

「対等」を共通理解する ～パートナーシップ・ナーシング・システムの勉強会を通じたスタッフの意識変化～

武井有希子 井上 裕子 森川 恵子 眞鍋あお恵
佐藤 朱音 柚原 直美 南條 久乃

静岡赤十字病院 2-7病棟

要旨：当病棟は平成26年9月からパートナーシップ・ナーシング・システムを導入した。そして半年後、業務整理を行ったことで、パートナーシップ・ナーシング・システムの体制が整ってきたと感じていた。一方で業務分担になっている、パートナーの相手によってコミュニケーションが取りにくいという意見が聞かれた。先輩看護師が指示的な発言をしている、経験年数の浅い看護師が依存的である、年齢やキャリアの違いから話しやすい関係でない、パートナー同士の話し合いが十分でなく、相手が何をしているのか把握できていないという問題点が明確になった。これらの問題点はパートナーシップ・ナーシング・システムに必要なパートナーの理解が不十分なこと、相手を尊重し慮るという「対等」の姿勢が不足していることが原因で、「対等」の理解が深まることでよりよいパートナーシップが成立すると考えた。そこで「対等」を共通理解しパートナーとして協働するための勉強会を実施した。「対等」とは、相手を尊重すること、経験年数の違いによる序列関係がないこと、自ら考えて行動することが必要であると共通の理解ができた。

Key words： PNS, マインド, 対等

I. はじめに

当病棟では平成26年9月からパートナーシップ・ナーシングシステム（PNS）を導入した。半年後にキャリア毎にPNSの問題点について話し合い、業務整理を行った。それに伴い業務を2人で行うということに慣れ、PNSの体制が整ってきたと感じていた。一方で業務分担になっている、パートナーの相手によってコミュニケーションがとりにくいという意見が聞かれた。

そこで現状を振り返り、パートナー同士の関わりの中で、先輩看護師が指示的な発言をしている、経験年数の浅い看護師が依存的である、年齢やキャリアの違いから話しやすい関係でない、パートナー同士の話し合いが十分でなく、相手が何をしているのか把握できていないという問題点が明確になった。

これらの問題点はPNSに必要なパートナーシッ

プの理解が不十分なこと、相手を尊重し慮るという「対等」の姿勢が不足していることが原因で、「対等」の理解が深まることでよりよいパートナーシップが成立すると考えた。「対等」を共通理解しパートナーとして協働するための勉強会を実施した。勉強会の内容とその後のスタッフの意識変化について報告する。

II. 方法

1. 勉強会の目的

- 1) 勉強会を通して対等な関係とは何かを共通理解する
- 2) 対等な関係は何かを話し合うことで自立の心を養う

2. 勉強会の方法

- 1) 病棟看護師25名を対象に全員参加ができるように、2015年10月に2回に分けて同じ内容

の勉強会を実施。

- 2) 4~5名程のグループを作り、グループワークを中心とした勉強会とした。各グループには若手看護師、中堅看護師、ベテラン看護師とそれぞれの世代の意見交換ができるように配慮した。
- 3) 病棟で実際にありそうな状況を設定し、パートナーとしてうまく機能していない場面を用いてロールプレイを実演、グループワークでPNSにおけるパートナーシップについてお互いを理解し、相互に対等関係でない場面であったことを振り返った。
- 4) 「対等」の理解を深めるために、「対等」関係とはどのようなことかをグループワークを行った。
- 5) 次に同じ設定でうまくいった場面のロールプレイを実演、グループワークで検討した。
- 6) 勉強会一ヵ月後にグループワークで意識変化の検証をした。

Ⅲ. 結果

1. 「対等」についてのグループワークでは以下のような意見があがった

- 1) 自分の意見を持つ、意見を伝えていく
- 2) コミュニケーションを取っていくことが大切、会話のキャッチボールができるようになる
- 3) 相手に対して思いやりをもつ
- 4) 相手が意見を言いやすいような雰囲気を作る、意見を聞く姿勢を持つ
- 5) 相手のいいところを認め、伝えていく
- 6) お互いに声をかけあいながら情報共有を行う
- 7) パートナーに依存しすぎない、先輩に頼りすぎない
- 8) 先輩から言われたことをそのまま行うのではなく、自分でも考えて行動する。その考えを先輩に確認することが大切
- 9) 先輩に言われたことをただ受け止めるのではなく、自分の考えを伝えていく

