

# 月刊 AMCP レポート

Vol.21



## 経営全般

## 【経営の仕組みをスタッフに理解させたい！：後編】

### 《前号までの流れ》

B先生は、自費の必要性を認識し、早速スタッフに協力を求めたところ、激しく抵抗されると同時に、「先生、まだ儲けたいんですか？」というショッキングな言葉を浴びせ掛けられました。

その後、コンサルタントに相談し「経営数値だけでなく想いもオープンにするべき」とアドバイスを受け、思い切ってスタッフに思いをぶつくと、スタッフがヤル気になり全員で医院改革をスタートさせることが出来ました…、というお話でした。

今号は、この一連の出来事のおさらいです。

これを読まれた先生方の中には、「こんな上手くいくはずがないだろう！」と感じられた先生もおられるかも知れません。

確かに、紙面の関係で少々端折っているところがありますが、概ね“実話”です。

今回のお話のポイントは、コーチングの世界でいうところの「自己重要感」です。これは読んで字のごとく「自分は重要な存在なんだ」ということを感じることであり、スタッフは「私は、この医院で必要とされているんだ！(頼られているんだ！)」ということを感じると、モチベーションがアップしやすいということです。

B先生は5年間、誰にも何も相談せずにひたすら診療をこなし、スタッフを単なる「診療補助員」、つまり患者さんが来て帰るまでをスムーズにこなすだけの人員としてしか見てなかったようで、また、「給与を払っているのだから働いて当然」とも思っていたようです。

スタッフからすると、どんなに一生懸命やっても待遇が変わる訳ではなく、院長が自分で勝手に何でも決めるので、「医院への愛着」「前向きな提案意欲」がなくなり、今回、院長が「カウンセリングルーム云々…」と持ちかけた時に猛反発したのです(今さら勝手なことを言わないで！といったところでしょうか…)。

こうなってしまうように、普段から定期的にミーティングを開催し、スタッフの意見に耳を傾け、「ありがとう！」を忘れずに。

誰にでも出来そうな「当たり前」のことですが、この「当たり前」を馬鹿にし、真摯に取り組まない先生は「こんな上手くいくはずがないだろう！」で終わります。

※話の聞き方にも色々コツがあります。お知りになりたい先生はメール・FAXにてお申出下さい！

## ★次回は…、「Vol.22」：マーケティング 【院内POPについて考える】



をお送りします。

お問い合わせ・ご相談は…

**AMCパートナーズ株式会社**

〒541-0054 大阪市中央区南本町2-4-10  
Tel:06-6262-2256/Fax:06-6262-2257

<http://www.amcp.biz>

[amc-reception@amcp.biz](mailto:amc-reception@amcp.biz)