

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2020

Miroslav Vosáhlo

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií

Adaptační proces u odběrových sester

Miroslav Vosáhlo

2020

Bakalářská práce

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií
Akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Miroslav Vosáhlo**
Osobní číslo: **Z17303**
Studijní program: **B5341 Ošetrovatelství**
Studijní obor: **Všeobecná sestra**
Téma práce: **Adaptační proces u odběrových sester**
Zadávací katedra: **Katedra ošetrovatelství**

Zásady pro vypracování

1. Studium literatury, sběr informací a popis současného stavu řešené problematiky. 2. Stanovení cílů a metodiky práce. 3. Příprava a realizace průzkumného šetření dle stanovené metodiky. 4. Analýza a interpretace získaných dat. 5. Zhodnocení výsledků práce.

Rozsah pracovní zprávy: **35 stran**
Rozsah grafických prací: **dle doporučení vedoucího**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

1. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
2. MĚRTLOVÁ, Libuše. Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014. ISBN 978-80-7204-907-3.
3. PETRÁŠOVÁ, Marta Anna, Ilona PRAUSOVÁ a Zdeněk ŠTĚPÁNEK. Mentorink: forma podpory nové generace. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0625-5.
4. PLEVOVÁ, Ilona. Management v ošetrovatelství. Praha: Grada, 2012. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3871-0.
5. VRONSKÝ, Jiří. Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-747-6.
6. ZÍTKOVÁ, Marie, Andrea POKORNÁ a Erna MIČUDOVÁ. Vedení nových pracovníků v ošetrovatelské praxi: pro staniční a vrchní sestry. Praha: Grada Publishing, 2015. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-5094-1.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Iryna Matějková**
Katedra ošetrovatelství

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2018**

Termín odevzdání bakalářské práce: **7. května 2020**

L.S.

doc. Ing. Jana Holá, Ph.D.
děkanka

PhDr. Kateřina Horáčková, DiS.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 20. 5. 2020

Miroslav Vosáhlo

PODĚKOVÁNÍ

Tímto děkuji vedoucí práce Mgr. Iryně Matějkové, DiS., za odborné vedení mé bakalářské práce, připomínky, trpělivost a především za psychickou podporu v průběhu zpracování práce.

ANOTACE

Práce se zabývá adaptačním procesem odběrových sester v nejmenované zdravotnické firmě. Vychází z teoretických zdrojů jako např. vedení nových pracovníků a jejich řízení a analyzuje jednotlivé fáze adaptačního procesu od nábory zdravotnických pracovníků až po jeho průběh, rizika, roli školitele atd. Praktická část analyzuje výsledky kvantitativního dotazníkového šetření na dané téma mezi 30 respondenty a formou grafů a komentářů definuje slabá a silná místa tohoto procesu ze strany firmy a školitele, popisuje jeho systémové nedostatky a hodnotí jeho efektivnost.

KLÍČOVÁ SLOVA

Adaptační proces, metodika, odběrová sestra, respondent, školitel, zdravotnické zařízení, zpětná vazba.

TITLE

THE PROCESS OF ADAPTATION OF NURSES IN BLOOD COLLECTION CENTRES

ANNOTATION

This work deals with the adaptation process of nurses in blood collection centres, specifically in an unnamed medical facility having been active on the market for more than 20 years. It builds on theoretical sources such as leadership and management of new workers and analyses the various stages of the adaptation process from the recruitment of healthcare professionals to its progress, possible risks, the role of trainers, etc. The practical part analyses the results of a quantitative questionnaire investigation on the subject among about 30 respondents and defines the weak and strong points of the process by the firm and the trainer, describes its systemic shortcomings, and assesses its effectiveness.

KEYWORDS

Process of adaptation, methodology, blood collection nurse, respondent, trainer, medical facility, feedback.

OBSAH

Úvod.....	11
Cíl práce.....	13
1 Teoretická část	14
1.1 Zdravotnický pracovník s kompetencí venózního odběru krve	14
1.1.1 Dětská sestra	15
1.1.2 Laboratorní asistent.....	15
1.1.3 Porodní asistentka	15
1.1.4 Praktická sestra	15
1.1.5 Všeobecná sestra	15
1.1.6 Zdravotní laborant.....	15
1.1.7 Zdravotnický záchranář	15
1.2 Adaptační proces.....	16
1.2.1 Orientace pracovníků v novém pracovním prostředí.....	16
1.2.2 Získávání pracovníků.....	17
1.2.3 Výběr nových pracovníků.....	18
1.2.4 Průběh adaptace	19
1.2.5 Adaptační proces a jeho dokumentace.....	21
1.2.6 Rizika v průběhu adaptace	21
1.2.7 Vyhodnocení adaptačního procesu	22
1.2.8 Školitel, mentor, preceptor.....	23
2 průzkumná část	24
2.1 Nestátní zdravotnické zařízení	25
2.1.1 Průběh adaptačního procesu ve společnosti.....	25
2.2 Metodika sběru dat.....	27
2.3 Charakteristika souboru	27
2.4 Vyhodnocení dat	28

3	Diskuze	51
4	Závěr	54
5	Použitá literatura	55
6	Přílohy.....	57

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Obrázek 1 Zdroje získávání uchazečů (ARMSTRONG, 2015, s. 276).....	18
Obrázek 2 Seznámení s pracovním prostředím (Zdroj: vlastní).....	28
Obrázek 3 Znalost struktury společnosti (Zdroj: vlastní).....	29
Obrázek 4 Přidělení školitele (Zdroj: vlastní).....	30
Obrázek 5 Pozornost školitele (Zdroj: vlastní).....	31
Obrázek 6 Hodnocení práce školitele (Zdroj: vlastní).....	32
Obrázek 7 Školitel si neví rady (Zdroj: vlastní).....	34
Obrázek 8 Edukační materiály (Zdroj: vlastní).....	35
Obrázek 9 Obsáhlost adaptačního procesu (Zdroj: vlastní).....	36
Obrázek 10 Nejobtížnější část adaptačního procesu (Zdroj: vlastní).....	37
Obrázek 11 Přínos adaptačního procesu (Zdroj: vlastní).....	38
Obrázek 12 Kdo nebo co Vám nejvíce pomohlo při adaptačním procesu? (Zdroj: vlastní)	39
Obrázek 13 Četnost zpětné vazby (Zdroj: vlastní).....	40
Obrázek 14 Adaptace v kolektivu (Zdroj: vlastní).....	41
Obrázek 15 Názor respondentek na hodnocení od jejich školitele (Zdroj: vlastní).....	42
Obrázek 16 Od koho je pro respondentky zpětná vazba důležitá? (Zdroj: vlastní).....	43
Obrázek 17 Ideální forma zpětné vazby? (Zdroj: vlastní).....	44
Obrázek 18 Proběhlo zhodnocení adaptačního procesu formou rozhovoru? (Zdroj: vlastní) ..	45
Obrázek 19 Co pro Vás bylo během adaptace nejsložitější? (Zdroj: vlastní).....	46
Obrázek 20 Co pro Vás bylo během adaptačního procesu nejdůležitější? (Zdroj: vlastní).....	47
Obrázek 21 Věkové složení respondentek (Zdroj: vlastní).....	48
Obrázek 22 Dosažené vzdělání (Zdroj: vlastní).....	49
Obrázek 23 Pracovní zkušenosti před současným zaměstnáním (Zdroj: vlastní).....	50
Tabulka 1 Evidenční počet zaměstnanců podle kategorie (DATA ÚZIS).....	14

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

Apod.	A podobně
Atd.	A tak dále
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ČR	Česká republika
GDPR	Obecné nařízení o ochraně osobních údajů (angl. General Data Protection Regulation)
ISO	Mezinárodní organizace pro normalizaci
Kol.	Kolektiv
LF UP	Lékařská fakulta Univerzity Palackého v Olomouci
MZ ČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
Např.	Například
NLZP	Nelékařské zdravotnické profese
OOPP	Osobní ochranné pracovní prostředky
PO	Požární ochrana
SŠ	Střední škola
Tzv.	Takzvaný
ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky
VŠ	Vysoká škola

ÚVOD

Tato bakalářská práce si klade za cíl posoudit efektivitu adaptačního procesu odběrových sester, a to na příkladu nejmenované zdravotnické společnosti, která působí na trhu již 20 let, a zjistit, zda je jeho aktuální náplň plnohodnotná.

Adaptační proces – jako následná fáze rekrutace nových zaměstnanců zdravotnických firem či zařízení – a jeho kvalita a účinnost jsou pro tento typ pracovníků klíčovým a rozhodným faktorem pro jejich další setrvání na daném pracovním místě, anebo jejich případný odchod. Jelikož jsou si zařízení, která působí ve stejném či obdobném oboru, vědoma této skutečnosti, investují do adaptačního procesu svých zaměstnanců nemalé prostředky nejenom v podobě financí, ale i v podobě času a úsilí. Adaptační proces má za úkol připravit nově příchozí zaměstnance na výkon jejich zaměstnání a obecně je vést k jejich profesionalitě při náročném zaměstnání ve zdravotnickém prostředí. Jeho kvalita a způsob provedení má vliv na celkovou spokojenost personálu a dobrou atmosféru na pracovišti. Sílicí personální krize ve zdravotnictví a problematika nedostatku praktických znalostí čerstvých absolventů sekundárního školství činí toto téma ještě aktuálnější.

Motivací pro tuto bakalářskou práci se mi stala především moje osobní pracovní zkušenost ve výše zmíněné nejmenované firmě na pozici supervizora, jehož úkolem je mimo jiné testovat jak teoretické, tak praktické znalosti odběrových sester poté, co adaptační proces absolvují. Jelikož vychází výsledky mého výzkumu z pečlivě strukturovaného dotazníku s předem stanovenými průzkumnými otázkami a prezentují tak přímou zpětnou vazbu dotčených osob, představují tak přínos především v identifikaci slabých a silných stránek všech článků, které se na adaptačním procesu podílejí. Výstupy z mého šetření jsou pak v rámci Diskuse zasazeny do širšího teoretického a praktického kontextu této problematiky, když jsou konfrontovány s dosavadními poznatky odborné literatury a dalšími odbornými pracemi zabývajícími se obdobným tématem.

Tato práce sestává ze dvou částí: teoretické a praktické. Východiskem pro teoretickou část posloužila odborná literatura z oblasti lidských zdrojů a jejich řízení. Praktická část pak

představuje prezentaci výsledků šetření na základě dotazníků, které obdrželo celkem 30 respondentek, které adaptačním procesem prošly.

CÍL PRÁCE

Hlavní cíl:

Zjistit, zdali je aktuální adaptační proces pro odběrové sestry plnohodnotný.

V rovině teoretické

Popsat průběh adaptačního procesu u nelékařského zdravotnického personálu v rámci zdravotnického zařízení.

V rovině empirické

Zjistit, zdali je činnost školitele v oblasti edukace prospěšná tak, aby byla přínosná pro nově příchozí odběrové sestry.

Zjistit, zdali je odběrová sestra spokojená s kvalitou předaných informací od školitele v průběhu adaptačního procesu.

Zjistit, zdali je odběrová sestra spokojena s četností zpětné vazby na její výkon po dobu adaptačního procesu.

1 TEORETICKÁ ČÁST

1.1 Zdravotnický pracovník s kompetencí venózního odběru krve

Dle zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání (dále uváděno NLZP) a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče, jsou pracovníci NLZP rozděleni na zdravotnické pracovníky způsobilé k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu po získání odborné způsobilosti, nebo po získání odborné a specializované způsobilosti.

Dále rozlišujeme pracovníky způsobilé k výkonu zdravotnického povolání pod odborným dohledem nebo přímým vedením a jiné odborné pracovníky. (POKORNÁ a kol., 2019, s. 127) Tabulka 1 znázorňuje evidenční počty zaměstnanců ve zdravotnictví průběžně od roku 1993 do roku 2018.

Evidenční počet zaměstnanců podle kategorie							
Obor	1993	2004	2008	2009	2012	2015	2018
Dětská sestra	14 092,00	8 785,51	7 412,15	7 308,21	6 643,90	5 458,00	3 419,63
Laboratorní asistent	neuvečeno	76,28	56,58	71,86	103,06	153,58	332,14
Porodní asistentka	4 771 (ženská sestra)	3 959,21	3 889,95	3 921,80	4 009,73	3 836,80	3 634,19
Praktická sestra	-	-	-	-	-	-	4 314,17
Všeobecná sestra	54 405 (zdravotní sestra)	78 388,15	77 228,34	78 415,18	78 371,49	77 851,66	75 905,25
Zdravotnický asistent	-	132,06	532,69	1 327,54	2 444,80	3 827,85	18,36
Zdravotní laborant	7 417,00	7 243,10	7 065,28	7 093,47	6 632,23	6 586,67	6 393,60
Zdravotnický záchranář	nedohledáno	1 173,61	1 620,94	1 832,93	2 264,28	2 794,04	3 225,73

Tabulka 1 Evidenční počet zaměstnanců podle kategorie (DATA ÚZIS)

1.1.1 Dětská sestra

Dle vyhlášky MZ ČR může dětská sestra bez odborného dohledu odebírat krev a jiný biologický materiál na základě lékařské indikace. Může vyhodnocovat, zdali jsou výsledky fyziologické. Dále může provádět dispenzární, depistážní a screeningová vyšetření. (VYHLÁŠKA MZ ČR č. 391/2017Sb.)

1.1.2 Laboratorní asistent

Pod odborným dohledem zdravotnického pracovníka, který je způsobilý k poskytování diagnostické laboratorní péče může laboratorní asistent na základě indikace lékaře provádět žilní odběr krve, kapilární odběry krve a neinvazivní odběry biologického materiálu. (VYHLÁŠKA MZ ČR č. 391/2017Sb.)

1.1.3 Porodní asistentka

Porodní asistentka bez odborného dohledu může dle indikace lékaře odebírat krev a jiný biologický materiál a vyhodnocovat výsledky. V případě fyziologických výsledků může u klientů plánovat termín další kontroly. Může provádět screeningová, dispenzární a depistážní vyšetření. (VYHLÁŠKA MZ ČR č. 391/2017Sb.)

1.1.4 Praktická sestra

V případě lékařské indikace může praktická sestra bez dohledu odborného pracovníka odebírat žilní krev, kapilární krev a jiný biologický materiál při poskytování zdravotní péče. (VYHLÁŠKA MZ ČR č. 391/2017Sb.)

1.1.5 Všeobecná sestra

Všeobecná sestra bez odborného dohledu může provádět odběr krve a jiného biologického materiálu na základě lékařské indikace. Vyhodnocuje, zdali jsou výsledky fyziologické a pokud ano, může u klientů naplánovat termín další kontroly. Může provádět dispenzární, depistážní a screeningová vyšetření. (VYHLÁŠKA MZ ČR č. 391/2017Sb.)

1.1.6 Zdravotní laborant

Odběry žilní krve, kapilární krve a neinvazivní odběry biologického materiálu může provádět zdravotní laborant bez odborného dohledu pouze na základě lékařské indikace. (VYHLÁŠKA MZ ČR č. 391/2017Sb.)

1.1.7 Zdravotnický záchranář

Při poskytování akutní lůžkové intenzivní péče, včetně péče na oddělení urgentního příjmu a v rámci poskytování neodkladné přednemocniční péče smí zdravotnický záchranář bez

odborného dohledu na základě lékařské indikace odebírat biologický materiál na vyšetření. (VYHLÁŠKA MZ ČR č. 391/2017Sb.)

