

Univerzita Pardubice

Fakulta zdravotnických studií

Adaptační proces absolventek studijního oboru Porodní asistentka při nástupu
do zaměstnání

Aneta Hejnová

Bakalářská práce

2013

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií
Akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Aneta Hejnová**
Osobní číslo: **Z10318**
Studijní program: **B5349 Porodní asistence**
Studijní obor: **Porodní asistentka**
Název tématu: **Adaptační proces absolventek studijního oboru Porodní asistentka při nástupu do zaměstnání**
Zadávající katedra: **Katedra porodní asistence a zdravotně sociální práce**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

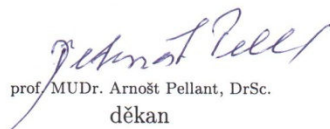
1. Sběr informací a studium literatury.
2. Stanovení cílů práce.
3. Stanovení výzkumných otázek.
4. Konzultace vybrané metodiky výzkumu s vedoucím práce.
5. Realizace výzkumu.
6. Analýza a interpretace získaných výsledků.
7. Zhodnocení výsledků práce.

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

1. Čížková, Jitka. Přehled sociální psychologie. Olomouc: Univerzita Palackého, 2000. ISBN 80-244-0150-9.
2. Paulík, Karel. Psychologie lidské odolnosti. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2959-6.
3. Štikar, Jiří a kol. Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0448-5.
4. Vyhláška MZČR č. 55/2011 Sb., Činnosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků, ve znění pozdějších předpisů. [cit.2013-02-28]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/Odbornik/dokumenty/informace-k-vyhlasce-c-sb-ktou-se-stanovi-cinnosti-zdravotnickych-pracovniku-a-jinych-odbornych-pracovniku-ve-zneni-vyhlasky-c-sb_4763_949_3.html

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Markéta Moravcová**
Katedra porodní asistence a zdravotně sociální práce

Datum zadání bakalářské práce: **1. října 2012**
Termín odevzdání bakalářské práce: **9. května 2013**


prof. MUDr. Arnošt Pellant, DrSc.
děkan

L.S.


Mgr. Markéta Moravcová
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 20. února 2013

Prohlašuji:

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

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, 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.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Libňatově dne 6. 3. 2013

.....

Aneta Hejnová

Poděkování:

Tímto bych ráda poděkovala Mgr. Markétě Moravcové, mé vedoucí práce, za trpělivou práci a odborné rady při psaní mé bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala své rodině, která je mi oporou po celou dobu studia.

ANOTACE

Tato bakalářská práce je zaměřena na adaptační proces porodních asistentek při nástupu do zaměstnání. Teoretická část je zaměřena na správný adaptační proces a faktory, které ho ovlivňují. Ve výzkumné části jsme pomocí dotazníkového šetření zjišťovaly, jak probíhal adaptační proces u vybraných respondentek. V čem spočíval hlavní problém jejich adaptace a co ho mohlo zlepšit.

KLÍČOVÁ SLOVA

adaptace, adaptační proces, sociální adaptace, porodní asistentka, zaměstnanec

TITLE

Adaptation process of graduate study program Midwife taking up employment

ANNOTATION

This bachelor thesis is focused on the adaptation process of midwives taking up employment. The theoretical part is focused on the correct adaptation process and the factors that affect it. In the practical part, I'm using a questionnaire survey examined how the adaptation process was conducted with selected respondents. What was the main problem of adaptation and what it could be improved.

KEYWORDS

adaptation, adaptation process, social adaptation, midwife, employee

Obsah

Úvod.....	9
Cíl práce.....	10
I Teoretická část.....	11
1 Porodní asistentka.....	11
1.1 Definice porodní asistentky.....	11
1.2 Kompetence porodní asistentky.....	12
2 Vymezení pojmu adaptace.....	15
2.1 Sociální adaptace a vnější vlivy ovlivňující adaptaci.....	15
2.2 Adaptace v zaměstnání.....	16
2.3 Sociální adaptace na pracovišti.....	17
2.4 Fáze adaptace.....	18
2.5 Časové období pro adaptaci.....	18
3 Faktory ovlivňující adaptační proces.....	20
3.1 Rizika zaměstnání ve zdravotnictví.....	20
3.2 Pracovní režim.....	21
3.3 Psychický stres.....	22
3.3.1 Zvládání stresu.....	23
3.4 Vztahy ve skupině.....	24
4 Hodnocení adaptace.....	25
II Výzkumná část.....	26
5 Metodika výzkumu.....	26
5.1 Výzkumné otázky.....	26
5.2 Charakteristika výzkumného vzorku.....	27
5.3 Zpracování získaných dat a jejich vyhodnocení.....	27
6 Analýza a interpretace výsledků.....	28

