

訪問看護管理者養成研修会 総括アンケート結果

一般社団法人 全国訪問看護事業協会

訪問看護管理者養成研修会 総括アンケート結果

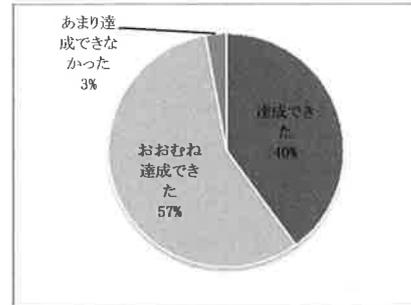
参加人数: 35

回答数: 35

回収率: 100%

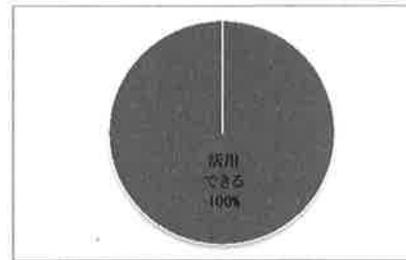
■ 設問 1 研修会に参加した動機・目的は達成できましたか

達成できた	14 人
おおむね達成できた	20 人
あまり達成できなかった	1 人
達成できなかった	0 人



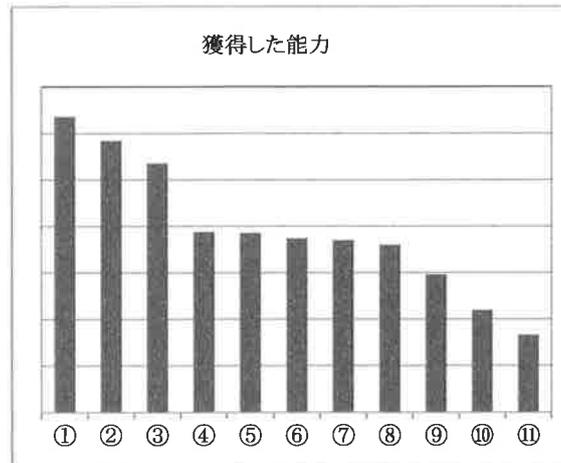
■ 設問 2 今回、管理者研修会で学んだ内容は現場で活用できる内容でしたか

活用できる	35 人
活用できない	0 人



■ 設問 3 本研修会で獲得した能力

- ① 人材育成・人材管理・労務管理・モチベーション管理等のスタッフの管理能力
- ② 管理者としての基礎知識・看護管理・リーダーシップ力
- ③ 問題解決への論理的思考力・意思決定力
- ④ リスクを分析・対応する力
- ⑤ 組織の経営戦略・営業・マネジメント力
- ⑥ 効率的な組織・システムを作れる力
- ⑦ サービスの質を評価する力
- ⑧ 退院支援・退院調整を行う力
- ⑨ 訪問看護に関連する制度・政策の理解力
- ⑩ 事業計画・予算を作成できる力
- ⑪ 財務状態を把握・分析する力



【ステーション内】

- ・ 課題に対するグループワークの方法をステーションでも取り組みたい。ステーションとしてのビジョンをもう一度見直し、スタッフにわかるように提示する。
- ・ 病院という組織の中での訪問看護の役割・存在を明確化し言葉にする。
- ・ 本研修会で得た知識をスタッフの教育に活かし、人材育成とともに訪問看護の質の向上に努める。
- ・ 管理者自身が答えを出すのではなく、スタッフみんな考えていく。
- ・ ビジョンを作る(年度内に)。
- ・ 業務手順を標準化する(年度内に)。
- ・ アセスメントの学習会をする(12月末までに)。
- ・ スタッフと、どのようなステーションが理想かを一緒に考える時間(機会)を持ち、モチベーション管理に活かす。
- ・ 今後、一からチーム編成を検討していく必要があると思う。
- ・ 訪看独自の理念を作り、日々皆で共有していく(収支等含む全て)。モチベーションが上がり仕事を楽しめるような事を考えていく。
- ・ まずは5年後のビジョンをはっきりと持ってスタッフに言葉で伝える。
- ・ マニュアルの整備。
- ・ 地域の方に人・技術・接遇において一番といわれるステーションにする。
- ・ サテライトを出す。
- ・ 年間実収益1000万円を目指す。
- ・ 5年後のビジョンを明確にし、スタッフが同じ方向を向いて業務にあたるようにする。
- ・ 分析などを用いて多面的に検討する。
- ・ 来年度の目標をスタッフ全員で考える。
- ・ 人材育成の面で目標管理を行い、スタッフ個々の能力を把握し、スタッフの目標を援助する。
- ・ 新卒Nsの受け入れ。
- ・ ステーション内勉強会でグループワークの方法を取り入れ、全員参加型の管理を行う。
- ・ Jansenの4分割を使用し、スタッフと事例検討を行う。アンカーテストをスタッフみんなにやってもらおう。
- ・ スタッフにステーションの目標・理念を示し、ぶれない。
- ・ スタッフのモチベーションを上げるための働きかけ。カンファレンスの方法。
- ・ ビジョンを掲げて戦略を立て、実行していく。
- ・ 経営参画をスタッフにも促せるよう共にビジョンの共有をする。またスタッフ自身のビジョンを明確にしてもらい、共に言語化してビジョンに近づける支援をしたい。

