訪問看護ステーション　ホームケア/株式会社ミレニア

QI mtg NEWS VOL.02

QIミーティングとは、Quality Improvement＝質向上を意味し、訪問看護における質向上の管理・検証をするミーティングです。

2021年度QIミーティングが開催されました

QIミーティングとは

Quality Improvement＝質向上を意味し、訪問看護における質向上ために、年1回各ステーションが事例発表するミーティングです。

今年度もQIミーティングは新型コロナの影響により、全てZOOMにて開催されました。

各ステーションが日々の看護やステーションで起こった事例を振り返り、その過程で生じた課題・解決策などを発表し、他のステーションの人たちと意見を交換しています。

今年度の各ステーションのテーマと概略を紹介します。

終末期のパンフレットを使用し、ご家族のご理解と不安の軽減を実践 ～ホームケア文京～

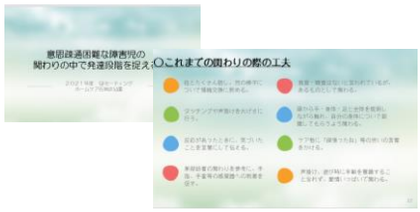
緩和ケア普及のための地域プロジェクトが発行する『これからの過ごし方』を用いて、終末期を在宅で迎えるお客様のご家族へ今後の考えられる症状や経過を丁寧に説明を行いながら寄り添っていった。受容のプロセスの理論を参考に、現状のアセスメントを実施しスタッフ全員で共有することで、経験の浅い看護師も予測をつけながら関わることができた。不安の強いご家族も最期までご本人の意向を尊重し家で看取ることができた。この経験を通しスタッフ自身も緩和ケアへの意識が変わり、更なる成長へ繋げることとなった。

虐待を疑われた事例を通して、多職種連携の重要性 ～ホームケア光が丘～

認知症独居の方へ初めてケア介入したケアチームメンバーより、不適切な介護ではないかという指摘を受けたことから、多職種連携について改めて見直した。ケアチームメンバーで話し合いを行ない、虐待ではないとの結論となったが、長年関わっているとお客様を取り巻く環境に慣れてしまったことで、チーム内での情報提供が滞ってしまっていたことが一因として挙げられた。コロナ禍ということもあり、担当者会議も書面でのやりとりになってしまい、改めて顔の見える環境下での話し合いの重要性も認識した。多職種連携の難しさや、相手側の立場に立つことなど初心に戻ることができた。

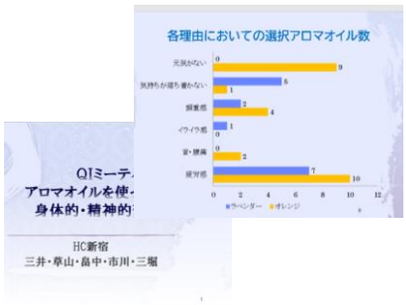
意思疎通困難な障害児の関わりの中で発達段階を捉える ～ホームケア石神井公園～

長年介入しているお客様が進学するタイミングで、改めてケアを振り返る機会を設け、精神面での発達の成長に気づくことができた。重症心身障害児は発達が穏やかであり、目に見えての成長に気付きにくい傾向にあるが数年単位で発達段階を評価、言語化してご家族に伝えることの重要性を感じた。また、看護師自身もやりがいを感じることも自覚した機会であった。訪問看護師として、身体的発達だけでなく、精神的・社会的発達についての現状を伝え、ご本人の発達課題を共有していくアプローチを行なっていきたい。



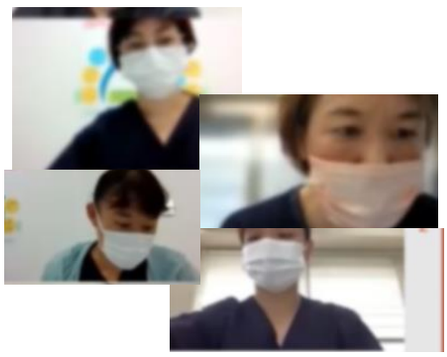
アロマオイルを使ったスタッフの身体的・精神的変化の動向 ～ホームケア新宿～

アロマオイルは代替療法として注目されており、患者様へ使用した先行研究は多く行われているが訪問看護師に使用した研究はなく、今回スタッフ間でアロマオイルの効果を検証、評価した。アロマオイルは訪問前に使用することで身体的・精神的に大きく効果が上がる結果となった。



お客様・家族の技術獲得のための指導方法マニュアル化 ～ホームケア中野～

お客様、ご家族に介護．医療処置技術への指導にばらつきがあり、お客様を混乱させた経験があった。また、コロナ禍により退院指導が不十分なまま退院されることも多く、これらを機に指導方法のマニュアル化の実施を行なった。イラスト付きパンフレットを作成し、指導の質向上やコストダウン、スピードアップを図る。PDCAサイクルを回し、これらの取り組みの結果を来期発表する。