7	Diskuse.....	45
8	Závěr	48
	Seznam bibliografických citací.....	49
	Seznam zkratk	50
	Seznam obrázků.....	51
	Seznam tabulek	51
	Seznam příloh	51
	Příloha A Dotazník	52

Úvod

V této práci se zabývám adaptačním procesem u porodních asistentek při nástupu do zaměstnání po absolvování studia porodní asistence. Dále je práce zaměřena na faktory ovlivňující adaptační proces. Adaptace v novém zaměstnání je velmi důležitou a obtížnou situací v životě. Porodním asistentkám by měla v adaptaci pomoci odborná praxe, která je povinnou součástí studia.

Adaptační proces je nedílnou součástí každého nového zaměstnání. Je to proces, kdy se porodní asistentky přizpůsobují novým podmínkám, přebírají plnou zodpovědnost za své jednání a stávají se členem nové skupiny lidí. Každý adaptační proces je ovlivněn řadou faktorů, na které si můžeme dát pozor, pokud je budeme znát.

Tato práce se zabývá adaptací a jejími hlavními problémy, které budou zhodnoceny. Na základě těchto výsledků vzniknou doporučení, která by mohla přispět ke zlepšení adaptačního procesu porodních asistentek a upozornila porodní asistentky na situace, kterých se mají vyvarovat. Součástí studia porodní asistence je připravit studující na výkon povolání a to nejlépe, jak je možné. To zahrnuje například naučit studentky, co nejvíce praktických dovedností, naučit je komunikovat s klientkami, začlenit studentky do chodu oddělení, učit studentky velké zodpovědnosti, rozhodování a mnoho dalších věcí.

Cíl práce

Teoretický cíl: Popsat adaptační proces a faktory, které ho ovlivňují u absolventek studijního oboru Porodní asistentka při nástupu do zaměstnání a popsat profesi porodní asistentky.

Výzkumný cíl: Zmapovat, jak probíhal adaptační proces u oslovených respondentek a které faktory jej ovlivňovaly.

Dílčí cíle:

- Zjistit, zda probíhal adaptační proces lépe v menších či větších zařízeních.
- Zjistit, v čem spočíval hlavní problém při adaptaci respondentek.
- Zjistit, zda adaptační proces probíhal lépe u respondentek, které nové zaměstnání (typ práce) preferovaly.
- Zjistit, zda probíhal adaptační proces lépe u respondentek, které nastoupily na pracoviště, kde vykonávaly odbornou praxi v rámci studia.
- Zjistit, zdali se dá předejít problémům v adaptačním procesu již při studiu na vysoké škole.
- Zjistit, jak hodnotí délku adaptačního procesu oslovené respondentky.

I Teoretická část

1 Porodní asistentka

1.1 Definice porodní asistentky

Světová zdravotnická organizace (World Health Organization - WHO), Mezinárodní konfederace porodních asistentek (International Confederation of Midwives - ICM) a Mezinárodní federace gynekologů a porodníků (International Federation of Gynaecology and Obstetrics - FIGO) vytvořily v roce 1972 dokument nazvaný Definition of the Midwife (definice porodní asistentky). Dokument byl prvně upraven v roce 1990 a současná verze byla přijata v roce 2005 na kongresu Mezinárodní konfederace porodních asistentek v Austrálii ve městě Brisbane.

Současné znění definice porodní asistentky:

„Porodní asistentka je osoba, která úspěšně ukončila vzdělávací program, uznávaný v dané zemi, vycházející z dokumentů „Nezbytné dovednosti (kompetence) pro základní praxi porodní asistentky“ a z rámce „Globálních požadavků na vzdělávání porodních asistentek“; která dosáhla nezbytné kvalifikace, aby byla registrovaná a/nebo aby mohla získat povolení k výkonu povolání porodní asistentky a používat označení porodní asistentka; a která vykazuje potřebné znalosti a dovednosti pro praktický výkon povolání porodní asistentky.

