

第14回 あなたは、言うべきことをちゃんとやってますか？

「経営者は、現場のことがわかってない(+_)」「社員は、経営のことを理解してくれない(ToT)」。一般企業でも、このように思っている人は多いものです。

そしてこのような人たちが共通して思いこんでいることは、「どうせ言ってもわかってくれない(>_<)」です。

「工賃向上」といったテーマに取り組み、実現してゆくためには、現場からトップまで、その理念、法人としての目的、具体的手段などを、しっかり話し合っ、共有していかなければなりません。「どうせわかってくれない」などとぼやいている場合ではないのです。

第9回にも書きましたが、とにかく、言ってみましょう。あなたの事業所として、それがなぜ必要なのか。「定款にも書いてある理念を実現するため」「他の法人との利用者獲得競争に打ち勝つため」など。それを実現するために、具体的に何が必要なのか。「定常業務で手いっぱい。もっと余裕がないとできない」「ライバルは〇〇装置で製造している。当事業所が手作業でやっているのは不利」など。

言ってもわかってくれないければ、わかってくれるまで何回でも言えばいいのです。あるいは、文書にしたり、データを付けたり、他法人の例を挙げるとか、工夫しましょう。

もちろん、相手にも言い分がある可能性があります。反論されるかもしれません。そんなときは、第4回に書きました通り、「辛抱強く聴く」ことが必要です。コミュニケーションというものは、双方向であることが当然です。相手の言い分を理解できれば、それも考慮したもっといい案が、自分の側にもできるでしょう。

また、あなたが大きな声で、あるいは早口で喋りまくるタイプだと、相手に心理的防衛が働いてしまい、わかってもらえるものもわかってもらえなくなります。話し方にはよくよく注意してください。

同じ法人で働く人同士が、利用者の福祉・自立といったテーマに関する事で、お互いに全くわかりあえないということは、まずないと思います。

わかりあえる努力を、工夫をしましょう。