

職場実習について

認知症ケアは一人ではできない。
チームケアの必要性を理解して、より良いケアを

背景

- ◆ 利用者の介護指導をしているが、同じ伝え方になっており、理解できている人と、理解できていない人の差があり、対応が統一されていない。
- ◆ 日々の利用者への困りごとに対して、その場しのぎや、簡単に伝えるだけになっている。
- ◆ 認知症への説明が具体的に出来ていない。

原因

個々のスタッフの能力を把握する場がなく、理解できていない。伝え方の指導方法の知識が不足している。みんなで集まり話し合う時間を持つと思っているが、忙しくその場にいる職員で決めていることが多い。チームケアができていない。

このまま続くと

利用者様への理解ができず、不適切な対応が続き、BPSDを引き起こしてしまう。病状の悪化やADLの低下に繋がると考えられる。他スタッフの意見を聞いたり、自分で考える事を妨げてしまう。チームでのまとまりがなくなり、チームケアが出来ないと考えられる。

協力スタッフについて

Yさん 女性

- | | |
|--------------|----------------|
| ◆ 介護職種 | グループホームの介護リーダー |
| ◆ 資格 | 介護福祉士 |
| ◆ 現場における勤務年数 | 10年目 |
| ◆ 認知症ケア歴 | 10年目 |
| ◆ 性格 | 優しくて、誠実、企画力がある |

リーダー実習生の課題

- ◆ スタッフのケア（ストレスをためていないか？不満等がないか、スタッフ同士のトラブル・作業環境）コミュニケーションをとることが不足していた。
- ◆ ホウ・レン・ソウへの方法がをきちんと定めていないところがあった。（一方通行の所があった）
- ◆ 自分自身も認知症ケアに対するスタッフへの指導方法や、OJTへの知識がなかった。
- ◆ グループホームでの目標を決めていたが、評価する場を作っておらず、認知症ケアに反映されていなかった。

実践 ステップ1 課題を通しての協力スタッフの観察を行う

別紙参照資料 ①

確認方法	結果
アセスメント表	BPSDへの理解や対応は理解できていた。認知症ケアに必要な基礎知識不足があり、本人が学びたいこと、知識が不足していた所を重点に置き、勉強会が必要。
チームケアへの理解	チームケアへの理解ができているが、チームでのリーダーとしての役割ができるように勉強会が必要。
指導方法への理解	事例や面談を行い、聞き取りをしたが、指導方法の研修を受けたことはなく、教わる機会もなかったと言われ、指導方法を習得することで、今後伝える際に、スタッフにあった指導方法が必要。
スタッフ個々の能力の把握	確認しようとしても、ごまかされたり、はっきりと答えてもらえない。勉強会があっても、参加するだけで終わっている為、確認することをしていなかった。把握の仕方の指導が必要。
仕事のやりがいの確認と、自分がどんなリーダーなのか確認	やりがいアンケートでは、利用者の日々の変化に気づき、笑顔で過ごしてもらいたいと考えられていた。そして、自分自身の健康とストレスを溜めないように気を付けている事が把握できた。自分がどんなタイプのリーダーなのか確認をしてもらい、振り返りをしてもらった。
他スタッフからみた協力スタッフの課題	他の人がどうしているかわからない。申し送りノートを確認しているが、意味が分からない。きちんと時間を取って話し合う場がない。情報共有が出来ていない等意見が出る。

実践 ステップ2 課題解決の為の分析や協力スタッフへの合意形成を行う

方法

面談にて、協力スタッフが課題として思っていること・他スタッフからみた協力スタッフの課題を確認してもらい、話し合いをした。（参照資料②）

結果

協力スタッフも同じ内容を課題と捉えられていることがわかった。この課題で実習に取り組むことの合意を得る。課題を解決するためには、どうしたらよいか話し合い、三つの目標を立てました。

目標

- ① 個々に応じた指導方法を出来るようになる。
- ② 話し合いの場を、1日1回作る。ミーティングをする。
- ③ 認知症ケアの知識を整理できる。

実践 ステップ3 指導付きで実践する。

目標からの具体的取り組み

- ◆ 認知症ケアに対する基礎知識の勉強会をする。

(せん妄とうつの違い・原因疾患の種類・認知機能障害の特徴
脳梗塞と障害の理解・小テスト)

- ◆ 介護に関する指導方法技術を習得する。実習者がして見せる⇒してもらう。
(コーチング技法・ティーチング技法・面接技法) チームケアへの理解の勉強会をする。
- ◆ 志や方向性が同じになるように、事業所の「理念」「ケア方針」を再確認する。
- ◆ 全スタッフ集まり、毎日ミーティングをする。17:00から

実践 ステップ3 指導付きで実践する。

結果

参考資料⑤ 参考資料⑥

- ◆ 基礎知識の勉強会では、協力スタッフが学びたいこと、知識が不足していた所を重点に置き、資料を集めて、勉強会。⇒小テスト⇒面談にて確認。指導⇒協力スタッフに勉強会を開催してもらう。(指導付き)参考資料③

小テストでは、解けていないところもあったが、答えあわせと、面談でどこまで理解されたのか確認をした。実際に勉強会をしてもらい、どこまで理解して、伝えられかの評価をした。重要な点は繰り返し伝えたり、例を挙げての説明を取り入れて、わかりやすく説明されていた。協力スタッフ・他スタッフ、気づきシートに記入し、振り返りを行った。

