

管理者研修 ひまわり通信

第 3 号

ひとりはおみんなのために
みんなはひとりのために

発行 兵庫県高齢者生活協同組合

発行日 2008年3月

〒651 - 0085 神戸市中央区八幡通3 - 2 - 11

TEL (078) 200 - 3933

FAX (078) 252 - 2331

ホームページ <http://kourei-h.org/>



西脇講師



足立講師

情熱溢れる講師陣

仕事の報酬は仕事!?

サーバント・リーダーシップ



- サーバント(奉仕者)とリーダーシップという言葉は正反対の概念である。だが、正反対のものが意味のあるクリエイティブな出会いをしたとき、そこに新しい価値が生まれる。
- グリーンリーフの言葉「それ(サーバント=従者としてのリーダーシップ)は、尽くしたい。最初は尽くしたいという自然な感情に始まる。その後、自覚的に選択したうえで、導いてもいきたいという気持ちになっていくものだ。」

自ら成長する「じ」がママ
ネジメント力強化

3月15日(土)管理者・
リーダー研修最終日。

研修の
様子

「青梅慶友病院と大塚宣夫」のビデオの視聴後、職場環境サービスはどうあるべきか? リーダーシップについてグループ討議が行われた。職場環境サービスでは、「仕事の報酬は仕事である」といつ考え方に目からうろこ、同時に介護保険外サービスの必要性についても再確認した。また、ビデオ FISH! ではその営業哲学に驚嘆し、新たなサービスの形を見ることができた。

リーダーシップではこれからのリーダー像としてサーバント(尽くす)リーダーが示された。慶友病院の「寝たきり起こし」の実践などから、枠に捉われない発想力 実行力の重要性を学習した。

研修の最後は事業計画書の作成。それぞれ作成してきた計画書を点検し、次回の管理者会議で改めて提出となった。

昼休憩には、講師共々意思統一を深めるための昼食会が開かれ、交流を深めた。

今回の研修アンケートから、定期的な実施の要望が多く、次回の開催を検討している。



研修3日目の様子。メンバーとの交流も深まり意見交換も闊達に行われた。一同真剣に研修に取り組む。

研修アンケート 回答コメントの紹介

質問：次回の研修会に対する ご意見やご要望をお聞かせく ださい

足立先生のお話は次回も聞きたい。次回はグループワーク中心で実践的な内容を。

例えば新人研修を行い高齢協の理念等を落とし込んでほしい。

この3回の研修会は新鮮で楽しく受講できた。

理事長のお話が飽きなかった。もっと関係を深める上で必要。

中途半端だった。答えは自分自身の中にあるとのことでしたが、答えは見つからなかった。

定期的に研修を継続を望む。講義風だけでなくもっと（今回もあるにはあったが）小集団活動による問題解決能力をアップさせるような。

次回はより一層高齢協の理念を皆で確認し、意思統一を図る場が作られたらいいと思う。

議題を変えて定期的に必要。やっと入り口に立てたような気がする。

対人援助技術・気づきのスーパービジョン・SST（管理者向き）・心理学を取り入れた研修会を。

現場の声が届く職場、リーダー力が本当に求められると思う。

より良い働く場をつくるには相互関係は大切だと思う。

今回の管理者研修は楽しく大変勉強になった。次回の研修会にも期待する。

広いケースからの学びと話がよかった。

管理者の任務と役割、部下の育成などについて再度研修会を持ってほしい。もう少しわかりやすい内容で。

高齢協として介護保険事業をどう運営していくか具体的に勉強できる機会があれば嬉しい。

1日ひとつの問題等について徹底的に話し合い深めていく。そんな研修会ができれば期待する。

今回の研修で学んだことから何か具体化できること、またそれはどこですべきか？低迷している中でモチベーションを上げるためにも、職場作りをしてゆける、皆で共有できるテーマで。

質問：その他

毎日の業務に追われ任務の育成まで手が回らない。各事業所の管理者が組織の中での管理者とは思えません。

管理者としての任務が各セクションによって異なっている。最低限するべき任務と方向性を出してほしい。

このシリーズで得たものを実践した例など「高齢者生協だより」で発表したい。フィッシュのビデオは今までにないものでした。出来ないかな？

参考資料は多く参考になったが、高齢協に置き換えて考えた時、やっぱり理念だとかビジョンがはっきりとしていないというか、トップダウンしていないのでとても難しいと思う。もっと風通しのいい職場にしたい。

高齢協の経営理念は何。各事業所の事業計画も大切だが、高齢協全体の方向性が今ひとつ出していないのでは。

介護保険の枠にとらわれず、自由契約のサービスの拡大が必要と痛感した。

個々の意見が直に本部に届く正式な仕組みを作る必要がある。とりわけフィッシュのビデオが一番感動した。陽気で楽しく仕事をするのは自らの心の問題である。

事業計画のより具体的な作成方法を学ぶ機会を増やしたい。

管理者について今ひとつ果たせていないので困っている。

現場の声が組織に反映しますように。

実践と理論の統一に努め、事業所・高齢協の再建に生かしたい。

職場のモチベーションとやりがいに繋げることが高齢者に対する支援、つまり最期までその人らしく生きることが出来るという人生の豊かさ満足度と同じところに視点があるという気づきをいただいた。ポジティブ志向、快の気持ちをキープできる職場でありたい。

高齢協のトップの考えがわかるようにしてほしい。トップの気質が企業の体質になると思う。

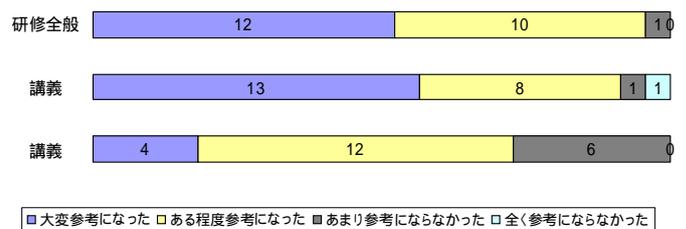
管理者の重責に耐えられないかも。

現状の維持では行き場がなくなり全てがとまってしまう。思い切った策を導入していただきたい。職員が「それならばここで働き続ける」というように。

高齢協を広く市民に知らせてゆくことについて検討してみてもどうか。利用者、出資者の増加のために。

生協法が変わります。生活支援事業が始まります。学習会が必要ではありませんか？

第3回研修会アンケート結果



第1グループ

脇菌 裕子
藤原 志津子
新原 耕治
芦田 光恵
村上 広年
西原 共美

・グループリーダー
・パネラー



第2グループ

蘆田 恭卓
中川 徹
服部 悦子
小西 両蔵
大塚 絹子



第3グループ

林 有子
苑田 恵子
梶本 克子
山田 恵子
小栗 龍男
久保田 智万



第4グループ

花田 芳恵
柿本 助宝
寺尾 建
福地 多美子
高橋 雪
中田 智志



第5グループ

山本 寛明
内田 広子
松本 猶喜
稲垣 江里
前田 純徳

パネルディスカッション：「慶友病院から学ぶリーダーシップと職場変革の教訓」についての発表の様子