

特集

ぱれっとスタッフ勉強会

マレーシア研修を受けて、
自分たちの働き方について考える。

マレーシア研修を受けて、“真の豊かさとは何か”をテーマに掲げ、スタッフ勉強会を3月20日(金)に行ないました。今回は、マレーシア研修に参加したスタッフを中心に勉強会の企画を練り、自分たちの働き方について考えました。

●はじめに

スタッフの坂上、佐々木、長澤は今年の1月に行ったマレーシア研修にて、それぞれに様々な刺激を得てきました。

同じ福祉の分野で働く、現地のスタッフの仕事への熱意や明るい姿を通して、活いきとしたものを感じ、サラワク州のシブではロングハウスに住む、先住民のイバン族の人々が雄大な自然と共存する生活や、村人同士の関わりから築かれている絆や思いやり、当然のように協力し合う様子などから、人々の根底には「人とのつながり」が大きな影響を与えており、その重要性を再確認することができました。

今回、研修のテーマに挙げた“真の豊かさとは何か”。時間をかけ、マレーシアで議論し合いました。そして、自分たちの職場(ぱれっと)に目を向けた時、「はたして自分たちの職場はどのようなのか」という疑問が湧いてきました。共に働く職場のスタッフは自分たちの職場についてどのように考え、何を思っているのかを知りたいと3人の思いが高まり、今回のスタッフ勉強会へとつながっていきました。

●勉強会を作るプロセス

これまででも、ぱれっとでは勉強会を幾度となく行なってきましたが、勉強会の内容や進め方など、企画から当日の運営まで、全て幹部主体というのが通例でした。そのためか、スタッフは「常に受け身の姿勢」

の中で、当事者意識が薄く、当日も対等な立場で議論が活発化せず、なかなか自分たちの本音を言い出せない場面がありました。しかし、今回はこれまでと違って、企画から運営までマレーシア研修に参加したスタッフたちが手掛けるという初の試みでした。日本から離れての研修で自分たちが感じたことから、どう勉強会に発展させていくか、どのようなテーマを設定し、最終的な落としどころをどうするか、意見が出せる雰囲気にするためにはどうしたら良いかなど、4回にわたり議論を重ね、徐々に形作られている実感を得るうちに、いつしか時間も忘れて夢中になっていました。議論が過熱して、最後は頭が回らなくなり、次回に持ち越すこともあった程…。他のスタッフの考えや素の部分に触れる新鮮な感覚、自分の意見を聞いて貰っている安心感、皆の意見を結集して新しいものが生み出される面白さを自然に味わっていくうちに、最終的には勉強会を創り上げるモチベーションの高まりにつながりました。この過程を通して、自分たちの気持ちに良い変化が現れたことをまさに体現するという収穫を得て、勉強会に臨むことになりました。

●勉強会当日の様子

【アイスブレイク】

勉強会の本番。企画した私たちの気合いも最高潮に達していました。久しぶりの勉強

強会に少し緊張ぎみのスタッフ。そんな皆の気持ちを少しでもほぐせればと「大切にしていることは?」「私の裏キャラは?」「1億円当たったら何に使う?」など様々な質問を用意しました。そして、答えを「絵で書いてください」と伝えると、思わず「ええ〜」との声が…。その場の雰囲気が一気に変わり、お互いのまだ知らなかった部分、新たな一面を知る機会になったように思います。



【新たな一面、発見!】

【グループディスカッション①】

アイスブレイクの質問で場も和み、緊張もほぐれたところで本題へ。

3つのグループに分かれて、前半は「どのようにしたい?自分の職場!」というテーマで議論を重ねました。グループディスカッションは、セクションを越えての意見交換の場となり、お互いが普段仕事をしている中で、どんな時にモチベーションが上がり、逆に下がるのか、それぞれの意見を出し合う中で、「この意見私も同じ!」「分かるわかる」「そうなんだね」「どうしてそう思うの?」などお互いに活発なやりとりが生まれ、それぞれのグループで白熱した議論が行なわれていました。

相手の話を聞き、自分の思っていることを話す、十分に話を聞いてもらえる安心感からか、時間が足りないぐらい話はずきずき、お互いの思いを知ることができました。そ

の後、3つのグループで話し合ったことをまとめ発表しました。各グループの共通点としては、モチベーションの上がり下がりには、「自分自身の気持ちの持ち方」「人との関係性」「働く環境」「仕事の成果」が大いに影響している点が挙げられました。