- ◆ ティーチング・コーチング・面接・カンファレンス技法では、まずどういう指導方法かの説明をし、協力スタッフに指導方法を見せる。⇒してもらう。参考資料④

ティーチング・コーチング・面接の技法も、そのスタッフに応じて、使い分けが、出来るようになられた。

- ◆ チームケアの勉強会では、体調不良で長期休暇をされていたスタッフや、経験が浅いスタッフもいる中で、個々のできること・できないことを理解する。チームリーダーの役割を理解して、リーダーであることの自覚と、自分自身士気を高めていきたいと意欲をも持たれる。
- ◆ 理念は完全ではないがある程度把握しておられ、「熱意・やさしさ・笑顔をもって、仕事をしている」ことを話され、理念に沿って仕事に取り組んでいることがわかりました。

実践 ステップ3 指導付きで実践する。

結果

参考資料⑤ 参考資料⑥

- ◆ 話し合いの場を、1日1回作る。ミーティングをする。
(スタッフ全員への聞き取り)
毎日、話し合う場を作ることで、わからないことが減った。
スタッフ間での会話が多くなり、信頼して仕事ができるようになった。
情報共有をして、一人ひとりのケアを統一したり、それぞれ自覚をもって行動できるようになってきている。
メモを取り、申し送りノートや記録に残すことで、伝え漏れが無くなっている。ミーティングの際、
申し送りノートを広げながら話すことで、改めて、ノートの内容を伝えることの再確認できた。などの気づきをもった

修正

- 協力スタッフとの実習時間が取れておらず、指導方法が不十分だった為、担当指導者との話しあいで、軌道修正する。
協力スタッフへも説明をし、再度指導方法のやり方で不安なところを聞き、指導していく。
- ◆ 指導方法を「やってみせる」12月12・13・15日まで
 - ◆ 指導付きで、「やってもらう」12月20・22日まで
を、追加する。

実践 ステップ4 一人でやってみる(成果の確認<評価>)

方法

- ◆ 勉強会を一人でやってもらい、他スタッフが理解されたのか振り返りを行う。
- ◆ 日々のケアにて、コーチングやティーチング技法を使い分け、指導する。
- ◆ 指導終了後に、一人で試みて難しかった点・気づきを面談して振り返りをする。
- ◆ 他スタッフへも、今回の取り組みで、協力スタッフが変わった所や、話し合いの場を持つことで、変わったことなどアンケートを取る。

実践 ステップ4 一人でやってみる(成果の確認<評価>)

結果

参考資料⑤

参考資料⑥

- ◆ 認知症ケアに必要な知識の資料(参考資料③)と、協力スタッフも自らの資料を用意し、説明されていた。利用者の病名・症状・使用している服薬をあてはめながらわかりやすく説明したり、勉強会后、気づきシートの内容をもとに伝わったのか・どのように理解されたの確認ができていた。
- ◆ 日々のケアでも、よく声をかけて、個々のスタッフにあった指導方法を、使い分けし、指導されるようになった。
- ◆ 他スタッフのアンケート結果でも、協力スタッフとの関わりで、以前よりも話し合うことが増え、情報共有ができるようになったなど成果が見えた。 参考資料⑨

まとめと考察

協力スタッフの変化とリーダー実習生の実習の振り返り

◆ 協力スタッフの変化

リーダーへの自覚や自信が無く、実習中も、「難しい」「自信がない」と言われていたが、指導をしていく中で、リーダーの役割を把握し、個々にあわせた指導方法に変化されていた。他スタッフから見た協力スタッフも、スタッフの意見も良く聞いて、業務の指導もわかりやすく適切に指導してもらっているなど意見が出ました。 参考資料⑦

◆ リーダー実習生の実習の振り返り

自分自身の課題

自分自身も認知症ケアに対するスタッフへの指導方法や、OJTへの知識がなかったため、今回の研修で学ぶことができ、協力スタッフと支えあって、スタッフの育成にも取り組んでいかなければと、改めて感じました。スタッフとのコミュニケーションが取れていると、自分では思っていたが、現状の把握ができていなかったと感じました。今回の実習でコミュニケーションが増え、スタッフを知ることができ、今後とも声を掛け合っていきたいと思います。

研修の内容を把握できていない事と、参考資料も、何の為の資料なのかの説明書きが足らず、わかりづらいものになっていたため、今後は目的を理解し、資料を作る際も、だれにでも伝わる内容を作ることが大事だと感じました。

今後に向けて

- ◆ チームケアをしていく中で、情報共有・共通理解ができていなかったが、今回の取り組みで、少しずつ情報を共有し、個々のスタッフにあった指導方法をし、皆で一緒の方向を向いて、利用者のことを支えていくことの大事さを知ることができたため、今後も、継続して取り組んでいきたいと思います。
- ◆ また、誰もが把握できるような資料作り・マニュアルの作成なども今後検討していきたい。
- ◆ 事業所の理念と同様、グループホームの目標もあったが、評価する場がなかった為、定期的に評価する場を検討していく。

実習の取り組みを理解できておらず、実習時間が足りずに、延長になってしまい、大変ご迷惑をおかけしました。具体的に指導して下さったり、なかなか理解できない私に、資料を作ってくださった担当指導者の下岡さん、本当にありがとうございました。

また、施設長を初め、協力スタッフのYさん、グループホームのスタッフの皆さん、人数が少ない中での取り組みで、お忙しい中、嫌な顔ひとつせず、心よく取り組んでくださり、本当にありがとうございました。

ご清聴ありがとうございました。