大切に取り組んできた。管理者としては、起きた事柄だけに目を向けるのではなく、発生した問題を解決するために、情報の収集・整理を行い、現状分析をしっかりとすることが必要。また、発生した問題を何とかしないと、対策ばかりに走る傾向はある。

PDCAサイクルを回すことを習慣化する。

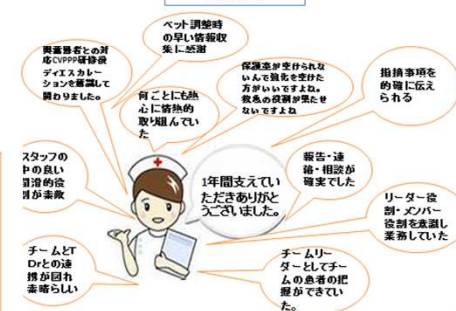
面1 看取りの看護から

先生や2C病棟の看見送られながら最後、緩和ケア病院なんいい。安心できる皆さ

スタッフの思い

患者の思いを尊重したい、でも痛みが強くなったときこの病院で痛みの緩和ができるのだろうか。今は転院は嫌だと言っているが、この先を考えたら緩和ケア病院に転院したほうがよいのではないかな。

承認場面



振り返りシート(最終)

1.目標達成できたこと

・朝・昼のカンファレンスに参加し、意見交換のことができた。事故・倫理などの看護の振り返りに視点を置くよう促されることができた。リフレクシオンを通して、疲れてい

2.改善すべきこと

・承認を的確に実施できなかった。言いづらいこと・出来ない事を指摘することに、とても努力が必要な状況である。管理者として、人材育成が重要な役割である。根拠をもって指導し

が分かったので、スタッフの強みを意識して、声掛けしていきたい。意見交換は、スタッフ全員がを述べられていた。チーム力のた、時間管理ができていないたりがなく、1日1日が皆一杯の1日失敗もあった。失敗を学びと

4.今後の課題

・スタッフの特性に合わせたアプローチができるよう、「ティーチング」「コーチング」のスキルが活用できる。
・セカンドレベル研修での学びを活かし、根拠に基づいた看護管理を実施していく。(活かされたと思ったことは記載し残しておく)

成長報告書

平成 28 年 2 月 25 日作成

1

・問題解決に向けたカンファレンスはチーム力を高める

2

・管理者のモチベーションを高めてくることが、病棟のモチベーションに影響する。

3

・問題解決には情報の収集・整理が必要で、現状分析が重要

【今後どのように生かしていきたいか】

問題は日々発生している。問題が発生してからではなく、未然に防ぐことができるようマネジメント力を高める