Porodní asistentka je uznávána jako plně zodpovědný zdravotnický pracovník; pracuje v partnerství se ženami, aby jim poskytla potřebnou podporu, péči a radu během těhotenství, porodu a v době poporodní, vede porod na svou vlastní zodpovědnost, poskytuje péči novorozencům a dětem v kojeneckém věku. Tato péče zahrnuje preventivní opatření, podporu normálního porodu, zjišťování komplikací u matky nebo dítěte, zprostředkování přístupu k lékařské péči nebo jiné vhodné pomoci a provedení nezbytných opatření při mimořádné naléhavé situaci.

Porodní asistentka má důležitou úlohu ve zdravotním poradenství a vzdělávání nejen žen, ale i v rámci jejich rodin a celých komunit. Tato práce by měla zahrnovat předporodní přípravu a přípravu k rodičovství a může být rozšířena i do oblasti zdraví žen, sexuálního nebo reprodukčního zdraví a péči o dítě.

*Porodní asistentka může vykonávat svou profesi v jakémkoli prostředí, včetně domácího prostředí, ambulantních zdravotnických zařízení, nemocnic, klinik, nebo zdravotnických středisek.*¹

1.2 Kompetence porodní asistentky

Kompetence porodní asistentky vymezuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví České republiky (dále jen MZ ČR) č. 55/2011 Sb. ze dne 1. března 2011. Tato vyhláška pojednává o činnosti zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků.

Porodní asistentka má dle § 3 odst. 1 zejména poskytovat zdravotní péči v souladu s právními předpisy a standardy, dbát na dodržování hygienicko-epidemiologického režimu, vést zdravotnickou dokumentaci, poskytovat pacientovi informace v souladu se svou odbornou způsobilostí, podílet se na praktickém vyučování ve studijních oborech k získání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání, podílet se na tvorbě standardů.

Podle § 5 může porodní asistentka poskytovat, bez indikací a bez odborného dohledu, ošetrovatelskou péči těhotné ženě, rodící ženě a ženě v šestinedělí prostřednictvím ošetrovatelského procesu.

Během toho může porodní asistentka zejména:

- Podávat informace o životosprávě v těhotenství a během kojení, přípravě na porod, ošetření novorozence a o antikoncepci. Dále poskytuje rady ohledně sociálně-právních otázek (případně zprostředkovává pomoc).
- Navštěvovat ženy v domácím prostředí a to jak těhotné ženy, šestinedělky nebo ženy s gynekologickým onemocněním. Přitom sleduje jejich zdravotní stav.
- Edukovat ženu v péči o novorozence, podporovat kojení a předcházet jeho komplikacím.
- Diagnostikovat těhotenství, činit vyšetření nutná ke sledování fyziologického těhotenství, sledovat těhotenství a poskytovat informace o prevenci komplikací. Při zjištění komplikací předává ženu do péče lékaře.
- Sledovat stav plodu v děloze klinickými a technickým prostředky, rozpoznávat příznaky patologií u matky, plodu nebo novorozence, které vyžadují zásah lékaře a pomáhat mu v případě zásahu. (při nepřítomnosti lékaře provádí neodkladná opatření).

¹http://www.unipa.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=57&Itemid=63 [cit. 2013-03-22]

- Připravovat rodičku na porod a starat se o ni ve všech dobách porodních. Porodní asistentka je oprávněna vést fyziologický porod, včetně případného nastříhnutí hráze a v neodkladných případech může vést i porod v poloze koncem pánevním. (za neodkladný případ se považuje takový léčebná nebo vyšetřovací výkon, který je nezbytný pro záchranu života nebo zdraví).
- Ošetřovat porodní a poporodní poranění a pečovat o ženu v šestinedělí.
- Zajišťovat, přejímat, kontrolovat, ukládat léčivé přípravky a manipulovat s nimi.
- Přejímat, ukládat a kontrolovat zdravotnické prostředky a prádlo, manipulovat s nimi, zajišťovat jejich dezinfekci, sterilizaci a dostatečnou zásobu.
- Dále může poskytovat ošetrovatelskou péči bez odborného dohledu a bez indikace fyziologickému novorozenci, provádět první ošetření a v neodkladném případě zahájit okamžitou resuscitaci.
- Porodní asistentka může asistovat při komplikovaném porodu, při gynekologických výkonech či instrumentovat na operačním sále při porodu pod přímým vedením lékaře se specializovanou způsobilostí v oboru gynekologie a porodnictví (Vyhláška č. 55/2011 Sb.).

