# チームダイナミクス編

-事例から考える看護師が取るべき行動とは?-

4.24 21:00-22:00

看護師に必要な知識シリーズ

色々な事例から,看護師に必要な

チームダイナミクスの構成要素を掘り下げて考えます より良い行動を明らかにして

暗黙知を形式知に変えていきましょう

暗黙知とは経験や直感などに基づいた簡単に言葉で説明できない知識 形式知とは、言葉や数式など論理的構造に基づいて説明できる知識

### この勉強会から学べること

- □急変時だけでなくエラーを防ぐために必要な行動が分かる
- □あなたの経験,状況に合わせた行動を考えることができる

チームダイナミクスの構成要素や事例をもとに, 何気なくやっている行動や知らない知識… つまり"無意識な部分を意識化"し明日からの行動に繋げよう



#### 効果的なチームダイナミクスの構成要素

- □明確な役割と責任分担
- □自分の限界を知る
- □建設的介入

何を伝えるべきか

- □情報の共有
- 口要約と再評価

どのように伝えるべきか

- ロクローズドループコミュニケーション
- □明確なメッセージ
- □互いの尊重



# はじめは



#### BLSの (臨床or練習) 場面です

1.2.3.4.5.6.7.



#### BLSの (臨床or練習) 場面です

1.2.3.4.5.6.7.



まなみん

1.2.3.4.5.6.7.

### CPRの (臨床or練習) 場面で

#### 数を数えてあげる効果は? 1.2.3.4.5

1.2.3.4.5.



数えてあげた理由を聞いてみた

胸骨圧迫すると疲れる から一緒に数えた



助かった! なんか嬉しかった





### CPRの (臨床or練習) 場面で

#### 数を数えてあげる効果は? 1.2.3.4.5

\_\_\_\_

1.2.3.4.5.

数えてあげた理由を聞いてみた

胸骨圧迫すると疲れる から一緒に数えた

助かった! なんか嬉しかった







- □胸骨圧迫して疲れてくると数えるのがしんどい
- □数を数えることで集中し評価できる?(個人差あり)
- □心理的な安全が確保される? (個人差あり)



#### Q.リーダーとリーダーシップの違いについて 具体例を用いて説明してください

チームダイナミクスを 実践する上で大事な理解!



上手く行かない!

AHAインスト まなみん

#### リーダーとリーダーシップの違い

#### リーダー

役割の名称

- 口日勤リーダー
- 口夜勤リーダー

状況によっては 受け持ちNsやベテランNsも リーダーになる可能性あり

#### リーダーシップ

チームを前向きに動かす 行動や気付きの積極的発信



#### 業務場面

日勤メンバー

(主任:12年目看護師)



#### 業務場面

#### 日勤メンバー

(主任:12年目看護師)

- ・休憩の順番きめた?
- ・もっと上手く回さないと
- じゃあ〇〇に受け持たせよう



#### 業務場面

経験を重ねると他人の行動が 気になる。リーダーが役割を果たせない

状況は多々ある?



(主任:12年目看護師)

- ・休憩の順番きめた?
- もっと上手く回さないと
- ・じゃあ〇〇に受け持たせよう





#### メンバーがリーダーシップを発揮する例

受け持ちがケアを誘導したり、 患者ごとのポイントを 先輩に情報共有して一緒に実施





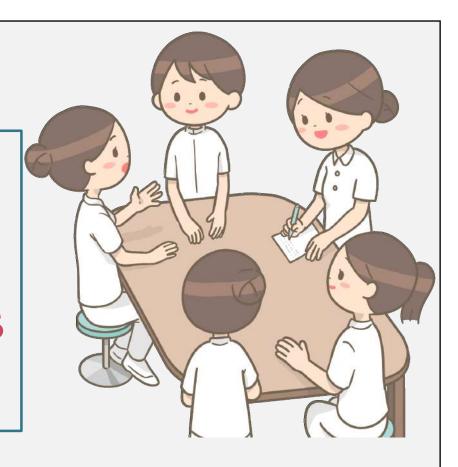
#### カンファレンス場面

#### Bad

□師長と10年目Nsしか発言してない

#### **Excellent**

- □2年目,4年目Nsが積極的に発言している
- □師長は頷きながら話を聞く
- □否定しない





#### 求められるリーダーシップとは

役割としてのリーダーの指示を待つのではなく メンバーそれぞれが必要な時に自らの強みや専門性を 活かしリーダーシップを発揮することで変化や複雑性、 曖昧さに対応することが求められる



