

セミナー企画書

ペホス(アプロクリエイト代表)

連絡先 : contact@en-coach.com

【タイトル】

職場内パートナーシップを広げるリーダーの役割

【参加対象】

- 現場の業務は得意だが、チームの意見をまとめたり、耳が痛いことをスタッフにフィードバックしたりするのが苦手なリーダー（看護師長、介護主任、ユニットリーダー等）
- 職員を採用しても定着しない部署・部門があり頭を抱えている経営者 等

【参加者が得られるメリット】

- スタッフの離職やメンタル不全を予防するためのテコ入れポイントが分かる
- 信頼関係・協力関係を作り出す上で、チームに足りないものを発見して対処できる
- 理念に沿った職場風土をリードする心構えが身につく

【コンセプト・概要】

病院の看護師長やリハビリ主任、介護施設の介護主任・ユニットリーダーには、専門職としての経験値が高い人が任命されますが、チームをマネジメントする力は現場の経験値と比例しません。

ところが、チームをマネジメントする力を“学ぶ”機会も“磨く”機会もないまま、現場のマネジメントを任されています。そして、相談できる相手がいなくて一人で抱えてしまい、メンタル不全に陥ることもあります。また、苦手なマネジメントから逃れるように現場に入って、リーダー業務をおろそかにするリーダーも現れたりします。

その姿を見て、スタッフがリーダーを頼れなくなるだけでなく、リーダーになりたがらない空気が広がれば、リーダーに向かない人材をリーダーに任命することになり、ますます悪循環から抜け出せなくなってしまいます。

このような組織の悪循環を良循環に変えるコツを、実践につながるように、事例の探究を通して学びます。

【所要時間】

90分～120分程度

【内容】

① 不幸を招くミスマッチ～組織風土の観点から～

- ・ 採用→離職→採用→離職のループ
- ・ 採用コストを無駄にしない
- ・ マネジメントの負荷が集中する中間管理職の現実

② なぜパートナーシップなのか？

- ・ 職場内パートナーシップを点検しよう
- ・ 職場内パートナーシップとはなにか
- ・ 最近の離職傾向とパートナーシップの関係

③ パートナーシップの不在が及ぼす影響

- ・ 言いたいことがあっても本人に言わない職場風土
- ・ 会議中は意見が出ないのに、終了後に影で不平不満が出る会議
- ・ 孤独感を感じるリーダーがやりがちな失敗 等

④ 職場内パートナーシップを広げるリーダーの役割

- ・ 職員にパートナーシップを申し込む
- ・ チームを俯瞰して、コミュニケーションの“質”にアプローチする
- ・ 「ピットイン」で整える時間をもつ

【参加者の声】

- ・ 耳慣れないテーマでしたが、事例で説明されて、あれもこれもパートナーシップが原因だったんだと気づかされました。 (デイサービス管理者・30代)
- ・ 自己点検をしてみたら、いくつも思い当たることがあって焦りました。現場に戻ったら、職員にパートナーシップを申し込むことから始めます。 (特養施設長・40代)
- ・ パートナーシップの不在が及ぼす影響を知って、納得することがいくつもありました。学んだことをまずは会議中に実践してみます。 (経営者・50代)

【参加特典】

希望者に当日のスライド (PDF 版) を進呈