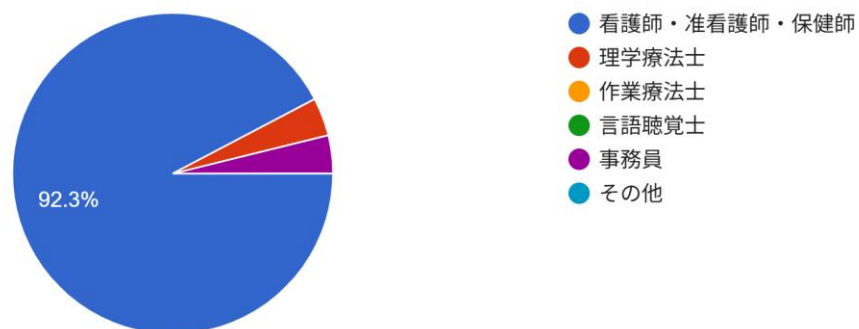


北海道訪問看護ステーション連絡協議会ハラスメント研修 アーカイブ版 アンケート結果

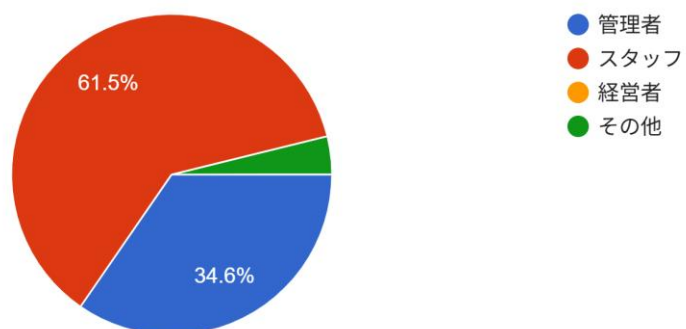
1. あなたの職種を教えてください

26 件の回答



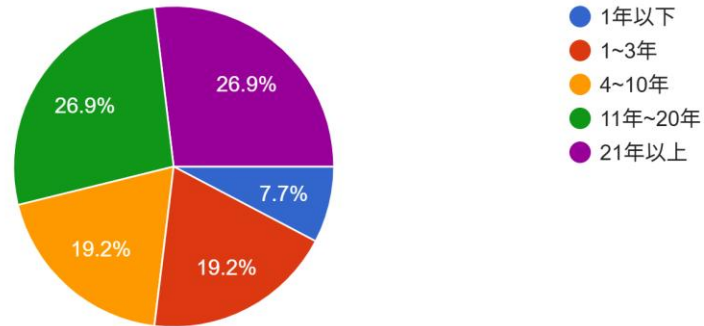
2. あなたの役職を教えてください

26 件の回答



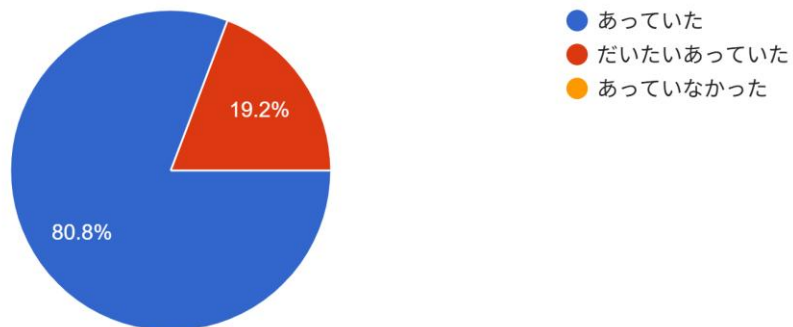
3. あなたの訪問看護経験年数を教えてください

26件の回答



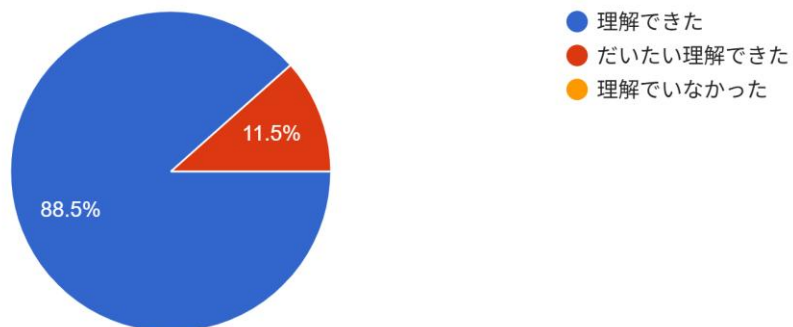
4. 研修の内容はあなたのニーズにあっていましたか？

26件の回答



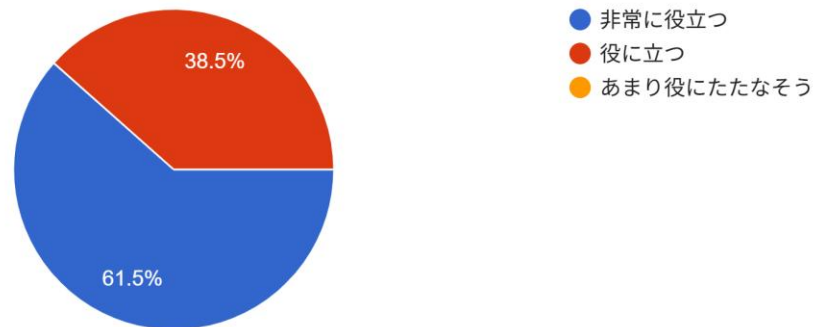
5. 研修の内容はあなたのニーズにあっていましたか？

26件の回答



6. 研修で学んだことは業務に役立ちそうですか？

26 件の回答



7. 今回の研修で学んだことを・印象に残ったことを教えてください

15 件の回答

記録すること。毎回。少しずつでも。

医療・介護の現場ではサービスを止めることができないという特徴がある。利用者が安心して日常生活を送ることができるよう備が必要であることを学んだ。BCP 対策が万全でも実際に行動するのは人である。マニュアルに頼るだけでなく自分のこととして取り組む必要があることを学んだ。

記録に残して情報共有すること

体制、雰囲気作りの大切さ

我慢をしたら良いのではなく、ハラスメントと感じた時には初期対応が大切だと思いました。ステーションとしての対応が大事だと思いました。

●ハラスメントに対するリテラシーを高めることが予防・対策に努めることにつながる ●具体的に考え、対応することや、リスク要因大、相談の受付と対応が示されていて、感情論ではなく、解決・予防に向けての方法がわかった。

実際に、一対一での入浴介助をする機会があるため、セクシャルハラスメントに当たる言動を受けることがあります。あまり重く受け止めずに「またまた～」と受け流すことにも慣れ、聞き流してきました。しかし、病気で症状が悪化し言動が激しくなることもあり、予防的にも対応策を考える必要があるのだと学びました。