看護の職場における「シェアド・リーダーシップ」の有効性 全員がリーダーシップを発揮する組織文化を作る より

#### 求められるリーダーシップとは

#### シェアド・リーダーシップ

「職場のメンバーが必要な時に必要なリーダーシップを発揮し、 誰かがリーダーシップを発揮しているときは他のメンバーは フォローシップに徹するような職場の状態」





看護の職場における「シェアド・リーダーシップ」の有効性 全員がリーダーシップを発揮する組織文化を作る より

#### リーダーシップに関する





# 急変時のリーダーとリーダーグーグーグ・



#### 病棟内での急変

□病棟内の状況は分かる □チームの戦力も分かる





## コードブルーの場面

□チーム??? □戦力分かりにくい





AHAインスト まなみん

# チームダイナミクスを深める

AHAインスト まなみん

#### チームとして機能するには自分の役割だけでなく 他の人の役割も理解しておく必要がある

- □次に実施される処置
- 口高いパフォーマンスチームのコミュニケーション&働き ACLS G2020テキストより



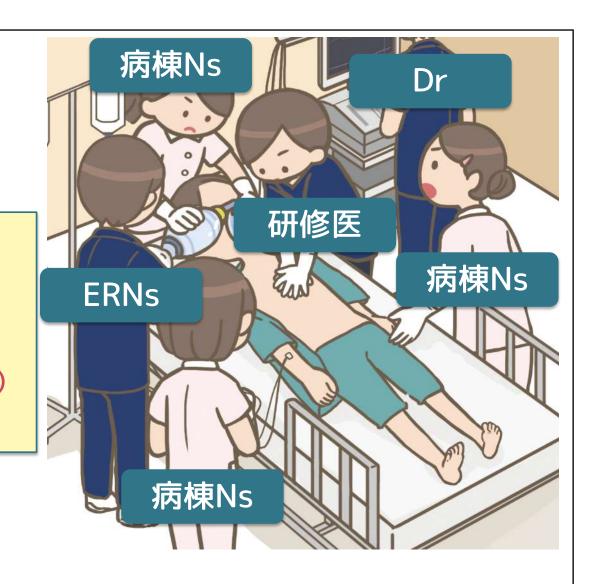
リーダー(役割)を経験すると 必要な思考過程や、困ってることなど が、分かるから全体を見れるように なったりするね