1.2 Adaptační proces

Základem adaptačního procesu u nových pracovníků v praxi je předání lidských znalostí, vědomostí a dovedností. Poskytnutí pevných základů, ze kterých může nový pracovník v průběhu další praxe čerpat. (ZÍTKOVÁ, POKORNÁ, MIČUDOVÁ, 2015, s. 11)

Dnes je již v mnoha organizacích zaveden funkční adaptační program, jehož součástí mohou být dlouhodobé školicí programy, pravidelné pohovory nového pracovníka s nadřízeným zaměstnancem, nebo možnost praxe na jiných pracovních úsecích, na niž nebude nový pracovník do budoucna veden. (BRODSKÝ, 2010, s. 43)

1.2.1 Orientace pracovníků v novém pracovním prostředí

Jedná se o promyšlený, specifický program vzdělávacích a adaptačních aktivit, usnadňující a urychlující procesy seznamování nových pracovníků s novým sociálním i pracovním prostředím.

Podstatou sociální adaptace je vlídné přijetí do pracovního procesu. Zajištění seznámení nového pracovníka s ostatními zaměstnanci. Důležité je určit školitele, mentora, který se bude novému pracovníkovi věnovat.

V případě pracovní adaptace nový pracovník poznává, jak firma funguje. Získává informace o povinnostech a požadavcích na zaměstnance. Dochází k samotnému zácvičku dle popisu práce na pracovišti. (MĚRTLOVÁ, 2014, s. 61)

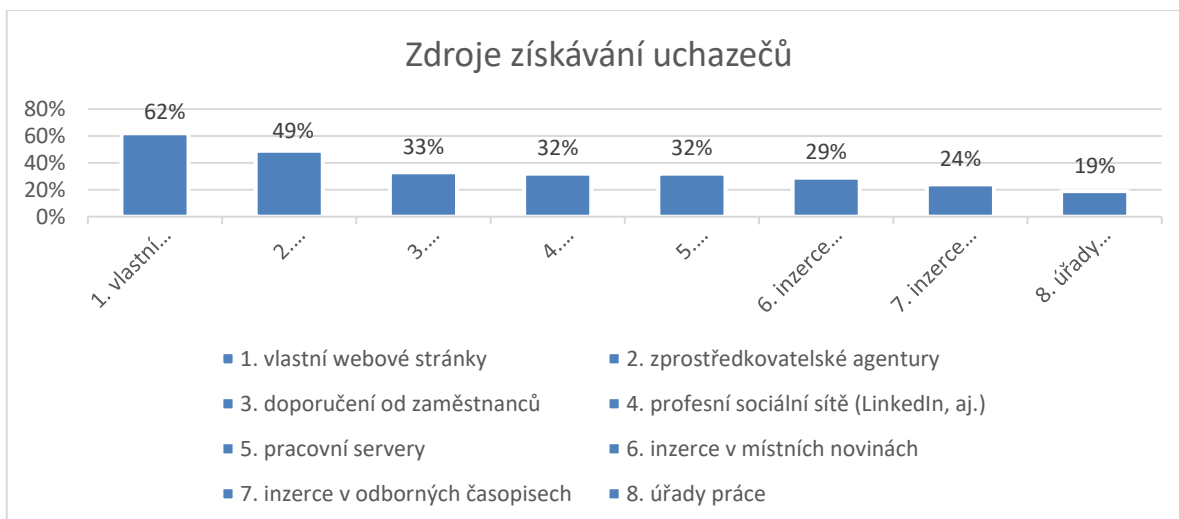
1.2.2 Získávání pracovníků

Získávání nových pracovníků je důležitou fází při utváření pracovní síly organizace. Rozhoduje o prosperitě, úspěšnosti a konkurenceschopnosti celé organizace. Je to činnost zajišťující obsazení volných pracovních míst odpovídajícími adepty se zájmem o tyto pozice. (KOUBEK, 2015, s. 126)

Získávání a výběr zaměstnanců je jednou z důležitých personálních činností. Cílem je vyhledat lidské zdroje, kontaktovat vhodné kandidáty, pozvat je na pracovní pohovor a vybrat ty, kteří nejlépe vyhovují organizační kultuře. (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 165)

Personální oddělení nám umožňuje zajistit potřebný počet uchazečů, kteří projdou procesem výběrového řízení. Existují dvě varianty k získávání vhodných uchazečů na hledané pracovní pozice. Prvním zdrojem je vlastní organizace, kdy hledáme pracovníky z řad stávajících zaměstnanců. Po využití vlastních zdrojů se obracíme na zdroje veřejné. Tyto zdroje fungují na základě využití veřejných inzerátů, využití služeb zprostředkovatelské agentury, spolupráce se školami a univerzitami. Další možností je oslovení úřadu práce. (MĚRTLOVÁ, 2014, s. 49)

Seznam volných pracovních míst a kontaktní údaje na odpovědnou osobu by měly být součástí webových stránek každé organizace, která hledá nové zaměstnance. Organizace, které mají propracovanější webové stránky velmi často mívají samostatnou část věnovanou uchazečům o zaměstnání, kde uchazeč nalezne doplňující informace v podobě popisu volných pracovních pozic, pracovní náplně, zaměstnanecké výhody, požadavky na uchazeče atd. Součástí webu mohou být i online žádosti o zaměstnání, které lze hned vyplnit. Obrázek 1 zobrazuje nejčastější zdroje získávání uchazečů dle Armstronga, 2015. (ARMSTRONG, 2015, s. 276-277)



Obrázek 1 Zdroje získávání uchazečů (ARMSTRONG, 2015, s. 276)

1.2.3 Výběr nových pracovníků

„Neexistuje žádná metoda výběru pracovníků, která by naprosto spolehlivě uměla vybrat toho skutečně nejlepšího a zaručila, že vybraný jedinec bude stoprocentně plnit úkoly pracovního místa a vykazovat pracovní chování, jaké pracovní místo, pracovní skupina (tým) a organizace vyžadují“. (KOUBEK, 2015, s. 166)

Cílem každé organizace je snaha získat kvalitní uchazeče. V dnešní době a při současném stavu trhu pracovních sil je složité vyhledat vhodného zaměstnance, který hledá nové zaměstnání. Přijetím zaměstnance výběrové řízení nekončí. Pokud se má nový pracovník kvalitně začlenit, je potřebné se mu věnovat po celou dobu zkušební lhůty, která je daná zákonem. V průběhu zkušební doby máme příležitost poznávat a posuzovat plnění úkolů nového zaměstnance. V tomto období máme možnost utvrdit se ve správnosti našeho rozhodnutí. (VRONSKÝ, 2012, s. 142)

Součástí výběru nových pracovníků je rozbor jimi dodaných materiálů. Materiály hodnotíme s cílem vytipování užší skupiny uchazečů, které následně pozveme k výběrovému pohovoru. Uchazeči dodávají žádosti o zaměstnání s příloženým aktuálním životopisem. Tyto dokumenty nám krátce představí uchazeče, protože nám dokládají, zdali zvládne uchazeč oslovit potencionálního zaměstnavatele. Kromě již zmíněných dokumentů může zaměstnavatel požadovat vyplněný osobní dotazník, kopii diplomu či vysvědčení nejvýše dosaženého ukončeného vzdělání, kopie certifikátů souvisejících s nabízenou pozicí, pracovní posudky,

reference atd. Tyto doplňující materiály poskytnou zaměstnavateli informace o odborné způsobilosti k výkonu práce uchazeče. (DVOŘÁKOVÁ, 2012, s. 151)

Součástí výběru zaměstnanců mohou být dotazníky, pohovory, reference. Nejčastěji bývá volen pohovor, respektive výběrový pohovor, který probíhá formou diskuze tváří v tvář. V průběhu pohovoru získáváme od uchazeče informace, které nám pomohou nastínit jejich budoucí výkon a dopomůže nám tak provést závěrečné rozhodnutí při výběru nejvhodnějšího uchazeče. Pohovor může být veden individuálně, kdy je přítomen pouze tazatel a uchazeč, nebo může být přítomno více tazatelů a jeden uchazeč, pak tedy mluvíme o pohovoru před panelem. Pohovory mohou být strukturované a nestrukturované. Součástí strukturovaných pohovorů bývá soubor předem určených otázek, které jsou pokládány všem uchazečům stejně. Otázky mohou být zaměřeny na zkušenosti, kdy uchazeči popisují zvládnutí určitých situací s využitím jejich schopností, znalostí a dovedností. Nestrukturovaný pohovor probíhá formou diskuze, během níž pokládá tazatel uchazeči několik otázek bez konkrétního cíle. Většinou je cílem tazatele odhalit celkový obraz uchazeče, kdy je uchazeč posuzován na základě celkového subjektivního dojmu, který na tazatele uchazeč udělá. Vyšší prediktivní validitu¹ má strukturovaný pohovor, pokud je dobře proveden. (ARMSTRONG, 2015, s. 286-288)

Závěrečná fáze ve výběru zaměstnance obsahuje oboustranné potvrzení nabídky zaměstnání poté, kdy zaměstnavatel získal uspokojivé reference a uchazeč absolvoval lékařskou prohlídku z důvodu posouzení fyzické zdatnosti a zdravotní způsobilosti. Následně se vypracovává pracovní smlouva. (ARMSTRONG, 2015, s. 294)

1.2.4 Průběh adaptace

Nepsané pravidlo všech organizací bývá období tří měsíců, kdy se nový zaměstnanec adaptuje na novou pracovní funkci a nové pracovní podmínky. Organizace se tak ztotožňují se státem a zákonem garantovanou zkušební lhůtu, kterou obvykle v rámci pracovní smlouvy uzavírá zaměstnavatel s novým zaměstnancem. V případě technologické složitosti a náročnosti osvojení si nových pracovních postupů se adaptační proces sjednává na delší dobu. (VRONSKÝ, 2012, s. 150-151)

¹ *Prediktivní validita udává míru, do jaké test dokáže předvidat pozdější výkony či chování.* (MÁLKOVÁ, SMOLÍK, 2014, s. 58)

Různá pracovní místa vyžadují různý obsah adaptačního procesu. Jeho náplní je zaškolení nového zaměstnance, přizpůsobení jeho pracovních schopností potřebám pracovního místa v organizaci. Při samotné adaptaci se vyžaduje spolupráce s vedoucím pracovníkem, kterému zpravidla pomáhají spolupracovníci nového zaměstnance. (KOUBEK, 2015, s. 200-201)

Obsah adaptačních plánů bývá specifikován dle pracovní pozice, na kterou je nový zaměstnanec přijat. V praxi jsou tvořeny tzv. záznamy o zapracování NLZP, které obsahují seznamy jednotlivých činností, které musí nový zaměstnanec v průběhu adaptačního procesu prostudovat a naučit se je. Kromě stanoveného plánu si může organizace vymezit podmínku k ukončení adaptačního procesu v podobě účasti na vzdělávacích aktivitách, studiu požadované literatury, směrnic atd. (ZÍTKOVÁ, POKORNÁ, MIČUDOVÁ, 2015, s. 15)

Školitel/školitelka nebo také mentor/mentorka nového zaměstnance bývá zkušený pracovník z daného pracoviště, který je jmenován vedoucím pracovníkem. Určený zaměstnanec musí být kvalitní v oblasti odborných znalostí, ale především ve vztahu k práci a ostatním lidem, jelikož představuje první sociální vztah pro nového zaměstnance. Školení probíhá nejčastěji v rámci společné směny, kdy sestra školitel/školitelka společně s novým zaměstnancem pečuje o pacienty. Vedoucí zaměstnanec by měl v průběhu adaptačního procesu sledovat a hodnotit funkčnost vztahu nového člena týmu s určeným školitelem/školitelkou a předcházet tak případným nedorozuměním a konfliktům. (ZÍTKOVÁ, POKORNÁ, MIČUDOVÁ, 2015, s. 16-17)

Během adaptačního procesu by měl být nový zaměstnanec připraven nést odpovědnost za svá rozhodnutí a měl by si osvojit zvyklé způsoby řešení situací, které se na daném oddělení vyskytují. Právě pro to sehrává důležitou roli kritické myšlení nového pracovníka, dále jeho reflexe či sebereflexe. (ŠPIRUDOVÁ, 2015, s. 72)

1.2.5 Adaptační proces a jeho dokumentace

Každá organizace by měla mít ucelenou podobu adaptačního procesu nastavenou formou nějakého předpisu, směrnic. Metodiku adaptačního procesu, její postup včetně dalších materiálů, které slouží nejen pro nové pracovníky dané organizace musí vypracovat personalista nebo personální oddělení. (VRONSKÝ, 2012, s. 151)

Ve spolupráci školitelů s managementem by měla každá organizace vypracovat dokumentaci pro adaptační proces, která bude přehledná, srozumitelná a bude obsahovat všechny potřebné informace. Pokud je novému zaměstnanci v rámci adaptačního procesu zadáno vypracování písemné práce, pak musí být pokyny pro její vypracování, způsob její obhajoby a kritéria hodnocení součástí dané dokumentace. Organizace by zároveň měla evidovat kartu o svých aktivních školitelích, kde bude uveden obor, ve kterém je školitel kompetentní vést adaptační proces, smlouva o výkonu školitele, přehled pracovníků, které daný školitel zaučoval a jejich výsledky. (ŠPIRUDOVÁ, 2015, s. 81)

1.2.6 Rizika v průběhu adaptace

Nový zaměstnanec, který již nastupuje se špatnou pracovní morálkou, pasivitou s flukтуаčními tendencemi již předznamenává negativní výsledek adaptace. (ZÍTKOVÁ, POKORNÁ, MIČUDOVÁ, 2015, s. 25)

Počáteční působení na novém pracovišti s sebou může přinášet zvýšený výskyt chyb a omylů ze strany nového zaměstnance z důvodu nedostatku znalostí, zkušeností, nedostatku praxe v organizaci vlastní práce. V tomto případě se nedoporučuje striktní postih, ale aktivní podpora ze strany školitele, pomoci hledat důvod selhání a nalézt postup, jak samotné chyby do budoucna předcházet. (ZÍTKOVÁ, POKORNÁ, MIČUDOVÁ, 2015, s. 26)

Mezi faktory nedostatečného pracovního výkonu, které pracovník nemůže ovlivnit může být příčina v samotném pracovním prostředí z důvodu špatně nastavené organizace práce, nedostačující či neodpovídající zařízení a vybavení k výkonu práce, nevhodné uspořádání

pracoviště, nevhodná teplota, nedostatečné osvětlení, nadměrný hluk, absence metodických pokynů. (MĚRTLOVÁ, 2014, s. 81)

Zdrojem poklesu efektivity práce může být problém v komunikaci (např. nedostatečné informování mezi jednotlivými členy týmu), špatné mezilidské vztahy, které vedou ke konfliktům a intrikám na pracovišti. Také přítomnost autoritativní osobnosti, která negativně ovlivňuje pracovní kolektiv ve smyslu blokace nápadů, které by mohly přinést potřebné změny pro pracoviště. (PLEVOVÁ, 2012, s.96-97)

1.2.7 Vyhodnocení adaptačního procesu

Již v průběhu adaptačního procesu opakovaně dochází u nového zaměstnance k hodnocení toho, jak se vyrovnává s narůstajícími pracovními úkoly, hodnotí se jeho přístup k práci, hodnotíme také jeho vytváření zdravých mezilidských vztahů na pracovišti. Toto hodnocení nebývá písemně zaznamenáváno a nazýváme ho neformálním hodnocením. Formální hodnocení je standardizované, má pravidelný interval. Z jeho výstupu jsou pořízeny dokumenty, které zařazujeme do osobní složky zaměstnance. V hodnocení se zaměřujeme na výsledky práce, které jsou dobře měřitelné a objektivně zjistitelné (např. kvalita, včasnost, náklady), nebo na pracovní a sociální chování pracovníka, kdy hodnotíme zaměstnancovu disciplinovanost, odbornost, ochotu, kvalitu jeho práce, schopnost spolupracovat, umění jednat s lidmi atd. (KOUBEK, 2015, s. 208)

Při dosažení konce adaptačního procesu nadřízený zaměstnanec vyhodnocuje naplnění cílů a očekávání, popřípadě stanoví postup na další období. Výsledek hodnocení je sdělen také hodnocenému zaměstnanci, nejlépe formou rozhovoru s nadřízeným zaměstnancem. (VRONSKÝ, 2012, s. 156)

Hodnocení by mělo novému zaměstnanci sdělit, zda-li je jeho pracovní výkon dobrý, případně mu pomoci korigovat jeho nedostatečný výkon. Součástí hodnocení je stanovení dalších cílů do budoucna. Mezi důvody pro realizaci hodnocení řadíme podporu motivace zaměstnance, umožní nám stanovit si osobní rozvoj zaměstnance na další období, možnost porovnání názorů hodnotitele a nového zaměstnance. (ZÍTKOVÁ, POKORNÁ, MIČUDOVÁ, 2015, s. 88-92)

1.2.8 Školitel, mentor, preceptor

Pocit, obdobný šoku, který prožívaly začínající sestry při nástupu do práce ze školy vedl v roce 1970 k ustanovení role školitele, mentora nebo preceptora v ošetrovatelském vzdělání. První mezinárodní konference o mentorství se konala v roce 1980 ve Vancouveru, kde byl zveřejněn koncept mentorství v ošetrovatelství.

