

モニターマネジメント ~管理職やリーダーの立場で~ ~自身がどのようにマネジメント されたいか~

Group⑦

モニタリング2.0検討会エリアミーティング
日本医科大学附属板橋病院リサーチセンター
2016年11月23日

※モニ2では、エリアミーティングで得られたこういった議論の中から更に課題を掘り下げ、ワーキンググループなどの活動やシンポジウムにつなげて業界全体の効率化を推進してまいります。
※なお、あくまでも議論された内容を紹介するもので、記載内容が正確かつ纏まった結論ではございません。

Agenda I 部

1. メンバー構成
2. どんなプロジェクトチームを作りたい？
どんなチームに参加したい？
3. チームビルディングの際に重要なのはなんですか？
4. リーダーシップってなんだろう？

メンバー構成

- 進行：製薬会社
- 書記：製薬会社
- メンバー：
 - 製薬会社 2名
 - CRO 1名
 - 医療機関 1名
- 背景：
 - リーダー経験
 - 未経験 1名
 - 1年～3年未満 1名
 - 3年以上 2名

Self Introduction

- ・ チームビルディングについて考えよう
- ・ 将来は院内モニターのマネジメントも必要です
- ・ チームビルド苦手！フレームが出来ればNo Manager!
- ・ モニターマネジメントをしています
- ・ PLをしています。

理想のチーム像

- 人間関係、コミュニケーションのトラブル回避
- 個々のCRAスキルに依存しない（人に依らない）
- チームメンバーをリスペクトしてる
- 互いに意見を言えるチーム、能動的に行動できる

理想のリーダー/マネージャー像

- マネジメント要？不要？

- 理想のスキルを持ったメンバーが揃えばマネジメントできる？

- ・ コンシャスが重要。チーム及びチームメンバーに意識を向けられる
- ・ モチベーションを与えられる
- ・ （チーム発足時）最初に方向性を定めて指示できる
- ・ 必要な情報を必要な時に提供できる
- ・ プロセスを通して一元管理する能力を有する
- ・ 人も育てるプロジェクトチームを作る

現実像

【上手くいかない場合】

- ・ 真のニーズを表現されずコミュニケーションミス
- ・ 院内スタッフ（看護部/薬剤部等）のリプレイス等によるネガティブな感情あり
- ・ プロジェクトチームのゴールに向けて全体のオペレーションが難しい。各チーム間のコンセンサス，コミュニケーション等々．．．
- ・ スーパーモニターであればあるほど、コンフリクトが大きくなることがある。

現実像

【上手くいかない場合】

- ・ 常に文句やネガティブな発言が多い方がいる
- ・ 「見守ってるよ~!」、「手厚く介入する」は、対象によって一律では上手くいかない
- ・ スーパーモニターが一人もいない
- ・ チーム内に「樂をしたい人がいる」ことによりチームの不調和
- ・ 個々のCRAに対して依頼者からクレームを受ける
- ・ No soft skill?

理想と現実のギャップを埋めよう

-夢を語ろう！

- ・ チーム全体がGOALを目指そうと思える、リーダーとメンバー双方によってコンセンサスが得られる
- ・ 適切な自由度があること。反面、ビジネスは「好み」で考えない。
- ・ ハード面でのチームビルドも大切
- ・ マネージャーに対する360度評価の実施をして、自己分析
- ・ できているところorできてないところを認識する
- ・ リーダーとしてメンバーの目線合わせを心掛ける

理想と現実のギャップを埋めよう

-夢を語ろう！マネージャーになったら考えよう

- ・マネージャーは「時間がない」オーラを見せない
- ・リーダーの役割とマネージャーの役割の違いを理解する
- ・マネージャーは「ごきげん」でいる、「気分を顔に出さない」パーソナリティが大切

理想と現実のギャップを埋めよう

-今後の課題！

- ・リーダーは現場での実態を正しく理解できていないこともある。この溝を埋める努力をする。



Thank you

