

長野県版訪問看護管理者のマネジメントラダー

長野県版訪問看護師のクリニカルラダー 管理者用とは

訪問看護は、医療的ケア児から高齢者まで年齢・疾患に関わらず、利用者・家族と24時間看護を通じて共に歩んでいる。そして今後ますます、医療依存度の高い利用者、少子化や家族の在り方の変化により、訪問看護も高度化・複雑化する。また、超高齢化社会を迎え、長野県においても団塊の世代が2040年には90代となり、高齢者(認知症、身寄りのない方を含む)の単身世帯の増加に伴う在宅看取りの充実が、今まで以上に重要となる。短期・長期ケアを担う組織の管理者として、多種多様な視野の広い実践、地域包括ケアシステムにおいて中心的な役割を担うことが期待される中、その役割遂行のために必要な能力、実践行動について自覚し評価していくための指標である。

目的

「長野県版訪問看護師のクリニカルラダー管理者用」の活用により、訪問看護管理者に必要な役割・実践行動について認識し、自己の振り返りと新たな目標の指標にする。

- ①高度化・複雑化する医療・看護・介護等に対するニーズの変化に対応した訪問看護スタッフの活用と多職種連携・他機関との連携強化
- ②自事業所だけでなく、地域全体を視点とした訪問看護事業の展開のための管理能力の向上と支援

概要

高度化・複雑化する訪問看護に対応するために求められる、訪問看護管理者の能力について焦点化し、実践目標として可視化したものである。

訪問看護管理者の能力を、「組織管理能力」「質管理能力」「人材育成能力」「危機管理能力」「政策立案能力」「創造する能力」の6つのカテゴリで構成し、この6つの能力・定義において期待される実践目標を示している。

表1 6つの能力の定義

能力	定義
組織管理能力	訪問看護事業所の方針を実現するために資源を活用し、事業所組織をつくる力
質管理能力	利用者の生命と利用者・家族の生活、尊厳を尊重し看護の質を事業所として保証する力
人材育成能力	将来を見据えて、人材を組織的に育成・支援する力
危機管理能力	予測されるリスクを回避し、安全を確保するとともに、危機的状況に陥った際に影響を最小限に抑える力
政策立案能力	看護の質向上のために制度を活用する力
創造する能力	幅広い視野から事業所の方向性を見出し、新たなものを創り出そうと挑戦する力

日本看護協会病院看護管理者のマネジメントラダーを一部改変

活用方法

- ・管理者本人が自己評価し、役割・実践行動について認識し、課題を導き出す。
- ・課題解決について事業所内や他事業所・他機関と相談し解決策を検討する。
(管理者同士のつながりを大切にし、ともに課題解決できる関係性を築く)
- ・評価期間は、事業所の目標管理等にあわせ実施する。
(例：4月に1回目評価⇒役割認識・課題検討⇒3月に2回目評価、来年度課題抽出)