První mentorské kurzy v ČR se pořádaly od roku 2003 v Ústavu teorie a praxe ošetrovatelství LF UP v Olomouci z důvodu zajištění potřeb na studentských praxích. (ŠPIRUDOVÁ, 2015, s. 60-63)

Mentor nabízí novému zaměstnanci individuální vedení tak, aby zaměstnanec dosahoval lepších výsledků a zvládal náročnější situace. Mentorování je proces využívající vybrané, vyškolené jedince, kteří pomáhají zaměstnancům při jejich rozvoji a samotném vzdělávání tím, že jim poskytují trvalou podporu, praktické rady a odborné vedení. (ARMSTRONG, 2015, s. 361)

Mentor je osoba, která pomáhá novému zaměstnanci s adaptací na novou pracovní funkci. Vybrán by měl být zkušený a osobnostně vhodný spolupracovník, který má především ochotu předávat své zkušenosti, odborné vědomosti, dovednosti a má dostatek pracovních zkušeností. Úkolem mentora je nejenom pomoci zaměstnanci po odborné stránce poznat systém práce v organizaci, ale pomoci mu při orientaci v nové pracovní skupině i organizaci samotné. Monitoruje proces zapracování se a začleňování nového zaměstnance do organizace, čímž může ovlivnit zkrácení adaptačního procesu, celkový průběh a jeho kvalitu. Průběžně podává hodnocení nadřízenému pracovníku o samotném procesu adaptace. (VRONSKÝ, 2012, s. 152-153)

2 PRŮZKUMNÁ ČÁST

Průzkumné otázky:

1. Vnímá nová odběrová sestra úlohu školitele během adaptačního procesu jako přínosnou?
2. Kterou část z plánu adaptačního procesu vnímají odběrové sestry jako nejnáročnější?
3. Jak hodnotí odběrové sestry četnost zpětných vazeb na jejich pracovní výkon v průběhu adaptačního procesu?

2.1 Nestátní zdravotnické zařízení

Pracoviště odběrových místností, kde bylo prováděno průzkumné šetření, řadíme do skupiny laboratoří nestátního zdravotnického zařízení, které spadá do soukromé skupiny. Tato zdravotnická skupina tvoří největší síť ambulantních klinik v ČR. Je největším poskytovatelem ambulantní péče, mamoscreeingů, lékařské péče pro zaměstnavatele a prémiové péče. Ve 28 zdravotnických zařízeních napříč ČR, 14 laboratořích a 19 lékárnách je zaměstnáno 1890 lidí, kteří poskytnou péči až 1,8 miliónu pacientů ročně.

Laboratoře jsou akreditovány podle normy ISO 15189, kdy komise nezávislých expertů posoudila kvalitu práce v laboratoři od odběru vzorku do vydání výsledku. Hodnocení probíhalo podle velmi přísných pravidel a zahrnovalo všechny aspekty práce laboratoře.

2.1.1 Průběh adaptačního procesu ve společnosti

K průzkumu nastavení adaptačního procesu odběrových sester v rámci odběrových místností je důležité znát aktuální proces od přijetí nového zaměstnance do společnosti po jeho zdárném ukončení adaptačního procesu. Tento proces bude popsán v následujících odstavcích.

Ve většině případů je první kontakt nového pracovníka s personálním oddělením, kde uchazeč kontaktuje personalistku na základě inzerátu o nabízenou pracovní pozici. Tato pracovní pozice je k dispozici na webových stránkách firmy nebo na doporučení uvolněné pracovní pozice od stávajícího zaměstnance. Personalistka následně kontaktuje vrchní sestru, kterou informuje o novém uchazeči a domluví se na možném termínu osobního setkání, který sdělí zájemci o pracovní pozici s informacemi, kde sídlo firmy nalezne a v jaký datum a čas bude pohovor probíhat.

V den pohovoru je personalistkou představen organizační celek firmy a uchazeč je dále seznámen vrchní sestrou o náplni pracovní pozice, na kterou se hlásí. Uchazeči je umožněn vstup na odběrové pracoviště pro reálný pohled do pracovního prostředí. V případě vzájemné dohody je domluven datum nástupu a nový zaměstnanec zároveň vyplní osobní dotazník, na jehož základě je vystavena žádanka ke vstupní lékařské prohlídce. Vzor dokumentu osobní dotazník je uveden v příloze A.

Zaměstnanec musí na personální oddělení v následujících dnech dodat výpis z rejstříku trestů, kopii nejvyššího dosaženého vzdělání, dále výpis z lékařské dokumentace. Po dodání těchto dokumentů se určí termín schůzky k podpisu formulářů potřebných k nástupu do zaměstnání. Personální oddělení připraví dokumenty k nástupu nového zaměstnance, kterými jsou pracovní smlouva, mzdový výměr, školení BOZP, školení PO a připraví souhlas se směrnicí o GDPR. Personalista na základě žádosti od vrchní sestry zajišťuje přístup do laboratorního systému, elektronické docházky a v případě potřeby zařizuje pracovní email.

V rámci domluvené schůzky nový zaměstnanec podepíše dokumenty připravené personálním oddělením. Vrchní sestra provede školení BOZP a PO na pracovišti a seznámí zaměstnance se směrnicí o GDPR. Následně jsou předány OOPP dle standardu. Zaměstnanec je seznámen s obsahem a organizací adaptačního procesu a je mu předáno jméno školitele, který ho bude školit po dobu následujících 3 měsíců na vybraném pracovišti. Zároveň je vrchní sestrou oznámeno datum, kdy dojde k zakončení adaptačního procesu. Plán adaptačního procesu je uveden v příloze B.

Vzhledem k jednosměnnému provozu je školitel k dispozici novému zaměstnanci po celou dobu adaptačního procesu na pracovišti. Během procesu adaptace dochází školitelem k ověřování teoretických a praktických dovedností, které školitel a nový zaměstnanec stvrdí podpisem k uvedeným a proškoleným činnostem. O průběhu adaptace školitel pravidelně informuje vrchní sestru.

Ukončení adaptačního procesu probíhá pohovorem zaměstnance s vrchní sestrou, kterému předchází jednodenní stáž v centrálních laboratořích. Během pohovoru si pracovník na této pozici vyžádá zpětnou vazbu od zaměstnance zaměřenou na spokojenost s pracovními postupy, kolektivem, školitelem. Pohovor je zakončen teoretickým přezkoušením z oblastí adaptačního procesu, ze kterého je nadřízeným pracovníkem proveden zápis, který se založí do složky zaměstnance a v kopii se předá zaměstnanci.

2.2 Metodika sběru dat

Získávání dat a informací je v bakalářské práci zvoleno kvantitativním šetřením. Kvantitativní vědecká metoda většinou pracuje s velkým souborem respondentů, která systematicky shromažďuje a analyzuje numerické informace s předpokladem kontroly podmínek za použití standardizovaných rozhovorů, analýzy dat, dotazníků apod. (KUTNOHORSKÁ, 2009, s. 21-22)

Ve výzkumném šetření je použita metoda kvantitativního dotazníkového šetření. Dotazník byl anonymní, zpracovaný v elektronické verzi (příloha C). Před jeho odesláním byl proveden pilotní průzkum, kdy bylo rozdáno 5 dotazníků odběrovým sestrám, na jejichž základě byl dotazník upraven do finální podoby. Dotazník čítá 22 otázek z toho jsou 4 otázky dychotomické (otázka č. 3, 4, 10, 17), 2 otázky polytomické (otázka č. 18, 19), 11 otázek uzavřených (otázka č. 1, 2, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 20, 22), 4 otázky polouzavřené (otázka č. 6, 7, 8, 21) a 1 otázka je formou pětibodové Likertovy škály (otázka č. 5). Získaná data byla zpracována pomocí programu Microsoft Word 2016 a Microsoft Excel 2016.

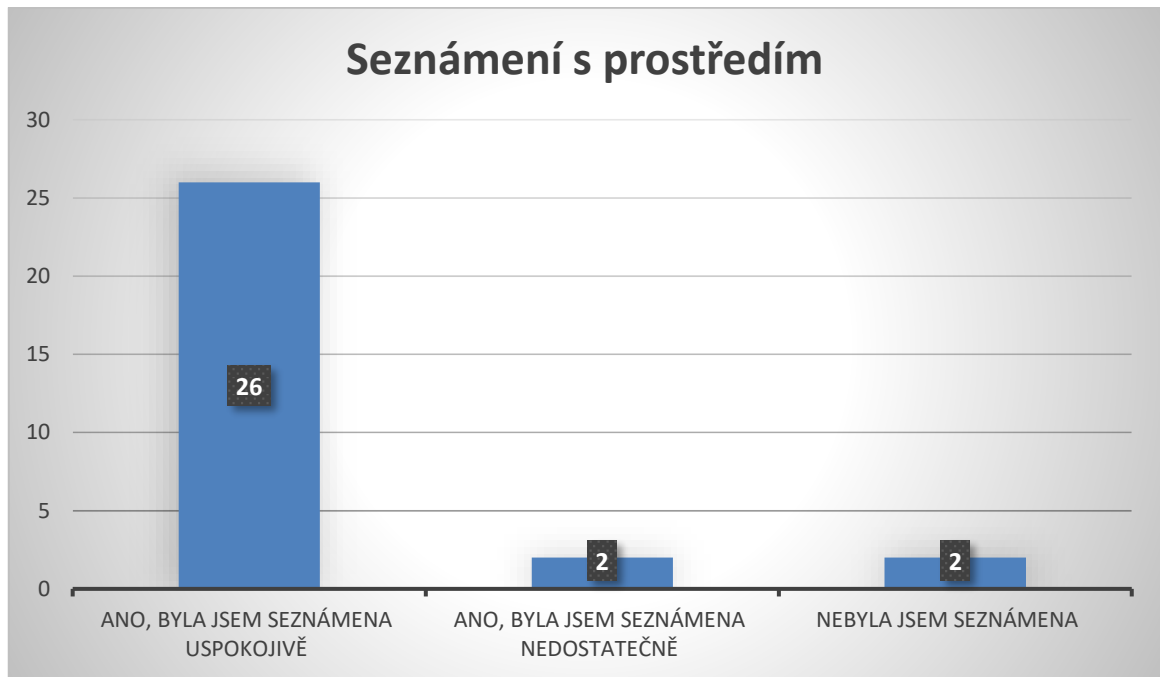
2.3 Charakteristika souboru

Zkoumaný soubor tvořilo celkem 30 odběrových sester (19 všeobecných sester, 11 praktických sester), které nastoupily v období od 1. 1. 2019 do 31. 1. 2020 v rámci 11 odběrových místností v lokalitách Praha, Středočeský kraj.

Odběrové sestry byly prvotně telefonicky osloveny s prosbou o vyplnění dotazníkového šetření, které jim následně bylo zasláno prostřednictvím firemního emailu. Sběr dat probíhal ve dnech 22. 4. 2020 až 24. 4. 2020.

2.4 Vyhodnocení dat

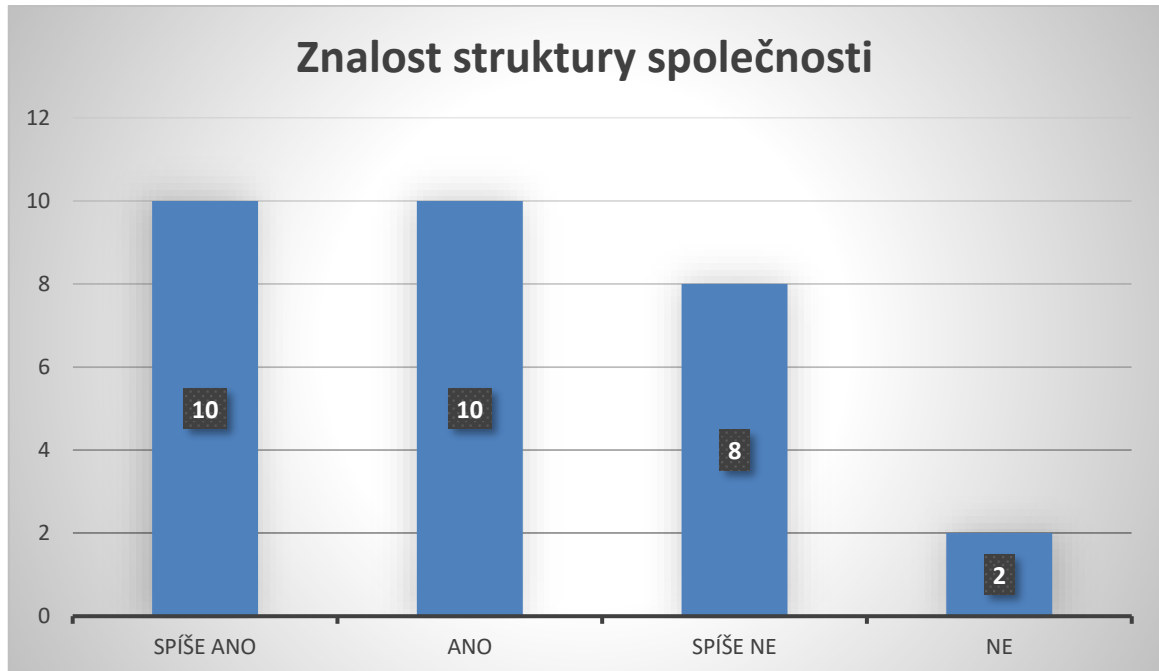
Otázka č.1 Byla jste seznámena s pracovním prostředím (dispozice, zázemí atd.)?



Obrázek 2 Seznámení s pracovním prostředím (Zdroj: vlastní)

Obrázek č. 2 znázorňuje, že s pracovním prostředím bylo uspokojivě seznámeno 26 respondentek (86,7 %), 2 respondentky (6,7 %) byly seznámeny nedostatečně a 2 respondentky (6,7 %) uvedly, že nebyly s pracovním prostředím seznámeny vůbec.