【自分自身】

- ・ 管理者としての利用者・スタッフへの関わりを意識し、入りすぎず引きすぎず、良い加減を心がけるようにしたい。
- ・ 対利用者・対スタッフにも「何で？」という思いとアセスメント視点を心がける。
- ・ 管理者として人材育成、人材管理を行う。
- ・ 「何でだろう？」と意味づけにこだわる。
- ・ スタッフの個々の能力やモチベーションを、感覚ではなくキャリアアンカーを使用して客観的に評価し、個々の強みを活かす。
- ・ 法人内での訪問看護ステーションの位置がはっきりしていなかったため、今回の参加をきっかけに運営会議(法人を巻き込んだ)を開催するなど、知ってもらうことから始める。
- ・ 人材育成では個々の能力の評価と育成をシステム化し、事例を深める中で問題解決するアセスメント力を伸ばせるように、管理者として関わっていききたい。
- ・ 次世代の管理者育成のための教育プログラム構築。
- ・ 管理者として、利用者さん・スタッフ・事業所についてアセスメントし、それぞれの課題について何ができるのかを考えていく。まず第一歩としてスタッフのキャリアアンカーを確認したい。
- ・ 今後地域の人口が減っていくので、ステーションをどのように維持していくのか本部と話し合う。
- ・ 相手の話を最後まで聞き、アサーティブなコミュニケーションがとれるよう努めていく。

【地域】

- ・ 社会に求められる訪問看護サービスを追求し、地域の特性や社会資源、多職種連携を今まで以上に積極的に実践する。
- ・ 社会貢献の一つとして池田市内に「町の保健室」を開設しようと、市内のステーション管理者全員で動き出しているので早く実現できるように頑張りたい。
- ・ 5年後のビジョンとして、24時間地域で利用者さんを支えるため、少しずつ複合的なサービスに広げていきたい。まずは来年4月にヘルパーステーションを立ち上げようと思う。(多職種連携のため)
- ・ 経営安定・多職種連携のためケアマネージャーとの関わり方を考える。
- ・ 地域に訪問看護をアピールする。

