

特集

変化の時代を生き抜く

人と組織の レジリエンス

毎春の「新任看護師長必読」企画として、本年は「レジリエンス」を取り上げます。病棟にはさまざまな診療科の患者が入り乱れ、退院支援や地域連携の体制づくりは喫緊の課題です。組織の在り方も診療報酬の体系も目まぐるしく変わり、看護の仕事をめぐる変化のスピードはどんどん速くなっています。現場をリードする看護管理者に求められる役割も増え、ストレスやプレッシャーに心が折れそうになることもあるでしょう。そのような中で、「変化や困難に向き合い、乗り越え、適応する力」として、「レジリエンス」という概念が注目されています。本特集では、変化の時代を生き抜くための個人と組織の「レジリエンス」について、考え方を整理するとともに、その高め方を提示します。特に、問題解決過程（PDP）を共通言語に組織としてのレジリエンスを高めるための実践を紹介します。



レジリエンス概説① 個人のレジリエンスでは、レジリエンスという用語を改めて定義し、ひとが「へこたれる」メカニズムとともに解説していきます。困難な状況やショッキングな体験から立ち上がり前向きに働き続けるためにはどうしたらいいのか考えていきます。 | **p.286**

レジリエンス概説② 組織のレジリエンスでは、レジリエンスのある組織とはどんな組織なのか、組織としてレジリエンスを高めていくにはどうしたらいいのか考えます。ここでは「困る」ことに注目し、「困りごと」に対して組織でどう向き合っていくべきかを考察します。また、具体的な手法として、問題解決過程（PDP）の考え方を紹介し、チームや組織の管理者がスタッフの問題発見・問題解決をどのように支援していけばよいのかを解説します。 | **p.296**

実践事例では、これらの考え方を活用して院内の看護管理者の継続教育に取り組み、組織の問題解決力とレジリエンスの向上を図っている4つの病院の取り組みを紹介します。 | **p.305~325**

座談会では、レジリエンスの高い「しなやかな組織」が今なぜ求められるのか。そして、そうした組織をつくるために看護管理者に何ができるのかを探りました。 | **p.326**