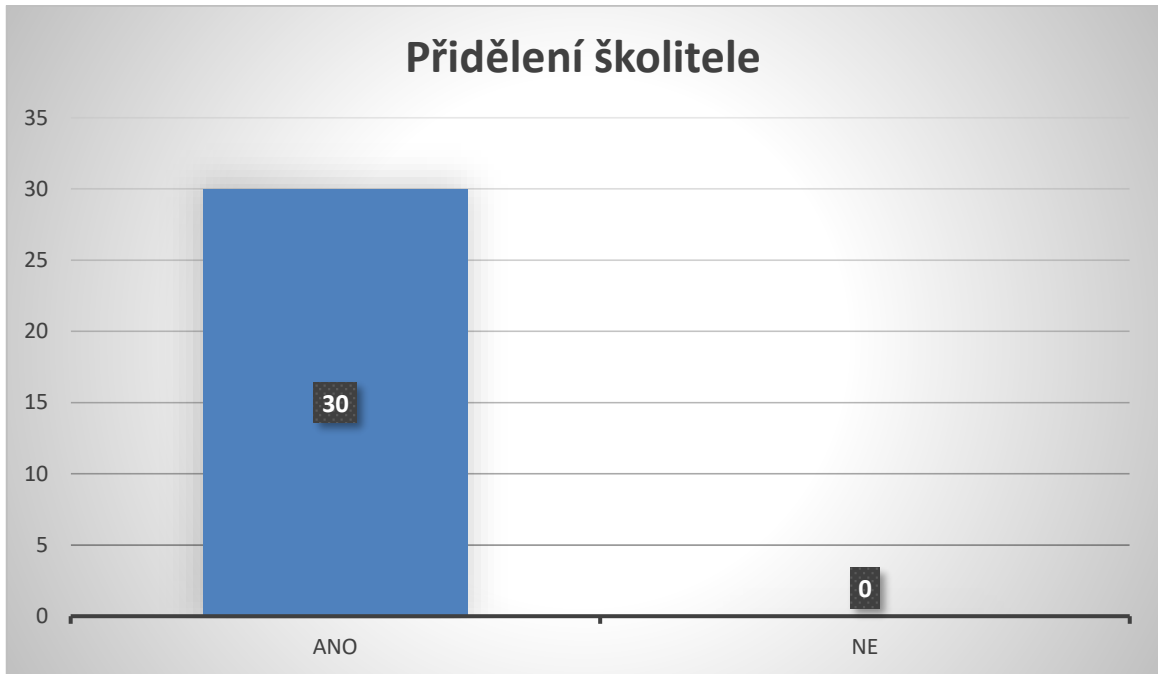
Otázka č. 2 **Je pro Vás důležité znát strukturu společnosti?**



Obrázek 3 Znalost struktury společnosti (Zdroj: vlastní)

Obrázek č. 3 znázorňuje, zdali je pro respondentky důležité, znát strukturu společnosti. 10 respondentek (33,3 %) uvedlo, že ano. 10 respondentek (33,3 %) uvedlo spíše ano. 8 respondentek (26,7 %) uvedlo, že spíše ne a 2 respondentky (6,7 %) uvedlo, že pro ně není důležité znát strukturu společnosti.

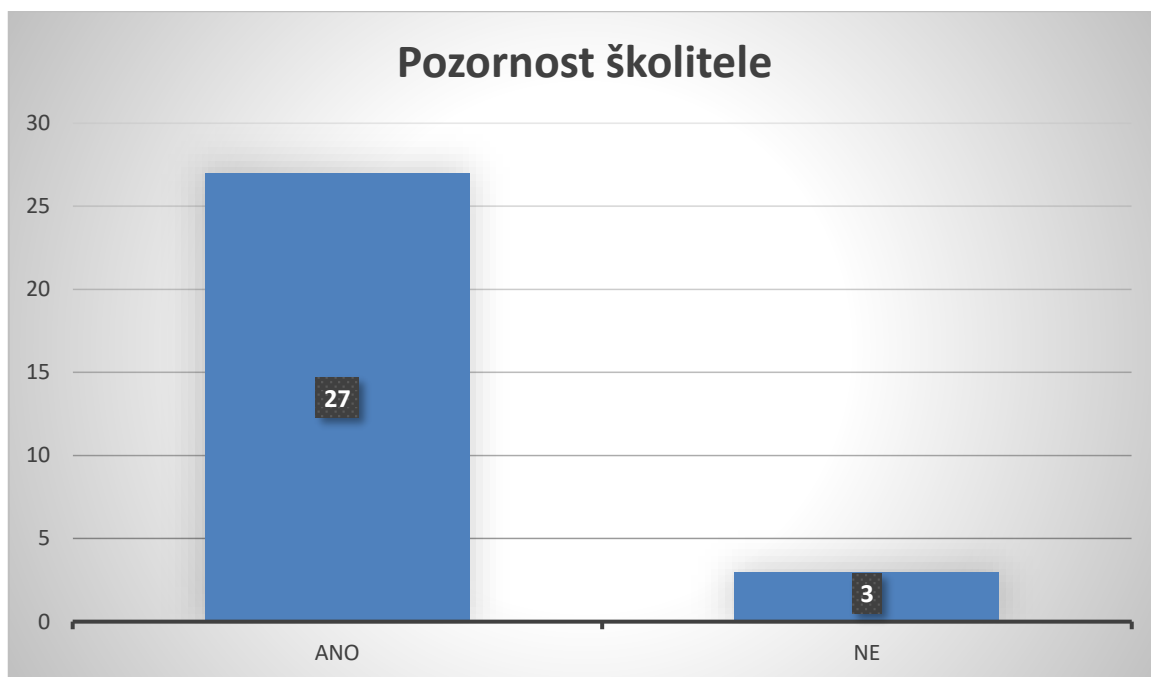
Otázka č.3 Určil Vám vedoucí pracovník školitele?



Obrázek 4 Přidělení školitele (Zdroj: vlastní)

Obrázek č. 4 znázorňuje, že vedoucí pracovník určil všem respondentkám (100 %) školitele.

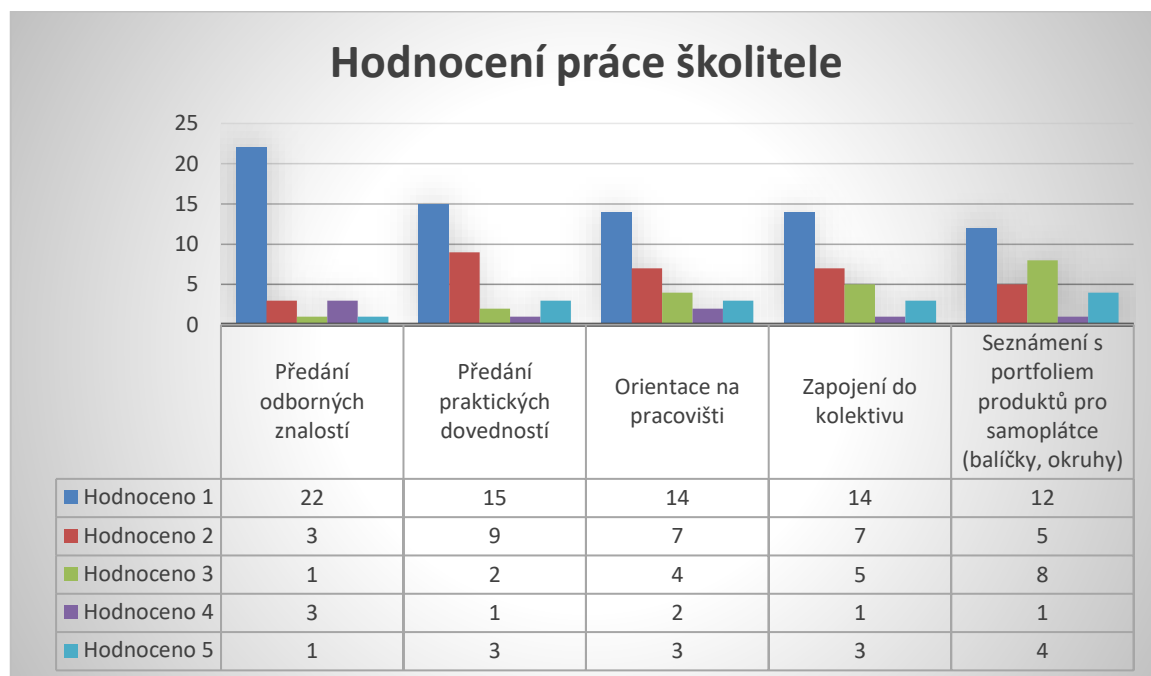
Otázka č.4 Věnoval se Vám školitel po celou dobu adaptačního procesu?



Obrázek 5 Pozornost školitele (Zdroj: vlastní)

Graf v obrázku č. 5 nám znázorňuje, že se školitel věnoval 27 respondentkám (90 %) po celou dobu adaptačního procesu. 3 respondentky (10 %) uvádějí, že jim školitel věnoval kratší dobu než celé 3 měsíce.

Otázka č.5 **Ohodnoťte na stupnici 1–5 (hodnocení 1 = nejlepší, 5 = nejhorší) práci školitele v těchto situacích:**



Obrázek 6 Hodnocení práce školitele (Zdroj: vlastní)

Na obrázku č. 6 je znázorněno hodnocení práce školitele respondentkami v 5 situacích.

V rámci předání odborných znalostí hodnotilo školitele jedničkou 22 respondentek (73,3 %), hodnocení dvojkou uvedly 3 respondentky (10 %), trojkou školitele hodnotila 1 respondentka (3,3 %), 3 respondentky (10 %) hodnotily odborné znalosti na čtyřku a 1 respondentka (3,3 %) by hodnotila školitele známkou pět.

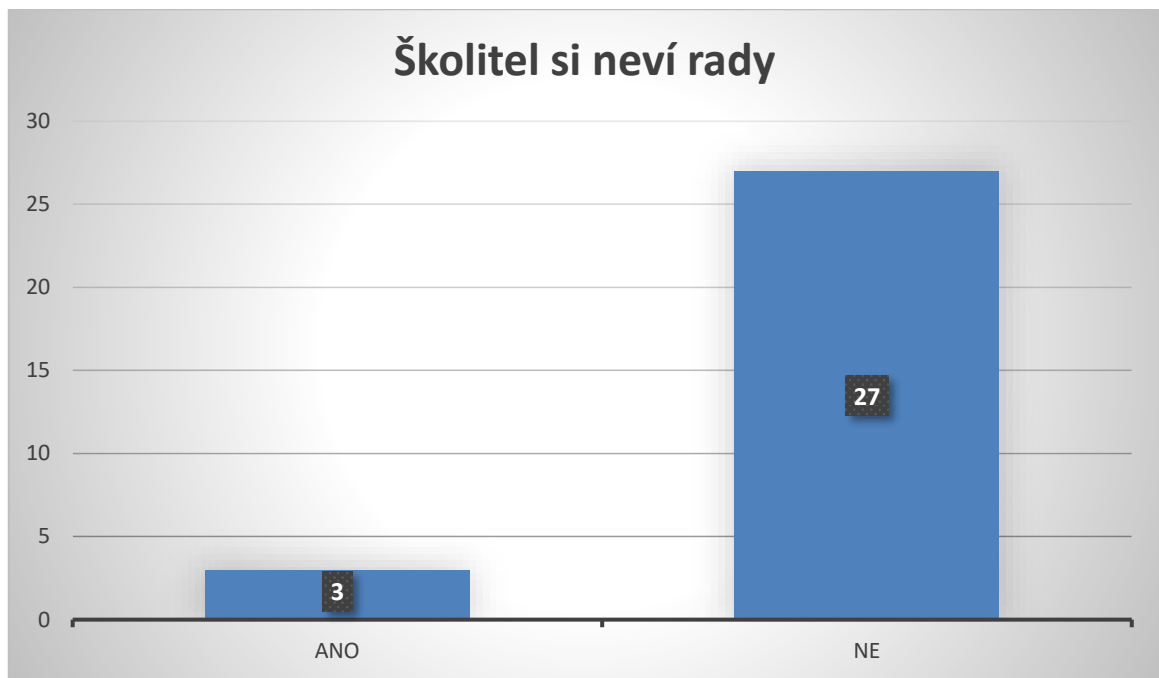
S předáním praktických dovedností bylo spokojeno 15 respondentek (50 %), které školitele hodnotily známkou jedna. 9 respondentek (30 %) ohodnotilo školitele známkou dva. 2 respondentky (6,7 %) hodnotily školitele známkou tři, 1 respondentka (3,3 %) hodnotila čtyřkou a 3 respondentky (10 %) hodnotily školitele pětou.

Za orientaci na pracovišti byl školitel hodnocen jedničkou od 14 respondentek (46,7 %). Dvojkou hodnotilo 7 respondentek (23,3 %), trojku uvedly 4 respondentky (13,3 %). Hodnocení školitele čtyřkou uvedly 2 respondentky (6,7 %) a pětku v dotazníku uvedly 3 respondentky (10 %).

Součinnost školitele při zapojení nového zaměstnance do kolektivu hodnotilo 14 respondentek (46,7 %) jedničkou. Dvojkou uvedlo 7 respondentek (23,3 %). 5 respondentek (16,7 %) hodnotilo školitele známkou tři. Čtyřku uvedla 1 respondentka (3,3 %) a 3 respondentky (10 %) hodnotilo školitele nejnižší známkou, pětkou.

Školitelovo předání informací s portfoliem produktů pro samoplátce (balíčky, okruhy) novým zaměstnancům hodnotilo 12 respondentek (40 %) jedničkou, 5 respondentek (16,7 %) uvedlo dvojkou. Trojkou školitele hodnotilo 8 respondentek (26,7 %). 1 respondentka (3,3 %) uvedla čtyřku a 4 respondentky (13,3 %) hodnotily známkou pět.

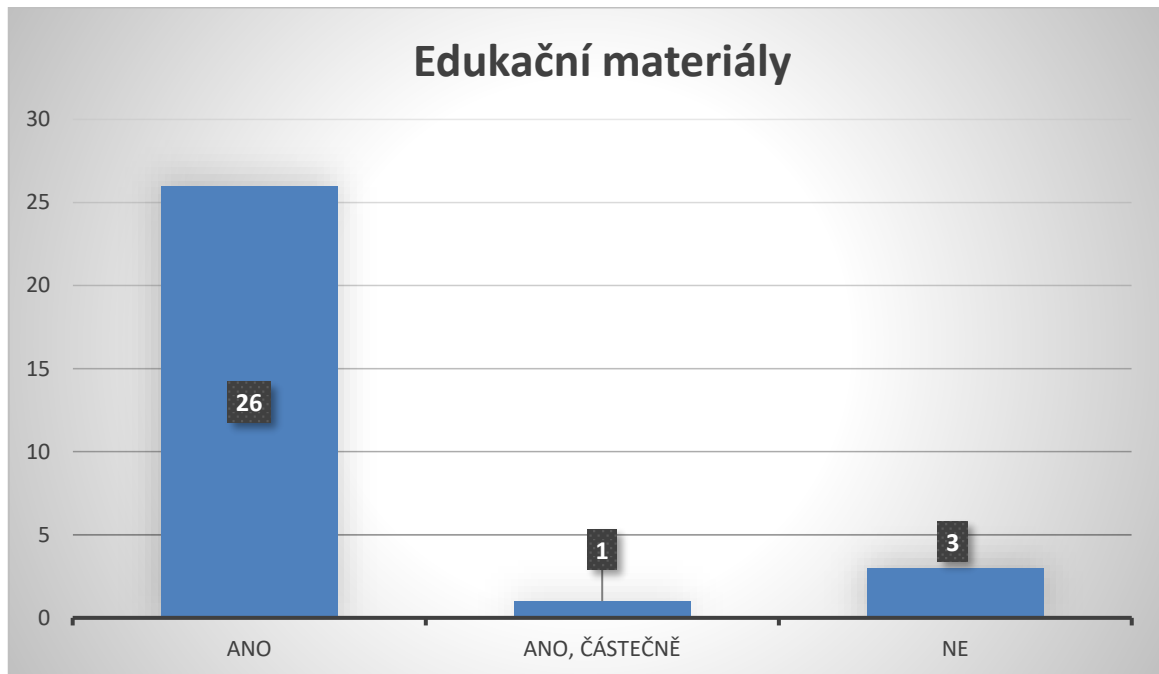
Otázka č.6 Setkala jste se se situací, kdy si školitel nevěděl rady?



Obrázek 7 Školitel si neví rady (Zdroj: vlastní)

Obrázek č. 7 znázorňuje graf, který nám udává, že 3 respondentky (10 %) se setkaly se situací, kdy si školitel nevěděl rady. Jedna z respondentek uvedla, že si školitel nevěděl rady v případě nových žádanek, a tak se vždy telefonovalo nadřízenému zaměstnanci. Druhá respondentka uvedla nevědomost školitele v případě kontaktu se samoplátcí a třetí respondentka uvedla „Nastupovala jsem v době, kdy nebyla ještě staniční sestra a proto to bylo takové zmatečné“. Zbýlých 27 respondentek (90 %) uvedlo, že se nesetkaly se situací, kdy si školitel nevěděl rady.