#### 高いパフォーマンスとは?

#### 心停止の場面で例にあげるなら チームダイナミクス+

- □CCF(胸骨圧迫時間比)80%以上
- □質の高いCPR
- □BVMで換気ができる
- □アルゴリズムに基づいた行動(理解)
- □必要時,迅速な除細動





#### 効果的なチームダイナミクスの構成要素

- □明確な役割と責任分担
- □自分の限界を知る
- □建設的介入

何を伝えるべきか

- □情報の共有
- 口要約と再評価

どのように伝えるべきか

- ロクローズドループコミュニケーション
- □明確なメッセージ
- □互いの尊重



Q.これから実際の臨床での状況を説明します "何をどのように改善すると"効果的か考えてください



# Scene1



# Scene<sub>1</sub> 先生呼んでください!!!! AHAインスト まなみん

# Scene<sub>1</sub> 先生呼んでください!!!! 駆けつけると心停止だった ストレッチャーに移しCPR開始 AHAインスト まなみん



AHAインスト

まなみん



#### 効果的なチームダイナミクスの構成要素 □明確な役割と責任分担

□自分の限界を知る

□建設的介入

#### 何を伝えるべきか

□情報の共有

□要約と再評価

#### どのように伝えるべきか

ロクローズドループコミュニケーション

□明確なメッセージ

□互いの尊重



□状況認識にエラーが起きると 正しい情報共有はできない

#### 効果的なチームダイナミクスの構成要素

- □明確な役割と責任分担
- □自分の限界を知る
- □建設的介入

#### 何を伝えるべきか

- □情報の共有
- 口要約と再評価

#### どのように伝えるべきか

- ロクローズドループコミュニケーション
- □明確なメッセージ
- □互いの尊重





□状況認識にエラーが起きると 正しい情報共有はできない

BLS研修でやってるこれも今ひとつ

「〇〇さんの反応がないので

△さん救急カート、

口さんコードブルー、

○さんAEDもってきて!!」

#### 効果的なチームダイナミクスの構成要素

- □明確な役割と責任分担
- □自分の限界を知る
- □建設的介入

何を伝えるべきか

- □情報の共有
- 口要約と再評価

どのように伝えるべきか

- ロクローズドループコミュニケーション
- □明確なメッセージ
- □互いの尊重







口状

効果的なチームダイナミクスの構成要素

#### Scene1の振り返り総括

チームダイナミクスの前提として

- 口起こりうるリスクは想定しておく
- □簡潔かつ結論から

どう伝えると効果的か意識する

ション





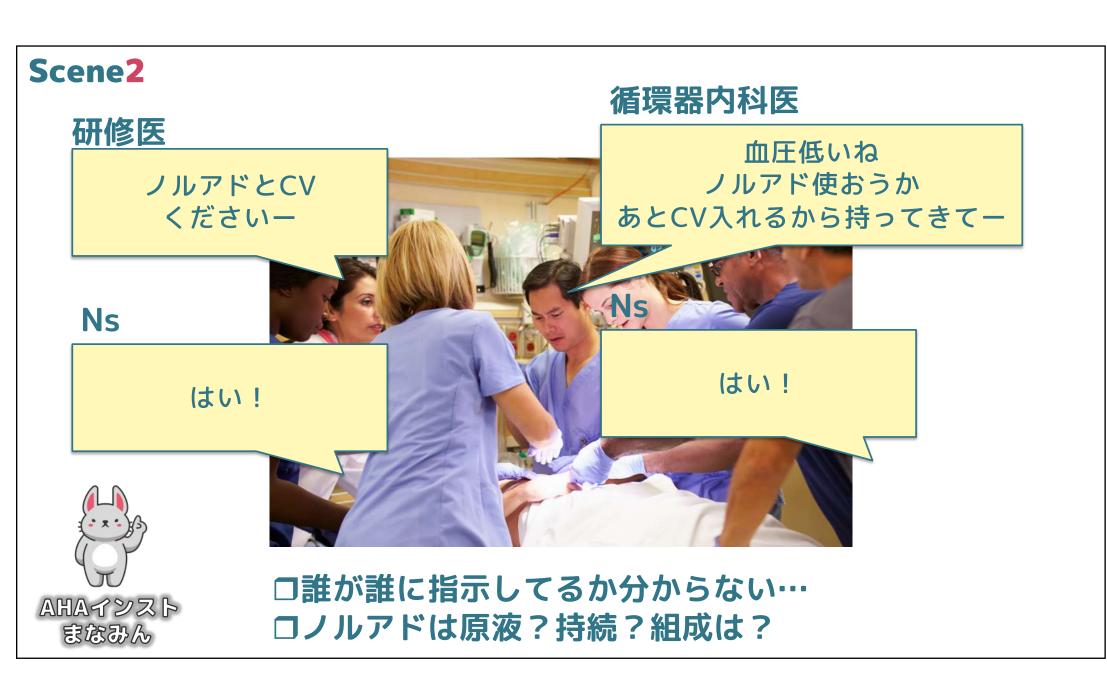
# Scene2



#### 循環器内科医







#### Scene<sub>2</sub>



指示に対して自分で動くのは簡単. 優先順位を考え、チームとしてどうする と効果的?