お互いを知り、それぞれの思いや考えを伝えながら情熱を交わし合う重要性をスタッフ間で改めて共有することができたと思います。そして、何よりも仕事は一人ではなく、「チーム」という意識で取り組んでいるのか。今一度、自分自身への問いかけにもなりました。

【グループディスカッション②】

後半は、前半のグループディスカッションや発表を踏まえ、「自分が働く場をどうしていきたいか?」について、議論を深めました。その中で、比較的ばれっとで働いている年数が浅いグループでは、「何が今大切なのか」「どんなことが必要なのか」が話し合われ、お互いを知ることやコミュニケーションの大切さを強く感じました。中堅グループでは、より具体的な行動案を考え、意見を出し合いました。セクションを越えたスタッフ交流の場やワクワクすることを共有する機会を増やしたり、職場をみんなで協力し整理整頓するプロジェクトなど、「ばれっと素敵大作戦」と名付けられたアイデアが提案されました。

幹部グループからは、仕事をする上での基本となる「自分の考えを言葉にし、自らの表現を共有し合う」ことがお互いを知ることになるとの投げかけがありました。そのために、再度各々が「なぜ、ばれっとを選んだのか」「自分はばれっとで何をしたいのか」を考え、話し合うことがとても大切になるのではとの提起がなされました。



【発表にも力が入ります】

●スタッフからの感想

一緒に働く仲間と価値観のどの部分が重なるのだろうと探っていくことが大事だと思いますが、日々の業務を共にやっていくだけではなかなか難しいと感じています。私自身はこれから、自分の価値観も変わっていくような経験や失敗を現場でたくさん積めたらと思います。そして、皆さんと共有できる部分が自然に大きくなっていくといいなと思います。

(入職1年 玉井)

今回の勉強会で強く感じたことは、視野が狭く仕事をしていたことです。特にポストイットで意見を出し合う時に、自分は一つの事柄しか考えが及びませんでした。今まで固執した仕事をしていたと前半部分で気付かせてもらいました。他にも足りない点があり、相手の気持ちを知る能力が不足しているなど社会生活を送るうえで自分はどうか考える時間を持てました。今も勉強会で投げかけられたこと、自分がこれからすべきことを整理している最中です。勉強会でのことを活かして今後、形にすることが出来る様にして行きたいとします。

(入職5年 前川)

モチベーションは周りから与えられるものではなく、自分で創造していくものだと思います。スタッフ一人ひとりが主体的

になって関わり組織を作っていくためにも、「自分はばれっとで何がしたいのか」、今一度立ち戻り、内省し、それぞれスタンスの違いはありつつも、それを押し付け合うことをせずに認め合い、そして組織全体が目指すものを共有し、取り組んでいく必要があると感じます。(入職9年 左右木)

勉強会実行委員より

今回の勉強会を通して一番学びが多かったのは企画・運営したスタッフだったかもしれません。勉強会当日まで創り上げていく過程に携わってきた者にしか分からない達成感や充実感があったからです。

創り上げていく過程を通し、相手を知り、自分を知って貰う。様々な感情を交わしながら関係性が自然に深まっていく実感もありました。さらに、勉強会の企画を任されていることでモチベーションが高まっていく中、徐々に勉強会が形になり、当日それぞれの持ち味を生かして役割を果たし、最後に「作品」となる…。これらを味わえたことこそが何よりの大きな収穫でした。もちろん、この作品は参加者も共に創り上げた「作品」です。

幹部だけでなく、スタッフ一人ひとりが、職場というコミュニティを構成する大事なメンバーであること、そして自分事として捉え、勉強会など企画運営のコアとなる機会を積極的に持ち、時間や思いを共有し「つながり」を実感しながら、伸びのびと自分自身を輝かせることが出来る職場になれば、様々な課題を乗り越えられる大きな力になるのではないのでしょうか。そのような時間の積み重ねが、結果的に強固な組織を作り、今後新たなステージに向うばれっとにとって、ますます必要になると思った勉強会でした。

(勉強会実行委員 坂上・佐々木・長澤)