- ・ 管理者が好きになり、やりがいになった。
- ・ 看護管理に必要な知識が増え、管理者としての役割について深く理解できた。管理者として、一人の人間として社会と深く関わり、社会貢献したいという気持ちが強くなった。
- ・ 管理者としての視点で、利用者・スタッフへの接し方。
- ・ モチベーションが上がった。
- ・ 精神的に少し強くなれた気がする。
- ・ 系統的に学ぶことができ自信につながった。課題が明確になり、課題解決の方法も学んだ。
- ・ 管理者としての自信の無さに立ち止まらず、役割として勉強し、自分なりの努力を自分の力にしていこうと改めて思えた。自分のぶれない軸は何かと改めて気づけた。
- ・ いろいろな地域の方と交流ができて刺激になった。もう少し頑張ってみようと思った。
- ・ 職員に考える力をつけてもらうために、失敗を恐れずもっと職員任せにしていこうと思う。
- ・ ネットワークができた。
- ・ 漠然としたものが少しはっきり見えてきた。意識して一つずつ取り組みたい。
- ・ 前向きになった。コーチング、アサーティブを磨いてみよう思っている。
- ・ 訪問看護の評価を主観ではなく客観的に行い、社会的意味を明確化してスタッフと共有したい。
- ・ 自信を持ってなくなっていた時期であったため、元気をもらい行動を起こしてみようと思わずに進んでいる。
- ・ 組織・法人のビジョン理念のもと、管理者としての役割や課題について取り組む姿勢が変わった。
- ・ 公平なものの考え方。
- ・ モチベーションの上げ方。
- ・ アセスメント能力。
- ・ ビジョンについての考え方。
- ・ 自信を持てた。
- ・ 今まで経営についてあまり考えていなかったが、ステーションの経営・財務についてもしっかり考えてみようと思った。
- ・ 管理者として元気でやる気がアップした。
- ・ 現状維持はダメ。チャレンジしようと思った。
- ・ ビジョンを定め達成するために、まずはスタッフ育成のために自分自身も変わっていかなければと思った。
- ・ 事業展開への不安、スタッフ管理など不安だらけだったが、マネジメントや事業展開についても答えが出た。
- ・ 長期的ビジョンを持ってステーションを管理することは今まで考えていなかったが、5年先のステーションや在宅看護を考えられるようになった。
- ・ 何をしたいのかわからなかったが、5年後・10年後のビジョンを持つこと、理念をしっかりと確認、スタッフに浸透させていく事の大切さがわかり、小さなことでも出来ることからコツコツとやることがわかった。言語化(思いを)して人に伝えていく事から始めようと思う。
- ・ 言葉を選ぶようになった。
- ・ 仕方なく引き受けた管理者だが、今後もがんばろうと思う気持ちが起こった。
- ・ 管理者としての責任感、やるべきことを知った。
- ・ 管理者にならされた感があり、早くスタッフに戻りたかったが、管理者としてやってみたい事ができた。
- ・ 組織としてのビジョンを持つ。
- ・ 人材育成、管理、労務等への意識。
- ・ 苦手な目標管理に少しずつ取り組もうと思う。
- ・ ステーションにおける管理者の位置づけと役割を改めて感じ、管理者のリーダーシップによりステーションが変わる事を感じ、心構えが変わった。
- ・ 偏った見方、考え方をしている自分に気づいたので、患者・スタッフを少し広い目で見られるようになった。
- ・ 視野が少し広がった。統計的な部分は弱いと再確認し、今までのやり方を続けてはいけないと思った。
- ・ 山田雅子先生の講義で、『人材ではなく「人財」』という言葉は管理者として心に響いた。管理者として仕事ばかりに突っ走ってきたが、キャリアとは「生涯を通じて人間の生き方表現である」と聞き、ジャングルで良いのだと思うと心がとても楽になった。
- ・ 5年先のビジョンについての意識が強まり、法人と話し合う機会を持とうと思った。人材育成等細やかな部分での悩みが、ビジョンがないままただ進んでいる状態であることを気付くことができたことは大きい。

■ 設問 6 今回開講された科目に追加した方がよい科目があれば、お書きください

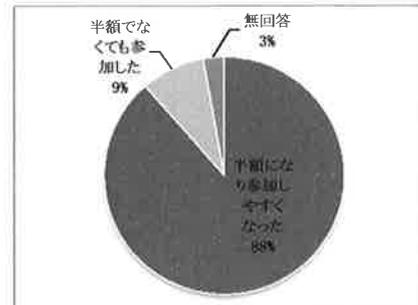
- ・ 具体的なICTによるシステムの効果
- ・ 地域事業に取り組んだ内容や効果
- ・ 財務分析(自ステーションの数字との照らし合わせ)
- ・ アサーティブコミュニケーション