#### 効果的なチームダイナミクスの構成要素

- □明確な役割と責任分担
- □自分の限界を知る
- □建設的介入

#### 何を伝えるべきか

- 口情報の共有
- 口要約と再評価

- ロクローズドループコミュニケーション
- 口明確なメッセージ
- □互いの尊重





# 休憩

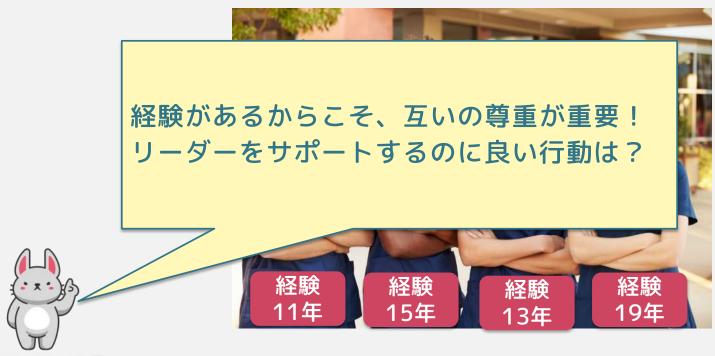


## 休憩中の疑問 その1 ベテランで構成されたチームは強いのか?





## 休憩中の疑問 その1 ベテランで構成されたチームは強いのか?



AHAインスト まなみん 効果的なチームダイナミクスの構成要素

□明確な役割と責任⇔⁺□



AHAインスト まなみん □ 4いの尊重



### 院内心停止の場面

心電図モニター上VFです。

すぐCPRを開始。

消外のレジデントから除細動の指示がありません。 しばらくしてアドレナリン投与の指示がでました。 あなたに何ができますか?



### 院内心停止





#### Scene<mark>3</mark> 指示が出ない…





#### 効果的なチームダイナミクスの構成要素

- □明確な役割と責任分担
- □自分の限界を知る
- □建設的介入

#### 何を伝えるべきか

- □情報の共有
- □要約と再評価

- ロクローズドループコミュニケーション
- □明確なメッセージ
- □互いの尊重

### Scene<mark>3</mark> 指示が出ない…





#### 効果的なチームダイナミクスの構成要素

- □明確な役割と責任分担
- □自分の限界を知る
- □建設的介入

#### 何を伝えるべきか

- 口情報の共有
- □要約と再評価

- ロクローズドループコミュニケーション
- □明確なメッセージ
- □互いの尊重



Q.コードブルーで駆けつけた場面です 病棟看護師と駆けつけた応援者の立場からどんな行動 をするとパフォーマンスが上がるか教えてください



### コードブルー をかける場面

#### 効果的なチームダイナミクスの構成要素

- □明確な役割と責任分担
- □自分の限界を知る
- □建設的介入

#### 何を伝えるべきか

- □情報の共有
- □要約と再評価

#### どのように伝えるべきか

- □クローズドループコミュニケーション
- □明確なメッセージ
- □互いの尊重

コードブルーをかけた後の 状況をイメージすると なにが準備できる?



AHAインスト まなみん













#### 効果的なチームダイナミクスの構成要素

- □明確な役割と責任分担
- □自分の限界を知る
- □建設的介入

#### 何を伝えるべきか

- □情報の共有
- 口要約と再評価

- ロクローズドループコミュニケーション
- □明確なメッセージ
- □互いの尊重

- 1. 時間管理者はいつ残り時間を言うと良いか?
- 2. 薬の投与間隔が分からなくなる
- 3. アルゴリズムが変わったときに混乱する



# チームダイナミクス編

-事例から考える看護師が取るべき行動とは?-

看護師に必要な知識シリース

色々な事例から,看護師に必要な

チームダイナミクスの構成要素を掘り下げて考えます より良い行動を明らかにして

暗黙知を形式知に変えていきましょう

暗黙知とは経験や直感などに基づいた簡単に言葉で説明できない知識 形式知とは、言葉や数式など論理的構造に基づいて説明できる知識

## To be continued...

STEP UPするキーワード ノンテクニカルスキル

5月のテーマ予定

- 口看護師に必要な心電図の理解をシンプルに考える
- **□JRCガイドライン2020ドラフト版を掘り下げる**