

テーマ: 医療現場のコミュニケーション



Q. 医師の働き方改革(勤務時間の上限規制)は、違反すると罰則もあるとのこと、しかし、期限も近いから、すぐに進めなければならない。
どこから手をつければ良いのだろうか?
職員に業務の棚卸をさせて、どれだけ仕事を引き受けられるか確認するべきだろう

A. それが一番危険です!
職員は、それぞれ精一杯働いているので、「余力があるだろう?」と聞かれて「ありますよ!」という人はいません。ここで誤解を招くと、タスクシフトが進みません。



まずは、良いコミュニケーションをとれるようにすることです

【1】働き方改革は、全員参加でなければ進まない

早出の超過勤務や残業をさせないなどは、トップ・ダウンでできることもありますが、業務を見直して、医療の質を落とさずにタスク・シェアやタスク・シフトをすることは、職員全員からのボトム・アップなしには実現が難しいです。

【2】まず、「働き方改革は、自分自身のため」という目的を共有することから

人は、何事においても、目的が自分ごとになっていなければ、自発的に行動に移しません。「働き方改革によって、業務が効率的になり、お互いが助け合える組織になるため」という目的を、全職員にアナウンスするなどして、しっかりと共有を守りましょう。

【3】なんでも話せる風通しの良い職場にする

職員の中には、思いがけない良い意見を持っている人もいます。どんなに小さな気づきや些細な違和感でも、まずは話し合えることが、より良い環境を生み出す大前提です。また、職員同士が気持ち良く協力してもらうためにも、どんなことでも職員同士が耳を傾けてくれる職場であることが重要です。



コロナ禍で疲弊している職員も少なくありません。なんでも話せて、気持ちの良いコミュニケーションのとれる職場にすることで、職員が元気を取り戻し、同時に働き方改革にも前向きに協力してくれることが重要です!

★ここがポイント★

なんでも話せる職場をつくれるかどうかは、各部門や各部署のリーダーの協力が必要です。リーダーが、常に「みんなの傍にいる」という気持ちで接することが、組織を一丸にする基礎です。



無料

お困りのことやご不明な点などがございましたらお気軽にご相談ください!
社会保険労務士と医業経営コンサルタントがアドバイスいたします(秘密厳守)



東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345 (平日9時30分から17時30分まで)

詳細はこちらから検索! ⇒

勤務環境かいぜんサポートナビ