■ 設問 7 今回の講師以外で講義を受けてみたい講師がいる場合には、講師名とどのような内容の講義を受けてみたいかお書きください

- ・ 叶谷由佳氏:管理者に備えるべき能力から何かが深まりそう。
- ・ 宮崎和加子氏
- ・ 村上智彦氏:地域を支える私たちの役割

■ 設問 8 今年度は日本財団の助成で、参加費が従来の価格の5万円引きになっていましたが、そのために管理者研修会に参加しやすくなりましたか

半額になり参加しやすくなった	31人
半額でなくても参加した	3人
無回答	1人



- 半額になり参加しやすくなった理由・・・
 - ・ 法人に参加申請がしやすかった。(5人)
 - ・ 法人の許可が得やすかった。(9人)
 - ・ 宿泊費等の負担もあるので助かる。(3人)
 - ・ 自己負担で参加しやすくなった。(7人)
- 半額でなくても参加した理由・・・
 - ・ 必要な研修であれば法人はバックアップしてくれる。
 - ・ 受講のタイミングが良かったため。

■ 設問 9 今回の研修会を受講いただいた方を対象に、来年7～8月に「管理者養成研修フォローアップ研修会」を開催します。その中の特別講演について、現在検討しておりますが、内容や講師の希望があればお書きください

- ・ 山田雅子先生(6人)
- ・ 村松静子先生
- ・ 浅川澄一さん(ジャーナリスト)
- ・ 村上智彦先生:地域を支える私たちの役割
- ・ 管理者のストレスマネジメント
- ・ 今回の受講者がフォローアップまでの期間に何を計画し実施したかを聞きたい。

■ 設問 10 9日間を振り返り、研修会全体のご意見があればお書きください

- ・充実した内容の研修会を受講できてよかった。受講者の方々も明るくとても穏やかな雰囲気だった。
- ・他の管理者と思いを共有し孤独感が減った。
- ・充実した内容の研修会でとてもよかった。感謝の気持ちをエネルギーに変えて努力していきたいと思う。
- ・研修が18:30という日があったのできつかった。
- ・来て良かったと思わせてくれる内容だった。
- ・たくさんパワーをもらった。小さなことから一つずつ実践していこうと思う。頑張っている仲間がたくさんいて、出会えたことが財産になった。
- ・和気あいあいの中、熱気ある研修であった。一人ひとりの仕事に対する気合というか、自身に満ち溢れた熱いものがヒシヒシと伝わってきた。
- ・どの内容もすべて専門性が高く、日頃の仕事の意味づけができました。国の方向性、訪問看護全体の方向性など広く視野を(外に)向けながら、一人ひとりのケアを大事にしていこうと思う。
- ・学ぶことが多く、すべて身についたとはいえないが、何かにぶつかった時に振り返りのできるツールとして研修資料等を手元に置いておきたい。
- ・皆のパワフルさに圧倒された。
- ・大変有意義な研修で自分自身の管理者としての姿勢を問い質しできた。訪問することが大好きで訪問ばかりしていたが、それでは管理者は務まらない事を理解した。
- ・業務の振り返りと気付きがあり、とても前向きな9日間だった。9日間通しの日程よりも、3ヶ月に渡った3日間のプログラムが良かったと思う。職場に戻って行動し、次の研修で更に気付きがありと効果があった。
- ・とても素敵な仲間に出会い、学ぶことの大切さや楽しさを実感することができた。
- ・時間が有効に感じた。どの講師も私に刺激を与えてくれた。
- ・得るものが多く、有意義な研修会だった。
- ・管理者としての自覚が生まれたと思う。
- ・9月10月のテキストの厚さに、これを3日間で勉強するのかと驚き、毎日講義の内容に自分の頭をついていかせるのに苦労した。勉強したい気持ちを忘れずに時々見返したいと思う。
- ・出来ていないところに気付き、落ち込み、やっている方向性が合っているときは「ヨシッ」と勇気づけられた。全国に仲間がいる事も感じられ、とても楽しく快い研修だった。
- ・管理者は同じようなところの悩みや葛藤があることがわかった。本当に自分が管理者に合っているのだろうか…という思いも出てきた。
- ・多くの管理者に出会い色々な悩みなどを聞き、今まで孤独で活動していた気持ちがとても楽に考えられるようになった。また、日々行っている業務の確認もできてよかった。
- ・内容が非常に濃く重く、ビジョンを描くという大きなミッションを与えられ、そのための方法論を少しずつ色付けしていければよいと思う。たくさん受講者の様々な思いや考えを聞けたことも大きな力となった。