Dále plní porodní asistentka činnosti dle § 4 odst. 1, 3 a 4, které má společně s všeobecnou sestrou, ale vykonává je u těhotné a rodící ženy, ženy do šestého týdne po porodu a pacientky s gynekologickým onemocněním. Porodní asistentka např.:

- Vyhodnocuje potřeby a úroveň soběstačnosti pacientek, hodnotí projevy jejich onemocnění a rizikových faktorů.
- Sleduje a vyhodnocuje fyziologické funkce.
- Pozoruje stav pacienta.
- Zajišťuje a provádí vyšetření biologického materiálu získaného neinvazivní cestou a kapilární krve.
- Může odsávat sekrety z horních cest dýchacích.
- Pečuje o stomie a periferní, centrální žilní vstupy.
- Spolupracuje s fyzioterapeutem a ergoterapeutem v rehabilitačním ošetřování.
- Edukuje pacienty či jiné osoby v ošetrovatelských postupech.
- Vykonává činnosti spojené s přijímáním, přemísťováním a propouštěním pacienta.
- Psychicky podporuje umírající a jejich blízké, pečuje o tělo zemřelé.
- Podává léčivé přípravky.

- Poskytuje kyslíkovou terapii.
- Zprostředkovává screeningová vyšetření, odebírá biologický materiál.
- Ošetřuje akutní a operační rány včetně drénů.
- Může provádět katetrizaci močového měchýře žen a dívek nad 10 let, pečovat o močové katetry a provádět výplachy močového měchýře.
- Pečuje a provádí výměnu tracheostomické kanyly, smí zavádět nazogastrickou sondu, pečovat o ni a podávat sondou či stomiemi výživu.
- Smí provádět výplach žaludku u pacientů při vědomí nad 10 let.
- Pod dohledem lékaře smí podávat krevní deriváty, asistovat při zahájení transfúzních přípravků (Vyhláška č. 55/2011 Sb.).

2 Vymezení pojmu adaptace

Slovo adaptace pochází z latinského slova adaptare, které znamená uzpůsobit, upravit a předložky ad, která v českém jazyce znamená k, ke. Pojem adaptace označuje vyrovnání či přizpůsobení různého druhu, formy i hloubky. Adaptační proces můžeme u člověka pozorovat tehdy, kdy se jedinec ocitne v situaci, ve které on nebo/a prostředí nejsou vzájemně přiměřené (vhodné, uzpůsobené, případné). Tato situace vyvolá u jedince komplex aktivit, které vytvoří změny vedoucí k přizpůsobení nové situace. V adaptačním procesu lze odlišit dvě fáze. Fáze heteroplastická spočívá ve změnách, jichž má být dosaženo mimo celek (v okolí, prostředí, atd.). Ve fázi autoplastické můžeme pozorovat změny uvnitř celku (změny chování, funkcí apod.).

Adaptační proces je jedním z nejdůležitějších procesů různých organismů, jímž je utvářen nejen rozvoj, ale i udržení prosté existence (Geist, 1992, s. 9-11).

2.1 Sociální adaptace a vnější vlivy ovlivňující adaptaci

Tímto termínem můžeme označit proces, při němž dochází ke vzájemnému působení jedince a prostředí. V tomto procesu se jedinec vyrovnává s novými nebo změněnými faktory sociálního prostředí a hledá v něm své místo. Začleňuje se tedy do společnosti a hledá kompromisy mezi jeho požadavky a požadavky dané společností.

Adaptaci může ovlivňovat řada vlivů. Mezi nejčastější vlivy patří životní události, drobné životní události, radosti a sociální opora. Dále mohou způsobovat značné problémy fyzikální, chemické a bioklimatické vlivy ve spojitosti s ohrožením života. Různé životní události spojené s velkými problémy a více nahromaděných drobných nepříjemností se může u člověka projevit velkou zátěží, vyvolávají stres. Ten poté může být příčinou narušení adaptačního procesu (Geist, 1992, s. 11-15, Paulík, 2010, s. 22-23).

2.2 Adaptace v zaměstnání

Pracovní adaptace je důležitou součástí života jedince. Je to období člověka, které je významným zdrojem celkové životní spokojenosti a může tvořit vhodné kompenzační prostředí při neúspěších v jiných sférách života jako je například rodinný život.

