

5-2

僕の絆の物語

新人職員の激闘の日々

意識改革

チームケア

特別養護老人ホーム 足立新生苑

介護士 狩野 吉昭 (かりの よしあき)	介護主任 永田 剛 (ながた つよし)
東京都足立区花畑4丁目39番10号	
TEL : 03-3883-7946	E-mail : sinseien@seifuukai.or.jp
FAX : 03-3860-0950	URL : http://www.seifuukai.or.jp/

今回の発表の施設 またはサービスの 概要	当苑は、施設利用者約220名の大規模施設である。建物は昭和52年、平成元年、平成10年に増築されており、部屋の大きさ、食堂の雰囲気の違いがある。平成13年にユニットケアを導入し、試行錯誤のなか現在に至る。
----------------------------	--

<取り組んだ課題>

- ・ 新人職員がチームの中で動いていくためには
- ・ 先輩職員との笑顔のコミュニケーション
- ・ 先輩職員との声掛けや挨拶
- ・ 疑問、分からない事は先輩職員に積極的に聞く
- ・ 失敗しても悲観的になってはいけない
- ・ 失敗を自信に変えていく
- ・ 新人職員も介護のプロであることを自覚する
- ・ 新人として思いっきりガムシャラに動く
- ・ 先輩職員から信頼を得る為に二度の同じミスをしてはいけない

<具体的な取り組み>

- ・ 新人が初めてチームの中で動く中で、表情も固く右も左も分からずに戸惑うこともあるが、その中でも笑顔忘れずに先輩職員と接し先輩職員と新人職員との間で明るい雰囲気を作っていくことを大きな目的として行なった。
- ・ 利用者の支援の中で先輩職員との一つひとつの声掛けや、支援以外での挨拶を欠かさずに行なった。
- ・ 支援や事務的な仕事の中で疑問に思った事や分からない事があったら、そのままにせず、積極的に先輩職員に聞くことを行なった。
- ・ 支援の中で失敗はつきものであるが、失敗をした時にそのまま引きずるのではなく、何故、失敗をしたしまったか自分で考えたり、先輩職員に聞いてアドバイスをもらう事で前を向き、次の支援に繋げていく事を行なった。

- ・ 失敗をした経験を活かし、支援の中でもう一度失敗してしまった事を自分で考え、時には先輩職員に聞き、支援を試み自信に変えていくことを心がけた。
- ・ 初め新人職員は色んなことに対してゼロからのスタートであるが新人も現場に入れば介護のプロである為、介護のプロと言う自覚を持ちながら行なった。
- ・ 先輩職員から与えられた仕事や自分の仕事に対して分からない事は沢山あるが、ひたすらガムシャラに動く事を行なった。
- ・ チームの中で動くと言うのは職員同士の信頼関係が大切である為、その中でも職員一人ひとりが考えている事を胸にしまっておくのではなく、職員同士が共有できるように色んなアイデアを伝える事を行なった。

<活動の成果と評価>

- ・ 笑顔で先輩職員と接したり、先輩職員が笑顔で接してくれる事で新人職員と先輩職員の間で雰囲気が良くなり新人職員がこのチームでやっていけると言う自信や居場所が見つけられることができました。
- ・ 支援の中で失敗をしてしまった時に、自分で反省したり、先輩職員からアドバイスをもらう事で次に繋げ、失敗したから下を向くのではなく、失敗をしたからこそ前を向く大切さを感じる事が出来た。
- ・ チームのなかで積極的に動き、分からない事を先輩職員に聞く事で次の支援に繋がり、自分自身のスキルアップにも繋がった。又、先輩職員と意見交換をする事で信頼関係も深まった。

【メモ欄】