Otázka č.7 **Měla jste k dispozici edukační materiály, které Vám usnadnily průběh adaptace?**



Obrázek 8 Edukační materiály (Zdroj: vlastní)

Graf na obrázku č. 8 znázorňuje, že 26 respondentek (86,7 %) mělo k dispozici edukační materiály, které jim usnadnily průběh adaptace. 1 respondentka (3,3 %) uvedla že ano, ale částečně, jelikož postrádala manuál pro práci s laboratorním systémem a 3 respondentky (10 %) uvedly, že edukační materiály neměly k dispozici.

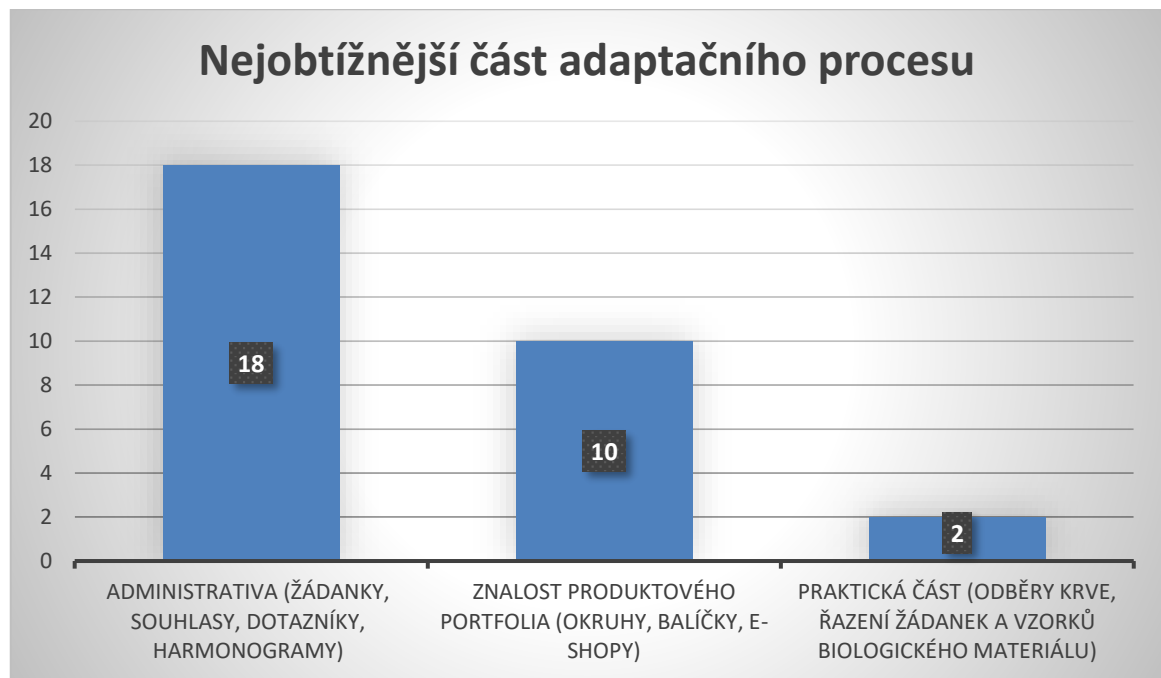
Otázka č. 8 Považujete náplň adaptačního procesu za obsáhlou?



Obrázek 9 Obsáhlost adaptačního procesu (Zdroj: vlastní)

Obrázek č. 9 znázorňuje, většinou spokojenost s obsáhlostí adaptačního procesu. 28 respondentek (93,3 %) uvedlo, že považují náplň adaptačního procesu za obsáhlou. 2 respondentky (6,7 %) uvedly, že adaptační proces nebyl dostatečně obsáhlý. Každá z negativně hodnotících respondentek uvedla, že by chtěla rozšířit školení o laboratorní produkty.

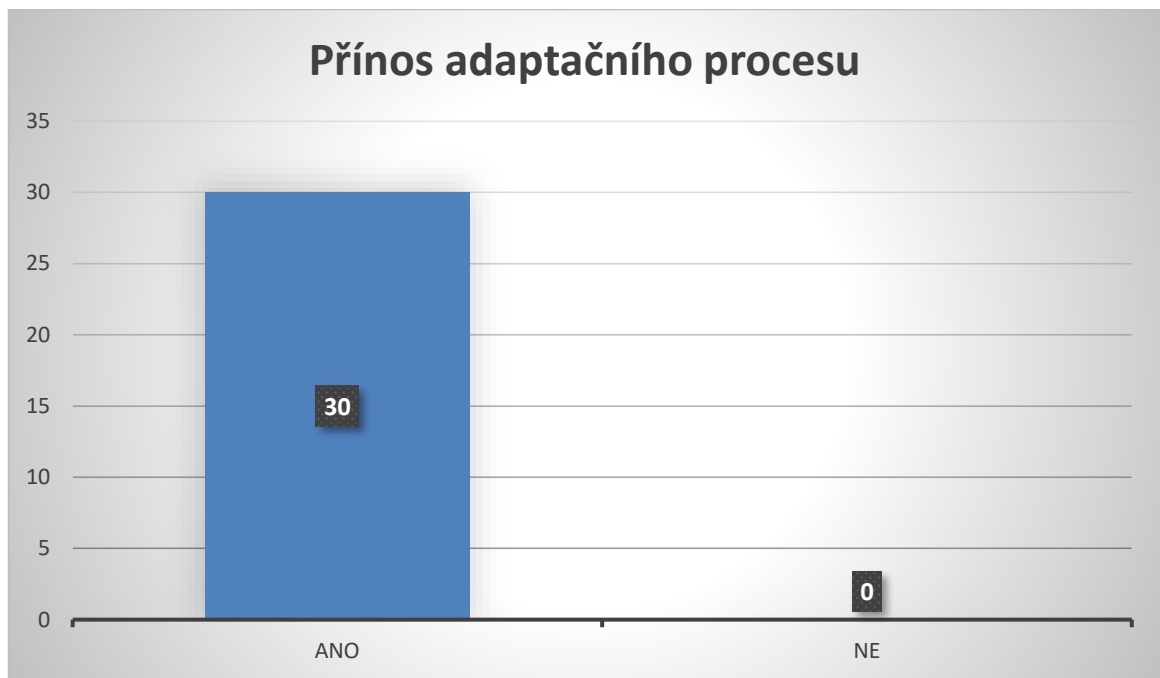
Otázka č.9 Která z částí adaptačního procesu pro Vás byla nejobtížnější?



Obrázek 10 Nejobtížnější část adaptačního procesu (Zdroj: vlastní)

Za nejobtížnější část adaptačního procesu 18 respondentek (60 %) označilo znalost produktového portfolia (okruhy, balíčky, e-shopy). Pro 10 respondentek (33,3 %) je nejobtížnější administrativa (žádanky, souhlasy, dotazníky, harmonogramy). 2 respondentky (6,7 %) hodnotily jako nejobtížnější praktickou část (odběry krve, řazení žádanek a vzorků biologického materiálu).

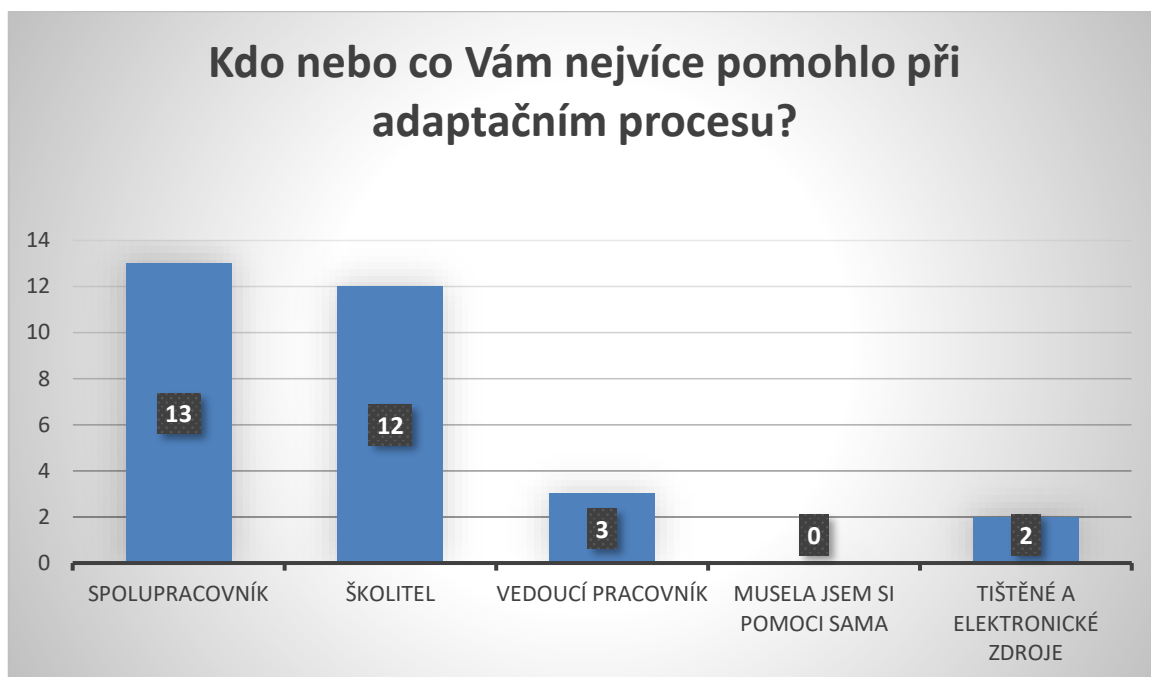
Otázka č.10 Pomohl Vám adaptační proces k zapracování na pozici odběrové sestry?



Obrázek 11 Přínos adaptačního procesu (Zdroj: vlastní)

Graf na obrázku č. 11 znázorňuje, že všech 30 respondentek (100 %) vnímá adaptační proces přínosně při zapracování na pozici odběrové sestry.

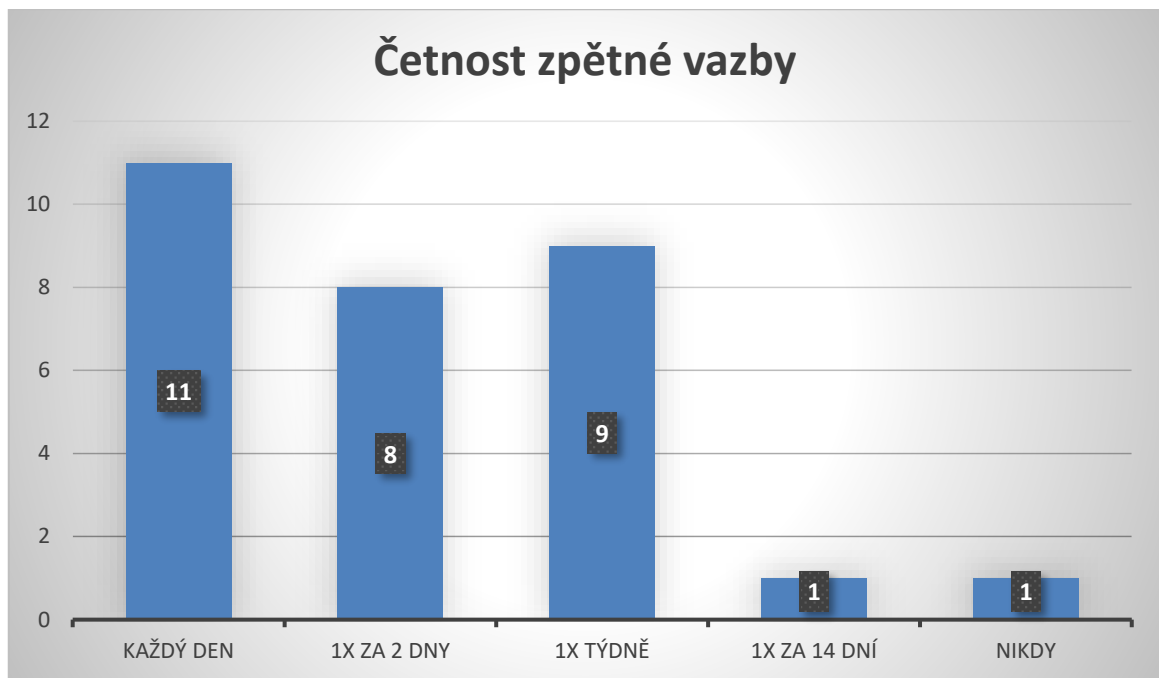
Otázka č. 11 **Kdo nebo co Vám nejvíce pomohlo při adaptačním procesu?**



Obrázek 12 Kdo nebo co Vám nejvíce pomohlo při adaptačním procesu? (Zdroj: vlastní)

Obrázek 12 nám udává, že 13 respondentkám (43,3 %) nejvíce při adaptačním procesu pomohli spolupracovníci. Největší pomoc od školitele udává 12 respondentek (40 %). Vedoucí pracovník byl největší pomocí pro 3 respondentky (10 %). 2 respondentky (6,7 %) uvedly, že největší pomocí byly tištěné a elektronické zdroje a žádná respondentka neuvedla odpověď „musela jsem si pomoci sama“.

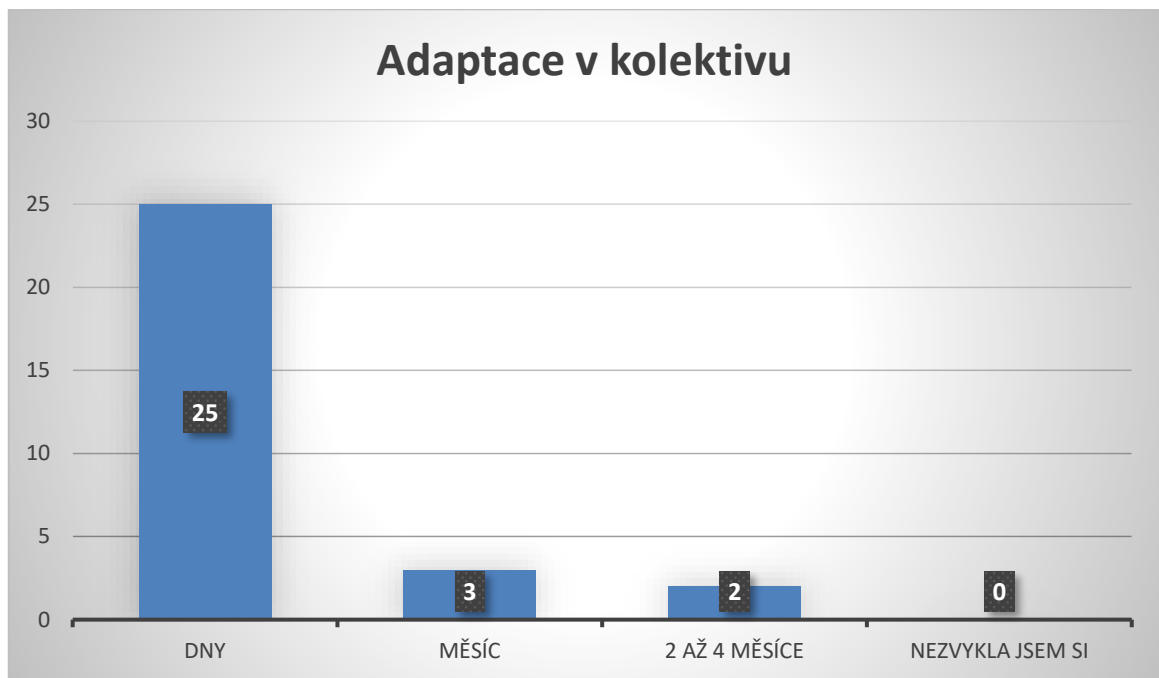
Otázka č.12 **Jaká byla četnost zpětné vazby během adaptace?**



Obrázek 13 Četnost zpětné vazby (Zdroj: vlastní)

Každodenní četnost zpětné vazby v průběhu adaptačního procesu uvedlo 11 respondentek (36,7 %). 8 respondentek (26,7 %) uvedlo udání zpětné vazby 1x za 2 dny. Zpětnou vazbu, která byla 1x týdně uvedlo 9 respondentek (30 %). Zpětnou vazbu 1x za 14 dní uvedla 1 respondentka (3,3 %) a 1 respondentka (3,3 %) uvedla, že po dobu adaptačního procesu se nesešla se zpětnou vazbou.