Adaptace obsahuje několik pojmů, které vystihují různé části adaptace. První pojem je tzv. adaptabilita, tj. předpoklad jedince plnit nároky pracovní činnosti. Tento pojem označuje soubor schopností, dovedností a zkušeností, které umožňují člověku měnit chování v jednotlivých situacích. Dalším pojmem je adaptování – proces zvládnání úkolů pracovní činnosti. Tento proces je u každého jedince zcela odlišný. U některých může být krátkodobý, u jiných může naopak trvat velmi dlouho. Třetím a posledním pojmem je adaptovanost neboli výsledný stav. Výsledek, kterého jedinec dosáhl při vyrovnání se s prací.

Pracovní adaptace je systematický proces začlenění člověka do organizace i pracovní funkce. Tento proces začíná vstupem do zaměstnání a trvá nepřetržitě až do konce pracovní profesionální dráhy. My se ovšem zaměřujeme na první velmi obtížnou adaptaci v prvním zaměstnání vzhledem k brzkému ukončení studia na vysoké škole. Většina studentek oboru Porodní asistentka totiž nastoupí do zaměstnání a bylo by dobře, kdyby se někde mohly dozvědět pár informací o tom, jak by jejich adaptace měla probíhat a na co si mají dávat pozor.

Podobu a rychlost tohoto procesu ovlivňují měnící se nároky práce, schopnosti a momentální potřeby pracovníka. Cílem adaptace je urychlit integraci jedince, navýšit jeho pracovní výkonnost a zabránit jeho případné ztrátě zájmu nebo nespokojenosti se zaměstnáním, pramenící z nedostatku informací, nezvládnutí pracovních úkolů či nejasných pracovních očekávání.

Úroveň adaptovanosti na práci lze kontrolovat dle určitých projevů, mezi něž patří kvantita a zároveň kvalita plnění úkolů, samostatnost při práci, pracovní ochota, a aktivita, profesionální sebedůvěra, existence pracovních cílů a ambicí a v neposlední řadě také spokojenost, stabilizace v zaměstnání a komunikace ve skupině (Štikar, 2003, s. 89-91, Urban, 2003, s. 54-55).

2.3 Sociální adaptace na pracovišti

Sociální adaptaci můžeme dále ještě rozdělit na adaptaci na organizační kulturu a adaptaci na pracovní tým.

Adaptace na organizační kulturu je velmi důležitý proces, jehož prostřednictvím dochází k začlenění nového pracovníka do organizace. Úkolem této adaptace je osvojení cílů organizace, souboru hodnot, názorů a rolí, které vymezují priority a formy chování pracovníků uvnitř i vně dané organizace. V pozitivním vývoji adaptace pak dochází ke ztotožnění pracovníka s organizací, které se projevuje jistou loajalitou (podpora cílů organizace, věrnost, atd.). Záporný vývoj je většinou zapříčiněn nesouhlasem jedince s cíli a hodnotami, ten pak může vyústit v nízkou zaměstnaneckou loajalitu, časté absence a nespokojenost.

Adaptace na pracovní tým je proces začleňování nového pracovníka do struktury vztahů existujících v dané pracovní skupině. Podstatou tohoto procesu je jeho osobní styk s ostatními členy skupiny, díky němuž si jedinec osvojuje žádoucí a nežádoucí sociální chování ve skupině. Průběh této adaptace ovlivňují v nemalé míře vnější faktory (formální a neformální vztahy, zvyklosti a tradice, osobnost nadřízeného a styl vedení ve skupině) a vnitřními faktory (úroveň socializace a sociální zralosti jedince). Problémy nejčastěji vznikají, jestliže jsou hodnoty nového pracovníka a pracovního týmu odlišné (Štikar, 2003, s. 91-93).

2.4 Fáze adaptace

Adaptace nových pracovníků je rozdělena do 3 oblastí. Tyto fáze (oblasti) adaptace by měly následovat postupně za sebou a nemělo by docházet k vynechání některé z fází.

- Celoorganizační (celopodniková) adaptace

V této oblasti se zaměřujeme na zprostředkování obecných a základních informací společných pro všechny zaměstnance organizace bez ohledu na jejich charakter a obsah práce. Neměli bychom v této fázi spoléhat jen na tištěné slovo. Osobní kontakt je mnohem lidštvější a umožňuje i okamžité odpovědi na případné dotazy nových pracovníků.

