

AMCoR

Asahikawa Medical University Repository <http://amcor.asahikawa-med.ac.jp/>

看護研究集録(2012.09) 平成21年度:69～71.

中途採用看護師活性化のために
「中途採用看護師を受け入れる風土づくり」
成功と失敗体験から学んだこと

柴田千恵子

中途採用看護師活性化のために

北海道看護協会上川南支部看護師研修会

「中途採用看護師を受け入れる風土 づくり」

成功と失敗体験から学んだこと

旭川医科大学病院

柴田千恵子

中途採用看護師を受け入れる背景

- スタッフの欠員
- スタッフの慢性的疲労の蓄積
- 中途採用看護師への期待感

中途採用看護師離職の理由

- 指導の言葉がきつい・つらい
 - 納得できないことがある
 - 超過勤務時間が長い
- ↓
- 仕事を継続していく自信の喪失
 - これまでのキャリアの否定感・自尊感情の低下
 - 孤独感・孤立感を体験

中途採用看護師離職の要因

<中途採用者側に対する姿勢>

- 即戦力としての期待が優先していた
- 知ることより知ってもらうことが優先していた
- 受け入れ側の要求を優先していた
夜勤業務・リーダー業務・・・

中途採用看護師離職の要因

<受け入れ側の準備不足困難さ>

- ・経験看護師の受け入れ体験が少ない
 - ・他の施設からの受け入れ体験が少ない
 - ・看護実践能力の把握が難しい
- ↓
- ・中途採用看護師の心の内を理解する姿勢が薄い
 - ・中途採用看護師の背景を理解する姿勢が薄い

失敗体験から学んだこと

- 知ってもらうことより知ることに時間をかける
- 期待よりも可能性を信じる
- 受け入れ側の準備をする
- 中途採用看護師の不安な気持ち・焦りを理解する
- 中途採用看護師が持っている経験を引き出す

失敗体験から学んだこと その1

- 知ってもらうことより知ることに時間をかける
相手を知るための時間と気持ちを持つ
(オリエンテーション)
知るための情報把握が必要
(どんな個性をもっているのか・興味のある看護領域、ライフスタイル、どんな風に働きたいのかなど・・・)
緊張の緩和と信頼関係形成のスタートになる
(お互いを認め合うことから)

失敗体験から学んだこと その2

- 期待よりも可能性を信じる

早急に成果を求めない(特性を知る・待つ)
経験年数からイメージしたことに固執しない
数日でその人の看護力を決めつけない
できないところに注目をしない
できること強みを探す
指導担当者を評価する

失敗体験から学んだこと その3

- 受け入れ側の準備性を整える
師長は副師長・指導担当者と指導方針の確認
スタッフ間で指導性の統一を図る
早急に成果を求めずに、段階ごとに評価を行う
質問を受けたときには時間をとる
いつでも聞ける態度を持つ
スタッフの指導のモデルとなる
スタッフに指導で困っていないか問いかける

失敗体験から学んだこと その4

- 中途採用看護師の不安な気持ち・焦りを緩和する

中途採用看護師の思いを意識して聞く
どこがよかったか具体的にほめる
定期的な面接・不定期な面接を行う

失敗体験から学んだこと その5

- 中途採用看護師が持っている経験を引き出す

これまでの看護経験の中で培ったことが実践で発揮できる機会を作る
(経験を活かせる部屋配分をする・カンファレンスで意見を述べる場面を作る)

中途採用看護師を支えるためには

- 中途採用看護師に対して

経験年数で実践力を評価しない
環境変化による実践力の低下を考慮する
中途採用看護師の力を正確に理解する
肯定的メッセージや承認をする

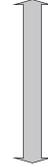
中途採用看護師を支えるためには

○受け入れるスタッフに対して

指導に対する不安を傾聴する
指導の成果を評価する
先入観を取り除く

中途採用看護師を支えるためには

○中途採用看護師に対して



師長・副師長・指導担当者が中核

○受け入れるスタッフに対して

中途採用看護師に求められる風土

- チームの一員として向かえる姿勢
笑顔と穏やかな声のトーンに始まり
中途採用看護師への気遣いある態度



信頼関係がスタートし構築へ

- 相互関係の中で成長する姿勢



よりよい看護サービスに発展

参考文献

- 1) 上田順子・平瀬美恵子・柴田千恵子: 中途採用者への支援と看護職を継続させる働きかけ 看護展望 2009 - 3
- 2) 渋谷美香・北浦暁子: 中途採用看護師を生かす、伸ばす、育てる 医学書院
- 3) 北浦暁子・渋谷美香: 中途採用看護師の定着と活用のために 看護管理、18(2):94-99,2008