ハラスメントの経験をされている人が半数以上いること

施設・事業所として考えるべきこと、対応すべきことの5つの実践が訪問看護職員だけではなく、サービスを受けている利用者様も守る事に繋がると考えました。

ハラスメントがあれば、すぐ管理者に報告して解決に導いていくことが大切であるということを改めて感じました。また、環境、利用者様やご家族の状況など総合的にみて判断することが大切だということがわかりました。

ハラスメントは個人の受け止め方であることが分かった

職員への研修でハラスメントの意識を高め情報の共有を行ない、ハラスメントに合わないような対策が取れたらいいと思う。

発言内容の記録など積み重ねが必要ということを知りました

訪問看護サービスでは施設での看護と異なり、利用者宅を訪問してのサービスとなるため、利用者様との距離が近くなり、密接な関係性の中で提供されるので他の業種ともべてハラスメントが起こりやすい特性がある。精神的暴力は目に見える傷は残らないが、暴言や威圧的な態度によって心が傷つき、精神的に追いつめる行為。繰り返して受けていたらスタッフは自身を失っていくのではないかと感じた。事例Aでは脳梗塞の既往があり、脳血管性認知症が疑われる事例であり、BPSDとハラスメントを適切に見分け、それぞれにあった対応が必要と感じた。認知症ケアは専門的な知識が必要な場合があり、多職種が連携してアセスメントを行い、家族を含めて利用者の個別性に沿ったケアプランが必要と感じた。ハラスメントは必ずしも利用者の意図的なものではなく、不快、恐怖に感じたという受け手側が基準になるということを知った。日常の業務において「これはハラスメントではないか？」という場面に遭遇したら報告、相談して抱えこまないようにすることも大切だと感じた。

ハラスメントは個人で抱え込むものではなく、組織として解決していかなければいけないということ。

8. 北海道訪問看護ステーション連絡協議会への要望等ありましたらご記載ください

4件の回答

法定研修やタイムリーな情報発信などいつもありがとうございます。欲を言えば、もう少し、パスワード簡単になったら嬉しいな

法定研修の研修を今回のように次年度もお願いしたいです。とても助かりました。

特にありません

法定研修を行っていただきありがとうございます