

AMCP レポート

Vol.6



人事制度・労務問題

【うちのスタッフはヤル気がない…。】 後編

D先生が愕然とした理由とは…？「パートなど代わりはいくらでもいるし、スタッフは入れ替わるものだからある程度は仕方ない」あるいは「自分だけが一生懸命にやっていて、他のスタッフはそうではない」などと、何気なく思っていたことが、そのままアンケート結果に表れていたからでした。

「自分の仕事が先生に全く評価されていないと感じる(労いの言葉が皆無。やって当然と思われている)」

「自分は仕事で信用されていない(「どうすればいい?」といつも聞くせに、結局自分で決めることが多い)」

「自分の代わりはいくらでもいる(誰でもいいからやっという…、等の指示が多い。私は不要なのか)」

平たく言うと、いくら頑張っても、ありがとうの一言もなければ、労いの言葉もない、要は何の評価もされていない。そら、ヤル気になりませんわ…！ということでした。しかし、賃金もちゃんと払っているし、たったこれだけの理由でモチベーションが下がるのか…？D先生は、スタッフが甘えているように思えて納得がいきません。

こうなる前に…

【院長の意識改革が必要！「感謝！」「感謝！」で…②】

残念ながら、職場というのは「人」と「人」の集合体です。理屈ではなく、信頼関係が全てと言ってよいでしょう。

まず、数ある職場の中から自院を選んで働いてくれているという事に感謝して下さい。そして、「自事業所の事業は今のスタッフがいるから成り立っている」という事を再認識し、これについても感謝して下さい。賃金の多寡もモチベーションを上げる要件ではありますが、それ以前に、その医院における自分自身の存在意義みたいなものがないと、多少給料がアップしたところでヤル気にはなりません。

スタッフに「ありがとう」を言いましょ！という類の書籍もありますが、気持ちの入っていない「ありがとう」など、100万回言っても無駄です。正確には、「感謝の気持ちを持って心から“ありがとう”」を言いましょ、です。一番良くないのは、このような地道な努力を飛び越して、すぐに人事コンサルタントや社労士等の「専門家」に頼り、高いお金を支払い「丸投げ」して何とかしようとする事です。信頼関係はお金では買えませんし、誰も院長先生の代わりは出来ないのです。

逆に、大切にされていることが伝われば、驚くほど応えてくれます！（例外もありますが…）

ポイントは、「形」ではなく「心」です。最初は照れ臭いかもしれませんが、努力も我慢も必要です。しかし、トライする価値は非常に大きいので、是非、今日から、「いつもありがとう！」を始めてみませんか？

★次回は…、「Vol.7」：マーケティングの失敗例 【診療圏調査の結果を信じたのに…】



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>
info@amcp.biz