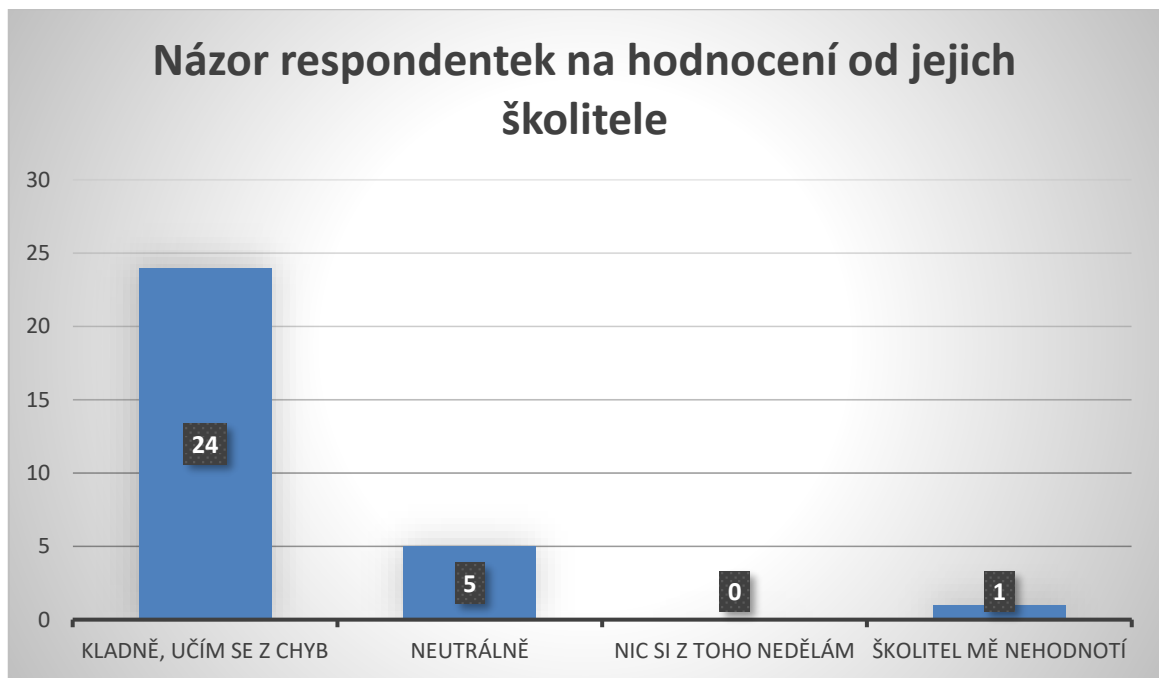
Otázka č.13 **Za jak dlouho jste si zvykla na nové kolegy?**



Obrázek 14 Adaptace v kolektivu (Zdroj: vlastní)

Adaptaci v novém kolektivu v rámci dnů uvedlo 25 respondentek (83,3 %). 3 respondentky (10 %) uvedly adaptaci v kolektivu do měsíce a 2 respondentky (6,7 %) uvedly adaptaci za 2 až 4 měsíce. Z respondentek nebyla žádná, která by uvedla že si na nový kolektiv nezvykla.

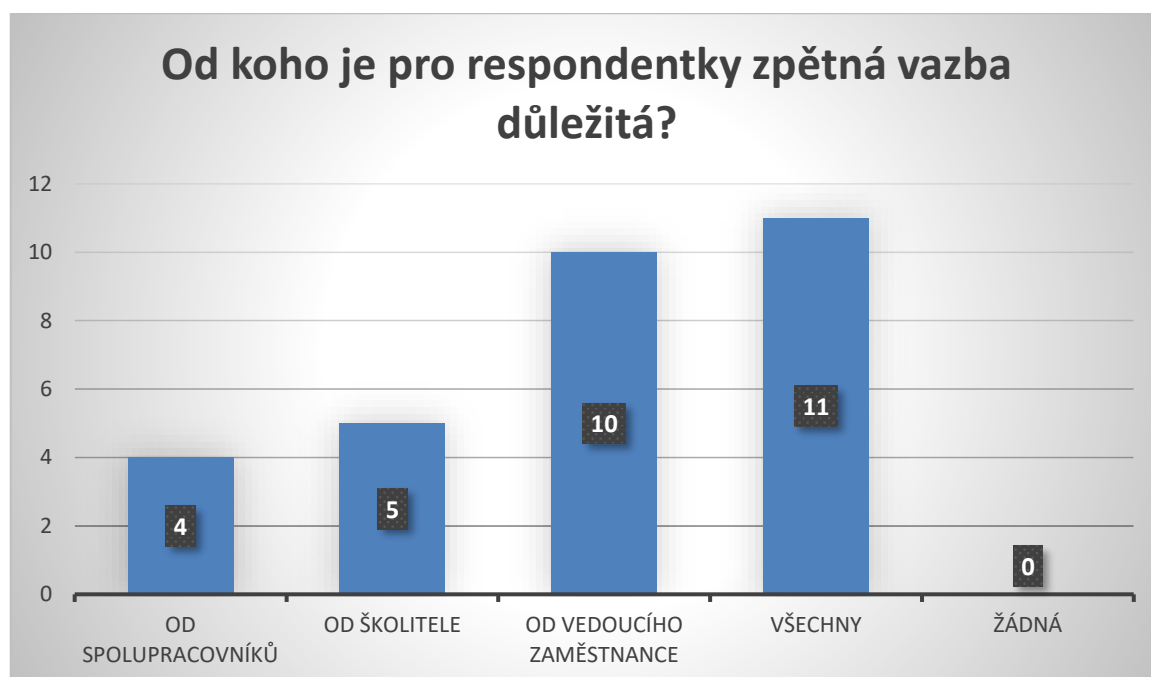
Otázka č.14 Jak hodnotíte zpětné vazby od svého školitele?



Obrázek 15 Názor respondentek na hodnocení od jejich školitele (Zdroj: vlastní)

Obrázek 15 znázorňuje, že 24 respondentek (80 %) hodnotí zpětnou vazbu od svého školitele kladně, protože se učí z chyb. Neutrálně přijímá zpětnou vazbu 5 respondentek (16,7 %). 1 respondentka (3,3 %) uvedla, že ji školitel nehodnotil. Odpověď nic si z toho nedělám nezvolila žádná respondentka.

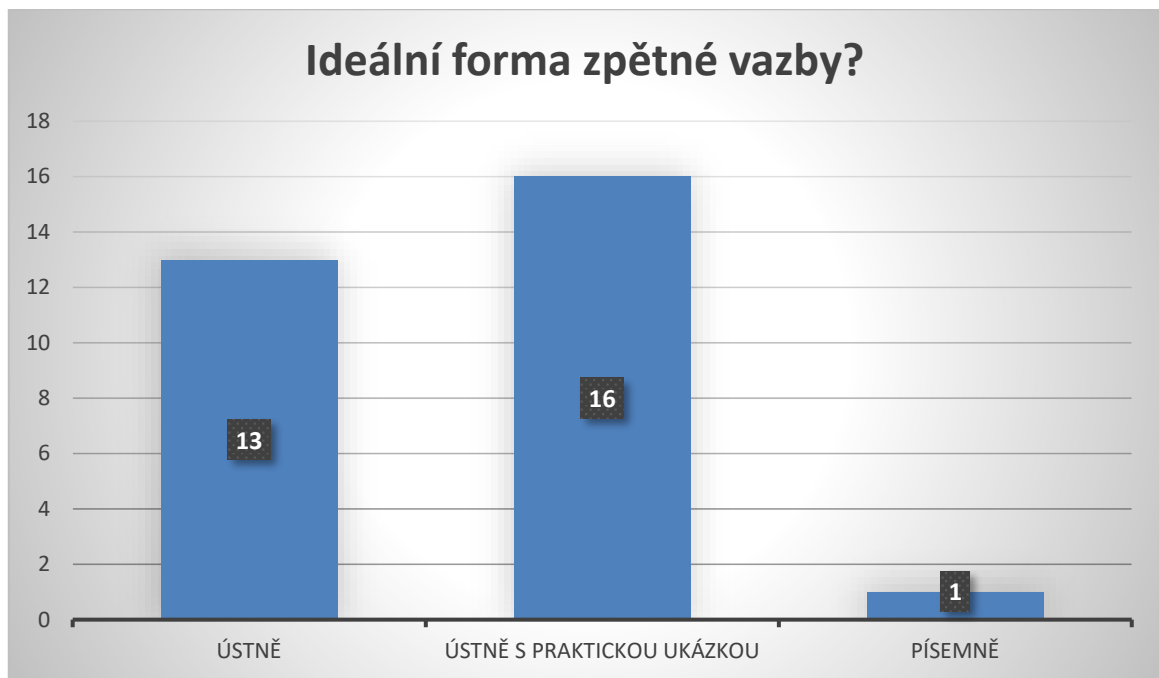
Otázka č.15 Která zpětná vazba je pro Vás důležitá?



Obrázek 16 Od koho je pro respondentky zpětná vazba důležitá? (Zdroj: vlastní)

Graf na obrázku 16 znázorňuje, že pro 4 respondentky (13,3 %) je důležitá zpětná vazba od spolupracovníků. Zpětná vazba od školitele je důležitá pro 5 respondentek (16,7 %). 10 respondentek (33,3 %) uvedlo, že je pro ně důležitá zpětná vazba od vedoucího zaměstnance. 11 respondentek (36,7 %) uvedlo, že jsou pro ně důležité zpětné vazby od pracovníků na všech pozicích. Žádná z respondentek nevolila možnost odpovědi žádná.

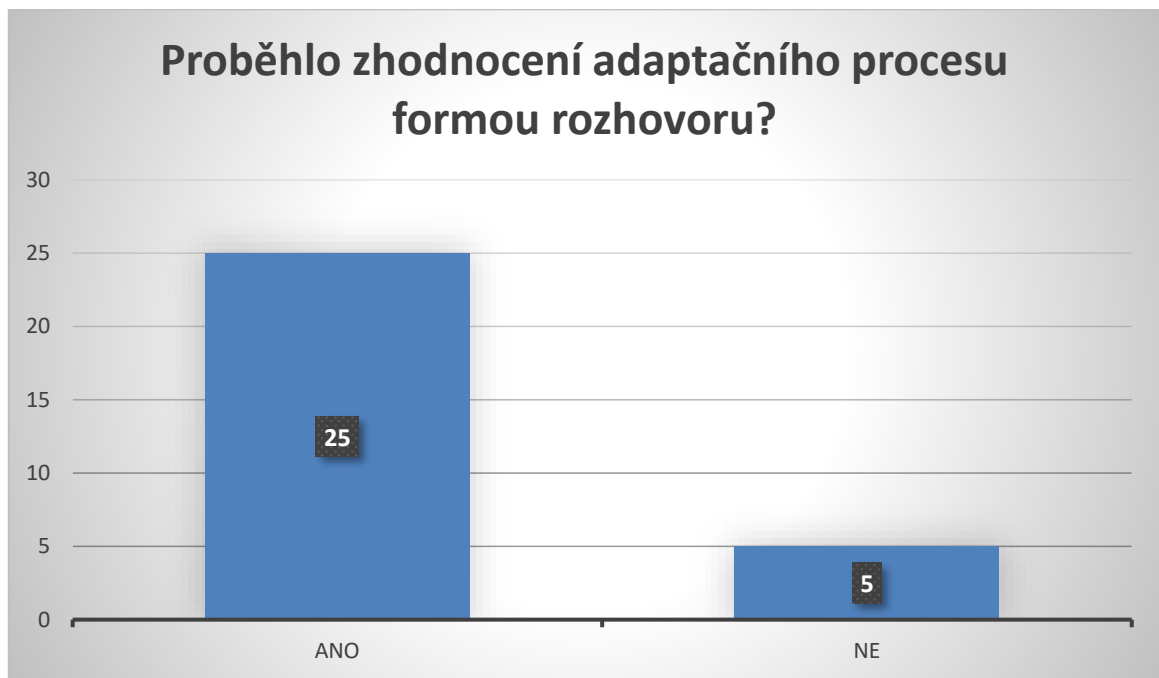
Otázka č. 16 **Jakou formou preferujete zpětnou vazbu na Vaše zapracování?**



Obrázek 17 Ideální forma zpětné vazby? (Zdroj: vlastní)

Grafu na obrázku 17 znázorňuje, že 13 respondentek (43,3 %) preferuje zpětnou vazbu na jejich zapracování pouze ústně. Ústní zpětnou vazbu s praktickou ukázkou preferuje 16 respondentek (53,3 %). 1 respondentka (3,3 %) uvedla, že preferuje zpětnou vazbu písemnou formou.

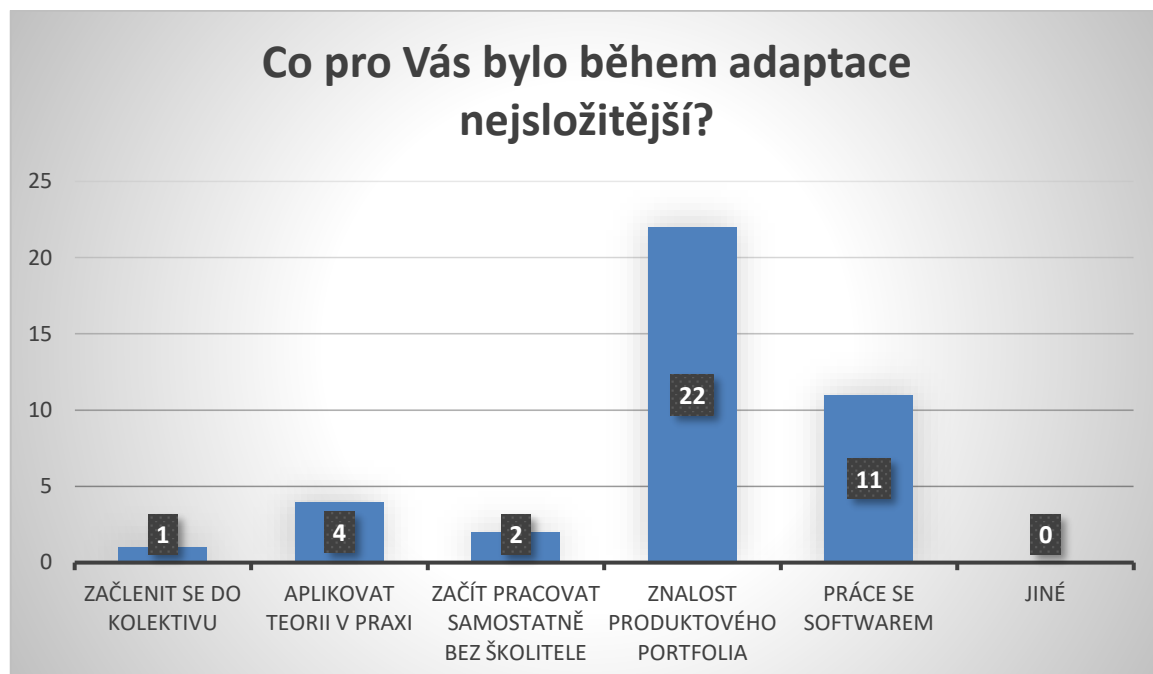
Otázka č. 17 **Proběhlo na konci zkušební doby hodnocení Vaší práce formou rozhovoru?**



Obrázek 18 Proběhlo zhodnocení adaptačního procesu formou rozhovoru? (Zdroj: vlastní)

Obrázek 17 nám udává, že u 25 respondentek (83,3 %) proběhl koncem adaptačního procesu rozhovor s hodnocením jejich práce. 5 respondentek (16,7 %) uvádí, že jejich práce ke konci adaptačního procesu nebyla hodnocena formou rozhovoru.