QI mtg NEWS vol.02

ターミナルケアについて
訪問看護のグリーフケア
～ホームケア板橋～

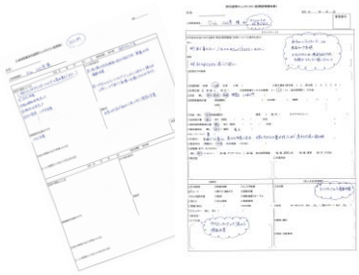
長年関わっていたお役様が立て続けにお亡くなりになることがあった。また、コロナ禍もあり、突然お亡くなりになることも増え、あらためて看取りやグリーフケアについてスタッフそれぞれの看護観や現在抱えている思いを共有する機会を設けた。そうすることでスタッフ自身の心のケアとなり、一日一日の訪問を大切にしていこうという意識がさらに高まった。

プライマリー制度導入について
～ホームケア練馬～

スタッフ個々の看護能力の向上、お客様満足向上や業務改善を図るため、独自のプライマリー制を導入した。チーム制を保ちつつ、担当を持つことでより責任感が高まり他職種連携を強く意識するようになったという意識の変化が見られている。ステーション内アンケートでもプラマリー制の良い効果が見られており、継続することに肯定的である結果となった。プライマリー制を継続し、ステーションの成長につながったか、お客様の満足度は向上したか来期評価する。

新人教育について
～ホームケア池袋～

経験の浅いスタッフが多く、新人教育に課題を感じていたため、今回ステーション内で新人教育について話し合いを行なった。新人スタッフはプリセプターが不在のときに誰に相談したらいいのかわからないということ、既存スタッフはプリセプターに任せてしまい新人スタッフまでの困っていることがわからないということ、時短勤務のスタッフもおり、新人スタッフの進捗状況が共有しづらいことが判明した。そこで、以前から使用している同行チェックリストの見直しを行い、改訂した。今後入職してくるスタッフと使用していき、評価していく。これを機にスタッフ全員で新人教育について話し合う重要性を実感した。

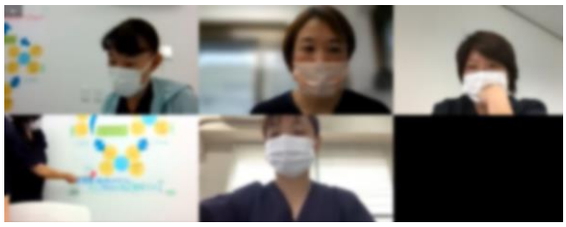


若年の精神疾患患者の関わり方とこれからについて
～ホームケア目白～

精神疾患を持つお客様に対し、自立して一人暮らしが営めるよう介入することとなり、長期目標『就労支援を活用しながら将来的には就業を目指す』を立てた。介入当初は信頼関係の構築の難しさや緊急電話への長時間通話などが見られたが、対話を重ねて行くことや一貫した姿勢を伝えることで、信頼関係を構築することができた。また『イメージ定着法ワークシート』を利用することで、お客さまがこうなりたいというイメージを明確にでき、就労への前向きな姿勢へと繋がった。

Thanks tree project
－ありがとうから価値をみつけよう－
～ホームケア都立家政～

2020年に行なったビジョンマップ『看護師として専門性を発揮し誠実にお客様と地域を繋ぎます』を基に何を実践すると喜んで頂けるのかを明確にするためにkJ法を使用し分析した。『安定したサービスの提供』『信頼感性を築き次のケアに発展させる』『継続したサービスの依頼』が導き出された。また、お客様に喜んでいただくことは看護師自身のwell-beingの向上に影響し、お客様、関係機関への良い循環が生まれる。日頃からスタッフ同士でありがとうを意識し伝え合うこと、ポジティブな感情で接して行くことなどお互いを尊重していくことを今後も大切にしていきたい。



2021　QIミーティングを終えて

今回はお客さまとの関わりの振り返りだけでなく、業務改善や質向上のための取り組みを行なったステーションもありました。病院や施設と比べて規模が小さいからこそ、現場での悩みや疑問にスピードをもって対応できる環境であることも訪問看護の魅力でもあると思います。自分たちが働きやすいように環境を整えたり、自分たちのステーションをどのように成長させていきたいか、という組織への貢献もまた大切な視点の一つです。次年度にまたがって取り組んでいるところもあり、どのように変化をもたらしたのか、お客様へ還元できたのか、来期の発表も楽しみとなりました。