10) 相手のことを尊重しながら自分の意見を言い、自ら行動できるようにする

2. 勉強会後の意識変化の検証

勉強会から一ヵ月後に、勉強会後の意識や行動の変化を検証する為のグループワークを実施。参加できないスタッフは個別に聞き取りを実施。以下の意見があがった。

- 1) パートナーと対等な関係を意識して仕事をするようになった
- 2) 病棟の雰囲気が変わった
- 3) ありがとうや感謝の気持ちや褒める言葉かけが増えた
- 4) コミュニケーションの大切さが改めてわかった
- 5) 話しあうことが増えて相手がどこで何をしているかわかるようになった。別々に動いても情報共有・状況の把握ができるようになった
- 6) 一人で業務を抱えることがなくなった
- 7) 経験年数の浅い看護師が自ら考え、自分から進んで声かけをするようになった
- 8) 相手が何をしたいのか、確認し尊重できるようになった
- 9) 先輩に言われて行動するのではなく、頼りすぎずに自立したいと思った。自分の動き方ややりたいことを考えて伝えるようになった
- 10) お互いに確認し解決しようとしている。ペアで解決できない時は早めに助けを求められるようになった
- 11) 後輩からやりたいことなど声かけが増えてよい。後輩の発言や行動を通して気付きや学びがある

Ⅳ. 考察

勉強会ではグループワークを中心とし、話し合いを進めたことで、キャリアに違いがある人達がお互いに何を考えているのか意見交換をし、両者の意見を理解できたことが大きなポイントになった。先輩は指示的な発言をせず、後輩の意見に耳を傾け、表情や言葉でも相手を尊重する姿勢でい

ることが必要である。後輩は依存的に先輩の指示を受け行動をするだけではいけない。自分が持つ知識を活用し判断し、先輩看護師に言葉にして伝える努力が必要となる。力の差があるのは事実であっても、一緒に働くものとして対等関係を築いていくことが大切になってくる。グループワークを通して「対等」について、相手を尊重すること、経験年数の違いによる序列関係がないこと、自ら考えて行動することが必要であると共通の理解ができた。各々が看護のプロフェッショナルとして自ら考え、行動することが求められていることがわかった。

当病棟ではPNS導入時にパートナーシップマインドの共通理解が不十分であった。パートナーシップマインドを理解する為に、スタッフ全員が個別にDVD（日総研PNS導入・運営テキストパートナーシップマインド養成動画）を視聴したが、今振り返るとただ見たに過ぎず、各々がどのように感じ理解したかの話し合いをすることがなかった。一年をかけ看護システムの変更をし、業務においては問題なく行えるようになった。しかし単純にシステムを変更するだけではPNSは成功しないと言われている。パートナーシップマインドを共通理解する為に、病棟での問題点を明らかにし、勉強会を行ったことはとても効果があった。

意識変化の検証では、「病棟の雰囲気が変わった」「自ら考え声かけするようになった」「対等を意識して働いている」等の変化が表れている。勉強会での学びが、どのように看護の現場に生かされているのか明らかにすることができた。コミュニケーションを密にし、相手に目をむける姿勢で

接することで対等な関係を築くことができた。互いの良いところを認め、足りないところを補い合い、より良い看護の提供ができるようになってきた。

V. おわりに

パートナーシップマインドを理解し、病棟全体で共通認識をもつことは非常に困難なことであり、時間の経過により意識が薄れるものである。また、構成されるスタッフにより変化するものであり、パートナーシップの理解と定着の為には継続した活動が必要である。

参考文献

- 1) 橘幸子, 上山香代子. 新看護方式PNS導入・運営テキスト（福井大学医学部附属病院看護部）. 東京：日総研；2014.
- 2) 橘幸子, 上山香代子. ステップアップ編PNS実践ガイド&導入病院事例集. 東京：日総研；2015.
- 3) 上山香代子. 【新しい看護提供方式PNSを組織文化に見えてきたアウトカムとパートナーシップ・マインドの育て方】他施設への「PNS監査」の視点から「なんちゃってPNS」にしないための改善点. 看護管理 2014；24（9）：825-30.
- 4) 橘幸子. 【新しい看護提供方式PNSを組織文化に見えてきたアウトカムとパートナーシップ・マインドの育て方】PNSの特徴とパートナーシップ・マインド. 看護管理 2014；124（9）：820-4.