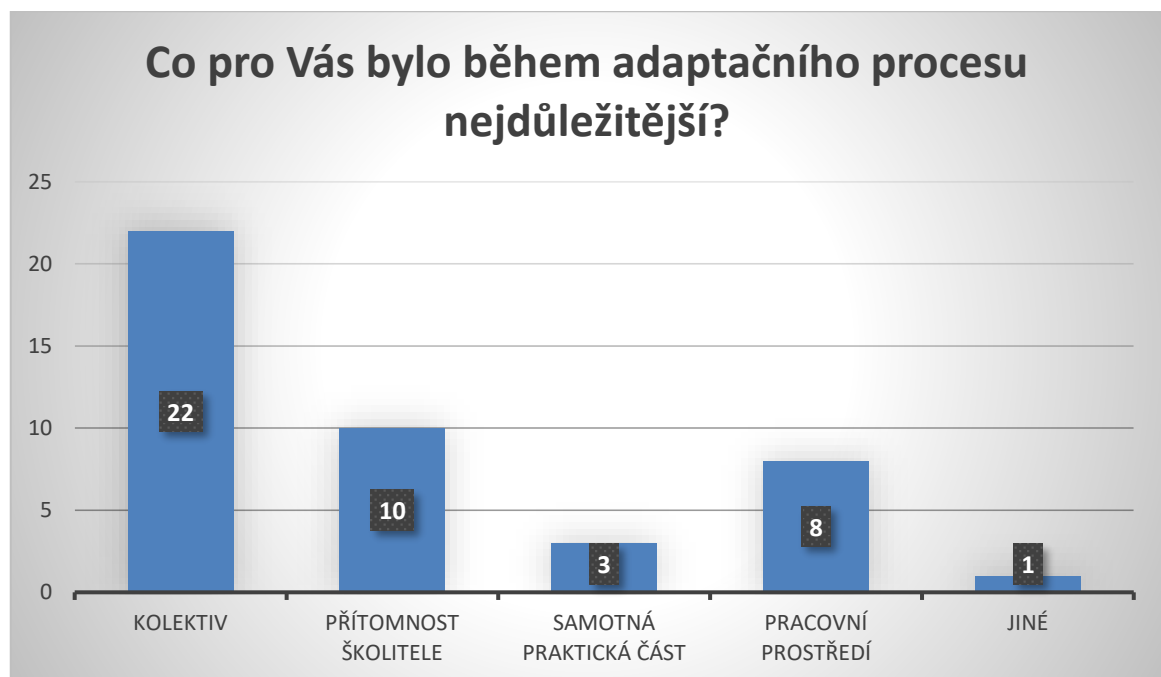
Otázka č. 18 Co pro Vás bylo během adaptace nejsložitější?



Obrázek 19 Co pro Vás bylo během adaptace nejsložitější? (Zdroj: vlastní)

Na grafu v obrázku 18 je uvedeno, že pro 1 respondentku (3,3 %) bylo nejsložitější v průběhu adaptace začlenit se do kolektivu. Aplikace teorie v praxi byla nejsložitější u 4 respondentek (13,3 %). 2 respondentky (6,7 %) uvedly, že bylo nejsložitější začít pracovat samostatně bez školitele. Znalost produktového portfolia bylo v průběhu adaptace nejsložitější pro 22 respondentek (73,3 %). 11 respondentek (36,7 %) uvedlo, že nejsložitější byla práce se softwarem. Možnost volby jiné, nebyla zvolena žádnou respondentkou.

Otázka č. 19 Co pro Vás bylo během adaptačního procesu nejdůležitější?



Obrázek 20 Co pro Vás bylo během adaptačního procesu nejdůležitější? (Zdroj: vlastní)

Obrázek 20 znázorňuje, že nejdůležitější byl v průběhu adaptačního procesu pro nové zaměstnance kolektiv. Tuto volbu uvedlo 22 respondentek (73,3 %). Pro 10 respondentek (33,3 %) byla nejdůležitější přítomnost školitele. Samotná praktická část byla nejdůležitější pro 3 respondentky (10 %) a pro 8 respondentek (26,7 %) bylo nejdůležitější pracovní prostředí. 1 respondentka (3,3 %) zvolila možnost volby jiné, kde uvedla, že pro ni byly v průběhu adaptačního procesu nejdůležitější všechny zmíněné faktory.

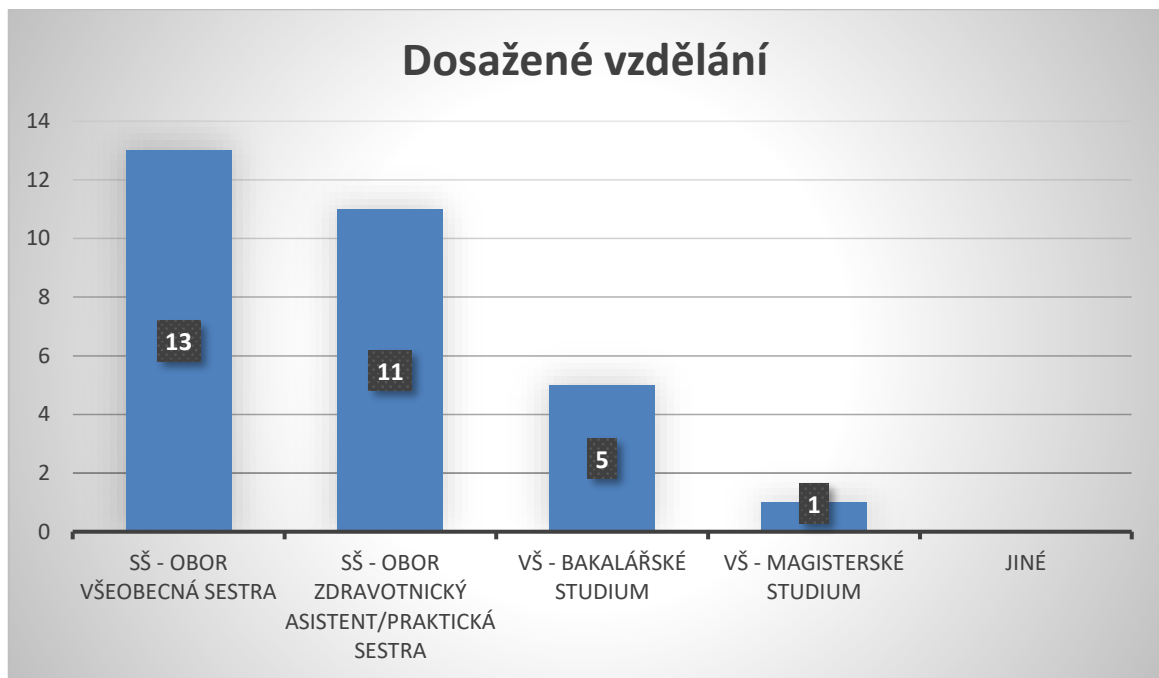
Otázka č.20 Kolik Vám je let:



Obrázek 21 Věkové složení respondentek (Zdroj: vlastní)

Graf na obrázku 21 znázorňuje věkové složení respondentek. 12 respondentek (40 %) uvedlo možnost 19-29 let. 9 respondentek (30 %) uvedlo věk v rozmezí 30-39 let. Ve věku 40-49 let bylo 6 respondentek (20 %) a 3 respondentky (10 %) uvedly věkové rozmezí 50-59 let.

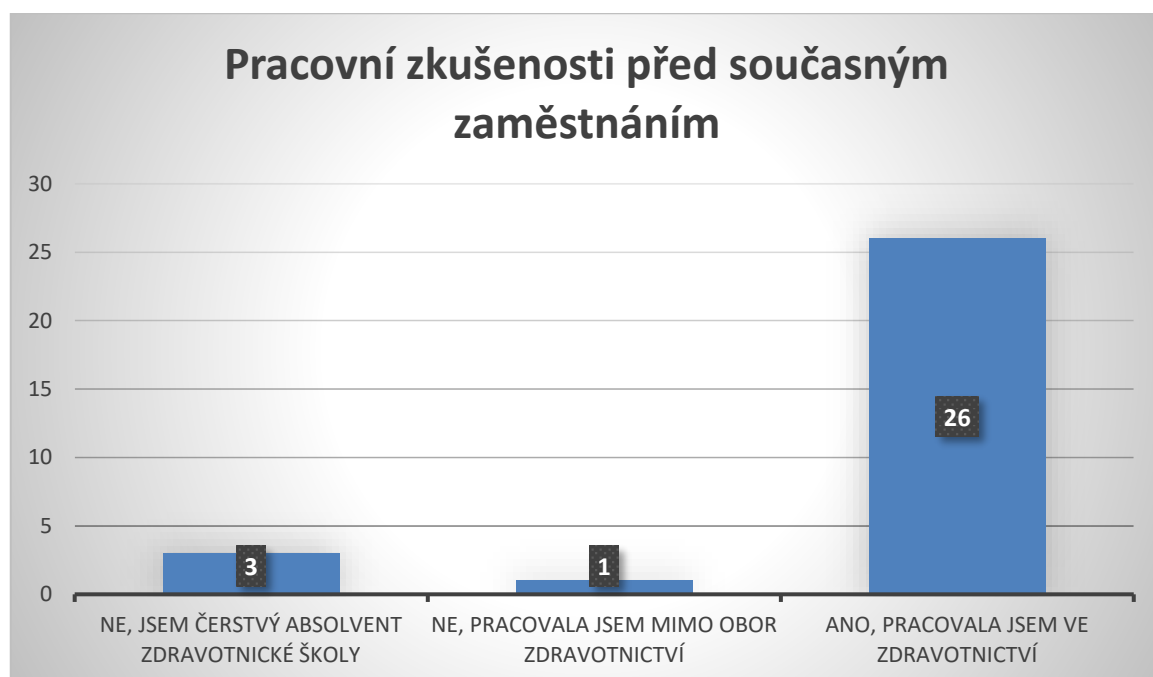
Otázka č. 21 **Vaše dosažené vzdělání:**



Obrázek 22 Dosažené vzdělání (Zdroj: vlastní)

Obrázek 22 znázorňuje graf, který udává že 13 respondentek (43,3 %) má ukončené vzdělání na střední zdravotnické škole v oboru všeobecná sestra. 11 respondentek (36,7 %) má ukončenou střední zdravotnickou školu obor zdravotnický asistent nebo praktická sestra. Ukončené bakalářské studium uvedlo 5 respondentek (16,7 %) a 1 respondentka (3,3 %) uvedla ukončené magisterské studium. Možnost volby jiné nevyužila žádná respondentka.

Otázka č. 22 **Pracovala jste před Vaším současným zaměstnáním také ve zdravotnictví?**



Obrázek 23 Pracovní zkušenosti před současným zaměstnáním (Zdroj: vlastní)

Obrázek 23 znázorňuje pracovní zkušenosti respondentek před současným zaměstnáním. 3 respondentky (10 %) uvedly, že nikde nepochovaly, jelikož jsou čerstvými absolventkami zdravotnické školy. 1 respondentka (3,3 %) uvedla, že předtím pracovala mimo obor zdravotnictví a 26 respondentek (86,7 %) uvedlo, že předtím již ve zdravotnictví pracovalo.

3 DISKUZE

Cílem bakalářské práce bylo zaměřit se na efektivitu adaptačního procesu odběrových sester ve vybraném soukromém zdravotnickém zařízení a ověřit, zdali je jeho současná podoba plnohodnotná z pohledu odběrových sester. Zadány byly průzkumné otázky, které budou v této části zodpovězeny.

Průzkumná otázka č. 1:

Je úloha školitele vnímána novou odběrovou sestrou v průběhu adaptačního procesu přínosně?

Jak je uvedeno v teoretických zdrojích jako např. Vedení nových pracovníků v ošetrovatelské praxi od Zítkové, Pokorné, Mičudové (2015), školitel musí být kvalitní v oblasti odborných znalostí, ale především ve vztahu k práci a ostatním lidem, jelikož představuje první sociální vztah pro nového zaměstnance (ZÍTKOVÁ, POKORNÁ, MIČUDOVÁ, 2015, s. 16). Na základě tohoto teoretického zdroje, byla do dotazníku vloženy otázky č. 5, 6, 11, které zahrnují dotazy na odbornost, osobní stránku školitele a na sociální vztahy v rámci pracoviště. Otázka č. 5 hodnotí odbornost školitele v pěti situacích dle Likertovy škály. Dle dotazníkového šetření je patrné, že nejvíce respondentek nejlépe hodnotilo předání odborných znalostí. Naopak nejhůře byla hodnocena úloha školitele při seznamování nového zaměstnance s portfoliem produktů pro samoplátce, kdy také dle otázky č. 6, 3 respondentky uvedly, že si v těchto situacích školitel nevěděl rady. V otázce č. 11 nám 12 respondentek odpovědělo, že jim byl nápomocný právě školitel. O jednu respondentku více, tedy 13, na tuto otázku odpovědělo, že jim nejvíce pomohl spolupracovník. Tato skutečnost je shodná s teoretickým zdrojem od Koubka (2015), který popisuje, že v průběhu adaptačního procesu mají rozhodující podíl v orientaci nového pracovníka také jeho spolupracovníci (KOUBEK, 2015, s. 200). Slabé místo školitele jsou produkty, které se týkají samoplátců a je potřeba těchto nedostatků využít pro zlepšení jejich odborného vedení tak, aby byly nové sestry schopny orientace v portfoliu služeb. Jak zmiňuje Michael Armstrong (2015) ve své knize, je potřeba využívat speciálně školených interních školitelů, aby si noví zaměstnanci osvojili specifické dovednosti a znalosti (ARMSTRONG, 2015, s. 311)

Průzkumná otázka č. 2:

Kterou část z plánu adaptačního procesu vnímají odběrové sestry jako nejnáročnější?

Z analýzy jednotlivých odpovědí z dotazníků na otázku č. 9 vyplývá, že nejnáročnější částí z adaptačního procesu je pro nové odběrové sestry znalost produktového portfolia, kde tuto variantu zvolilo 18 respondentek. Druhou nejnáročnější částí je administrativa, kde jsou uvedeny žádanky, souhlasy, dotazníky, harmonogramy. Pouze 2 respondentky uvedly, že pro ně byla nejobtížnější praktická část, tedy odběry krve, řazení žádanek se vzorky biologického materiálu. Maršíková (2017) uvádí, že respondenti vnímají náročné situace v průběhu adaptačního procesu velmi individuálně a rozdílně. (MARŠÍKOVÁ, 2017, s. 58) S tímto názorem se ztotožňuje také Chládková (2014), která zmiňuje že období adaptace prožívá každý jedinec subjektivně a zcela odlišně. (CHLÁDKOVÁ, 2014, s. 66) Zde by také mohl určitou roly hrát faktor školitele, který dle vyhodnocení obrázku 6 a 7 nezvládá problematiku produktového portfolia a samoplátců. Zde se potvrzuje teoretický výklad Vronského (2012), že školitel by měl být zkušený pracovník, který předává odborné vědomosti, dovednosti a má dostatek zkušeností. (VRONSKÝ, 2012, s. 152) To se shoduje s názorem Armstronga (2015), který tvrdí, že by školitel měl nabízet novému zaměstnanci individuální vedení tak, aby zvládal náročné situace a dosahoval lepších výsledků. (ARMSTRONG, 2015, s. 361)

Průzkumná otázka č. 3:

Jak hodnotí odběrové sestry četnost zpětných vazeb na jejich pracovní výkon v průběhu adaptačního procesu?

Míra počtu zpětných vazeb se dle obrázku 13 liší. 11 respondentek uvedlo, že četnost zpětné vazby probíhala každý den. 9 respondentek uvedlo četnost 1x týdně a 1 respondentka dokonce uvedla, že se se zpětnou vazbou nesešla. To se neshoduje s tvrzením Koubka (2015), který tvrdí, že formální, standardizované hodnocení by mělo mít pravidelný interval. (KOUBEK, 2015, s. 208) Avšak jak dokazují zjištěné výsledky, jež vzešly na základě odevzdaných dotazníků, které jsem předložil celkem 30 respondentkám, názor odběrových sester na zpětnou vazbu od jejich školitele je pozitivní, jelikož se učí z chyb, což dokazuje obrázek 15. Z odpovědí na otázku č. 16 je patrné, že za nejideálnější formu zpětné vazby respondentky považují ústní formu s praktickou ukázkou.

4 ZÁVĚR

V teoretické části bakalářské práce jsem se zaměřil na problematiku adaptačního procesu. Zaměřil jsem se na průběh přijímacího řízení v procesu aktivního hledání nového zaměstnance. V praktické části se tato práce věnuje kvalitám a efektivnosti stávajícího adaptačního procesu v soukromém zdravotnickém zařízení, kde zjišťuji názor nových zaměstnanců, odběrových sester na činnost školitele v oblasti edukace, zdali jsou spokojené s odborností školitele a s četností zpětné vazby na jejich pracovní výkon po dobu adaptačního procesu. V průzkumném šetření bylo vyzváno 30 odběrových sester k vyplnění kvantitativního dotazníku s dotazy na danou problematiku.

Výstup z dotazníkového šetření poukázal na slabá a silná místa v procesu adaptace ve vybraném soukromém zdravotnickém zařízení. Silnou stránkou je pozice školitele v průběhu adaptačního procesu. Ta je vnímána u odběrových sester prospěšně. Slabou stránkou je neznalost školitelů v oblasti produktového portfolia pro samoplátce. Tato slabina se již nyní projevuje u sester, které mají adaptační proces zdárně ukončen. Zde zdravotnickému zařízení doporučuji cílit na školitele a zefektivnit předávání odborných znalostí novým odběrovým sestram např. navýšením počtu edukačních materiálů a vytvořením standardů na dané téma.

Dále bych se v průběhu adaptačního procesu zaměřil na pravidelné standardizované hodnocení, které by mělo mít pravidelný interval podávání zpětné vazby u nových zaměstnanců. Pravidelnost dopomůže zlepšit profesionalitu zdravotnických pracovníků a celkovou spokojenost veřejné společnosti k soukromému zdravotnickému zařízení.

5 POUŽITÁ LITERATURA

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BRODSKÝ, Zdeněk. Řízení lidských zdrojů pro managery: distanční opora. Vyd. 2. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2010. ISBN 978-80-7395-309-6.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

KUTNOHORSKÁ, Jana. Výzkum v ošetrovatelství. Praha: Grada, 2009. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2713-4.

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

MÁLKOVÁ, Gabriela a Filip SMOLÍK. Diagnostika jazykového vývoje: diagnostická baterie pro posouzení vývoje jazykových znalostí a dovedností dětí předškolního věku: testová příručka. Praha: Grada, 2014. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4239-7.

MĚRTLOVÁ, Libuše. Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014. ISBN 978-80-7204-907-3.

PLEVOVÁ, Ilona. Management v ošetrovatelství. Praha: Grada, 2012. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-3871-0.

POKORNÁ, Andrea, Dana DOLANOVÁ, Veronika ŠTROMBACHOVÁ, Petra BŮŘILOVÁ, Jana KUČEROVÁ a Jan MUŽÍK. Management nežádoucích událostí ve zdravotnictví: metodika prevence, identifikace a analýza. Praha: Grada Publishing, 2019. Sestra (Grada). ISBN 978-80-271-0720-9.

ŠPIRUDOVÁ, Lenka. Doprovázení v ošetrovatelství II: doprovázení sester sestrami, mentorování, adaptační proces, supervize. Praha: Grada Publishing, 2015. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-5711-7.

VRONSKÝ, Jiří. Profesiografie a její praktické využití při řízení lidských zdrojů v organizaci. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-747-6.

ZÍTKOVÁ, Marie, Andrea POKORNÁ a Erna MIČUDOVÁ. Vedení nových pracovníků v ošetrovatelské praxi: pro staniční a vrchní sestry. Praha: Grada Publishing, 2015. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-5094-1.

ZÁVĚREČNÉ PRÁCE:

CHLÁDKOVÁ, Aneta. *Proces uvádění nově přijímaných zdravotně -sociálních pracovníků do praxe* [online]. Univerzita Pardubice, 2014. 87 s. Bakalářská práce. Katedra porodní asistence a zdravotní sociální práce. Vedoucí práce Mgr. Adéla Michková Ph.D.

MARŠÍKOVÁ, Hana. *Adaptační proces NLZP ve zdravotnickém zařízení* [online]. Univerzita Pardubice, 2017. 75 s. Bakalářská práce. Katedra ošetrovatelství. Vedoucí práce PhDr. Kateřina Horáčková, DiS.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE:

VYHLÁŠKA MZ ČR č. 391/2017Sb. 2017. Vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků, ve znění vyhlášky č. 2/2016 Sb. [online] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-391>

6 PŘÍLOHY

PŘÍLOHA A – Osobní dotazník	56
PŘÍLOHA B – Plán adaptačního procesu	57
PŘÍLOHA C – Dotazník	58

PŘÍLOHA A – osobní dotazník

OSOBNÍ DOTAZNÍK			
Jméno a příjmení:		Titul:	
Rodné příjmení:		Rodné číslo:	
Státní občanství:	Počet dětí:	Datum narození:	
Národnost:	Stav:	Místo narození:	
Adresa:		Zdravotní pojišťovna:	
ulice:	č.p.:	Nepovinné údaje:	
obec:		telefon:	
PSČ:		e- mailová adresa:	
<i>Nejvyšší dosažené vzdělání, obor - přiložte kopii dokladu nejvyššího dosaženého vzdělání</i>			
SV			
SŠ			
VŠ			
Průběh předchozích zaměstnání - pro zápočet praxe <i>PRO ZDRAVOTNICKÉ OBORY (lékaři, všeobecné sestry, ošetřovatelé, sanitáři, fyzioterapeuté, laboranti)</i>			
Zaměstnavatel - název, sídlo	pracovní zařazení	pracovní poměr od	do
Průběh předchozích zaměstnání <i>PRO OSTATNÍ MIMOZDRAVOTNICKÉ OBORY- stačí uvést zaměstnaní v aktuálním kalendářním roce</i>			
Zaměstnavatel - název, adresa	pracovní zařazení	pracovní poměr od	do
Jiný pracovní poměr:		od - do	úvazek
zaměstnavatel - název, sídlo			
<i>V případě, že pobíráte důchod, vyplňte a přiložte kopii rozhodnutí o přiznání důchodu</i>			
Druh důchodu:	důchod pobírán od (datum):		
<i>Změněná pracovní schopnost - invalidita</i>			
ano / ne			
Žádám tímto zaměstnavatele, aby mi moji mzdu a ostatní finanční nároky plynoucí z mého pracovního poměru poukazoval na:			
bankovní účet číslo:		název bankovního domu:	
Účast na cizozemském pojištění (zahrnuje i Slovensko)			
1) Vyplňuje se v případě, že jste byl účasten nemocenského příp. důchodového nebo úrazového pojištění v cizině kdykoli v minulosti!			
2) Doba studia v zahraničí se vyplňuje jen v případě, že při studiu byla vykonávána výdělečná činnost!			
3) Uvádí se v nezkrácené podobě název a adresa cizozemské pojišťovny, u které jste byl účasten pojištění a číslo cizozemského pojištění.			
4) V případě, že neznáte název a adresu cizozemské pojišťovny, uveďte alespoň stát, ve kterém jste byl účasten pojištění, popř. název a adresu bývalého zaměstnavatele			
Název a adresa vč. PSČ cizozemské pojišťovny (ve všech jednotliv. státech)		Číslo cizozemského pojištění (ve všech jednotliv. státech)	
Prohlašuji, že jsem nic nezamlčel a všechny mnou uvedené údaje jsou pravdivé.			
Současně prohlašuji, že nejpozději do 8 dnů nahlásím veškeré případné změny osobních údajů.			
Dávám tímto souhlas s tím, aby zaměstnavatel zpracovával moje osobní údaje (ve smyslu zák.č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů v platném znění), které souvisí s mým pracovním poměrem a zároveň dávám souhlas s používáním rodného čísla dle zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel a rodných čísel, a to ke splnění všech povinností vyplývajících zaměstnavateli z platných právních předpisů.			
V	dne	Podpis	

PŘÍLOHA B – plán adaptačního procesu

Plán zaškolení nového zaměstnance - odběrové sestry			
Jméno školené osoby:		Datum narození:	
Jméno školitele:			
Místo výkonu práce: odběrová a sběrná místnost			
Náplň školení	Datum	Podpis školené sestry	Podpis školitele
Přečtení a podepsání provozního řádu odběrové místnosti a předpisu č. 306/2012 Sb.			
Zajištění přístupu k uživatelskému účtu (personální oddělení)			
Pracovní úraz (viz. souhrn informací pro OM)			
Přijímání žádanek a jejich kontrola a řádné vyplnění			
Nákládání s odpady (infekční 180103, ostrý 180101)			
Nákládání s odpady: skladování nebezpečného odpadu			
Volba výběru zkumavek			
Řešení kolapsového stavu u klienta (lékárnička)			
Provedení odběru krve u dospělého klienta dle postupu			
Provedení odběru krve u pediatrického klienta dle postupu			
Proces provedení OGTT u těhotných klientek			
Proces provedení OGTT u netěhotných klientů			
Telefonní kontakty (<i>Komu, kdy volat? Kde najdu aktualizované kontakty?</i>)			
Kontaktování IT oddělení přes helpdesk (plocha PC)			
Objednávání materiálu (<i>objednávkový list</i>)			
Práce na PC - složky, email, tisk výsledků, měsíční statistika odběrů			
Vyplňování formulářů (<i>harmonogram práce, zápis teplot</i>)			
Proces příjmu samoplátce : <i>souhlasy, dotazníky</i>			
Proces příjmu samoplátce : <i>souhlas s genetickým vyšetřením</i>			
Proces příjmu samoplátce : <i>vyplnění příjmového a výdajového dokladu</i>			
Proces příjmu samoplátce : <i>konfirmační poplatek</i>			
Proces příjmu samoplátce : <i>zasílání plateb od samoplátců</i>			
Proces příjmu samoplátce : <i>platební terminál</i>			
Hlášení telefonických výsledků vyšetření			
Vyplnění docházky (OK-base)			
Datum ukončení adaptačního procesu :			

PŘÍLOHA C – dotazník

Vážené kolegyně, odběrové sestry,

chtěl bych Vás tímto požádat o vyplnění následujícího dotazníku, který se zaměřuje na kvalitu provedení adaptačního procesu v rámci odběrových místností. Dotazník je zcela anonymní. Cílem výzkumného šetření je zodpovědět otázku kvality stávajícího adaptačního procesu a jeho pojetí. Případné zjištěné nedostatky pomohou k jeho zlepšení a dalšímu rozvoji. Děkuji za Váš čas a za to, že dotazník vyplníte dle Vašeho nejlepšího vědomí a svědomí. Prosím, abyste zaškrtnuly vždy pouze jednu odpověď, pokud není uvedeno jinak.

Miroslav Vosáhlo.

1. Byla jste seznámena s pracovním prostředím (dispozice, zázemí atd.)?

Vyberte jednu odpověď

- Ano, byla jsem seznámena uspokojivě
- Ano, byla jsem seznámena nedostatečně
- Nebyla jsem seznámena

2. Je pro Vás důležité znát strukturu společnosti?

Vyberte jednu odpověď

- Spíše ano
- Ano
- Spíše ne
- Ne

3. Určil Vám vedoucí pracovník školitele?

Vyberte jednu odpověď

- Ano

- Ne

4. Věnoval se Vám školitel po celou dobu adaptačního procesu?

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne

5. Ohodnoťte na stupnici 1–5 (hodnocení 1 = nejlepší, 5 = nejhorší) práci školitele v těchto situacích:

Vyberte jednu odpověď v každém řádku

- Předání odborných znalostí
- Předání praktických dovedností
- Orientace na pracovišti
- Zapojení do kolektivu
- Seznámení s portfoliem produktů pro samoplátce (balíčky, okruhy)

6. Setkala jste se se situací, kdy si školitel nevěděl rady?

Vyberte jednu odpověď

- Ano, níže popište situaci:
- Ne

7. Měla jste k dispozici edukační materiály, které Vám usnadnily průběh adaptace?

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ano, částečně (níže vypište chybějící edukační materiál)

- Ne

8. Považujete náplň adaptačního procesu za obsáhlou?

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne (níže vypište požadované doplnění chybějících oblastí)

9. Která z částí adaptačního procesu pro Vás byla nejobtížnější?

Vyberte jednu odpověď

- Administrativa (žádanky, souhlasy, dotazníky, harmonogramy)
- Znalost produktového portfolia (okruhy, balíčky, e-shopy)
- Praktická část (odběry krve, řazení žádanek a vzorků biologického materiálu)

10. Pomohl Vám adaptační proces k zapracování na pozici odběrové sestry?

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne

11. Kdo nebo co Vám nejvíce pomohlo při adaptačním procesu?

Vyberte jednu odpověď

- Spolupracovník
- Školitel
- Vedoucí pracovník
- Musela jsem si pomoci sama

- Tištěné a elektronické zdroje

12. Jaká byla četnost zpětné vazby během adaptace?

Vyberte jednu odpověď

- Každý den
- 1x za 2 dny
- 1x týdně
- 1x za 14 dní
- Nikdy

13. Za jak dlouho jste si zvykla na nové kolegy?

Vyberte jednu odpověď

- Dny
- Měsíc
- 2 až 4 měsíce
- Nezvykla jsem si

14. Jak hodnotíte zpětné vazby od svého školitele?

Vyberte jednu odpověď

- Kladně, učím se z chyb
- Neutrálně
- Nic si z toho nedělám
- Školitel mě nehodnotí

15. Která zpětná vazba je pro Vás důležitá?

Vyberte jednu odpověď

- Od spolupracovníků
- Od školitele
- Od vedoucího zaměstnance
- Všechny
- Žádná

16. Jakou formou preferujete zpětnou vazbu na Vaše zapracování?

Vyberte jednu odpověď

- Ústně
- Ústně s praktickou ukázkou
- Písemně

17. Proběhlo na konci zkušební doby hodnocení Vaší práce formou rozhovoru?

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Ne

18. Co pro Vás bylo během adaptace nejsložitější?

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Začlenit se do kolektivu
- Aplikovat teorii v praxi
- Začít pracovat samostatně bez školitele
- Znalost produktového portfolia

- Práce se softwarem
- Jiné...

19. Co pro Vás bylo během adaptačního procesu nejdůležitější?

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Kolektiv
- Přítomnost školitele
- Samotná praktická část
- Pracovní prostředí
- Jiné...

20. Kolik Vám je let:

Vyberte jednu odpověď

- 19-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59

21. Vaše dosažené vzdělání:

Vyberte jednu odpověď

- SŠ – obor všeobecná sestra
- SŠ – obor zdravotnický asistent/praktická sestra
- VŠ – bakalářské studium
- VŠ – magisterské studium
- Jiné...

22. Pracovala jste před Vaším současným zaměstnáním také ve zdravotnictví?

Vyberte jednu odpověď

- Ne, jsem čerstvý absolvent zdravotnické školy
- Ne, pracovala jsem mimo obor zdravotnictví
- Ano, pracovala jsem ve zdravotnictví