- Útvarová (skupinová, týmová) adaptace

Tato adaptace se týká přímo pracovní skupiny či týmu, v níž se nové pracovní místo nachází. Nový zaměstnanec by se tedy měl seznámit se svými nadřízenými (vedoucími dané pracovní skupiny), s pracovištěm (vchody, východy, místnosti na občerstvení atd.) a obecnými pravidly, které platí v daném pracovním týmu.

- Adaptace na konkrétní pracovní místo

V této oblasti se nový jedinec přizpůsobuje již konkrétnímu pracovnímu místu. Seznamuje se s obsahem a charakterem své práce (Armstrong, 2002, s. 405-411, Koubek, 2001, s. 182-187).

2.5 Časové období pro adaptaci

Při nástupu do zaměstnání by měl nový zaměstnanec obdržet tzv. adaptační plán, který uvádí hlavní informace, pravidla, školení a případné osobní setkání, které by měl zaměstnanec absolvovat. Velmi důležité je časové rozložení adaptačního plánu, aby nebyl pracovník přehlcen přílišným množstvím informací.

Koubek (2001) uvádí příklad časového rozvržení adaptace. Podle něho by mohl adaptační proces probíhat například takto:

1. Pracovník může obdržet nějaké písemné materiály, které mu pomohou v adaptaci, ještě před podepsáním pracovní smlouvy. Další písemné i ústní informace může dostat u příležitosti podepsání pracovní smlouvy.
2. V den nástupu je proces adaptace pro nového zaměstnance velice intenzivní a obtížný. Musí obsáhnout všechny úkoly související se začátkem adaptace (podepsání pracovní smlouvy, seznámení se obecně s organizací apod.). Seznamuje se se svými kolegy, je prováděn po pracovišti a plní první pracovní úkoly.

3. První týden probíhá ve stylu pohovorů s nadřízenými a spolupracovníky, od kterých se učí, jak, kdy a kam se má obracet se svou prací. Navazuje vztahy se svými kolegy a začleňuje se do pracovního týmu.
4. Během druhého týdne začíná zvládat již běžné povinnosti své práce. V tomto týdnu by měl proběhnout ještě jeden rozhovor s nadřízeným, který mu pomůže vyřešit problémy a zodpoví případné otázky zaměstnance.
5. Třetí a čtvrtý týden může absolvovat krátká školení. Jednou týdně by se měl scházet s nadřízeným a hodnotit svou dosavadní práci případně řešit problémy.
6. V průběhu druhého až pátého měsíce by měl již postupně zvládat všechny úkoly, týkající se jeho pracovního místa. Zpětná vazba se svým nadřízeným by neměla být narušena a nadále pokračovat, i když nemusí být tak častá.
7. Šestý měsíc by měl být adaptační proces nového pracovníka u konce. Měl by se zhodnotit jeho pracovní výkon a projednávat jeho personální a sociální rozvoj (Koubek, 2001, s. 187-189).

U porodních asistentek probíhá adaptace v novém zaměstnání trochu odlišně. Většina porodních asistentek nastupuje již do známého prostředí vzhledem k jejich odborné praxi. Po vyřízení formálních věcí (podepsání pracovní smlouvy, dalších dokumentů, nafasování pracovního oděvu a pomůcek) nastupuje porodní asistentka do pracovního procesu. Z počátku dochází pouze na ranní směny, kde se začíná zapracovávat a poznávat chod oddělení. Po té co nadřízená osoba (většinou staniční sestra) rozhodne, že je asistentka přizpůsobená, začíná docházet do 12 hodinových směn. Zpočátku se ovšem dává přednost denním službám a pokud možno v pracovních dnech. Určená adaptační doba pro porodní asistentky je obecně 3 měsíce. Většina porodních asistentek nemá s touto dobou výrazný problém.

3 Faktory ovlivňují adaptační proces

To, jak se jedinec vyrovná s pracovní činností, je závislé na mnoha faktorech, které výrazně adaptaci ovlivňují. Tyto faktory můžeme rozdělit na faktory objektivní a subjektivní. Mezi faktory objektivní řadíme např. charakter a obsah práce, vnější pracovní podmínky, způsob vedení pracovníků, pracovní skupina, hodnocení pracovníků, odměňování pracovníků pracovní režim, organizace práce a sociální vybavení pracoviště. Do subjektivních faktorů řadíme odbornou připravenost, výkonovou dispozici, osobní vyhraněnost, hodnotovou orientaci, postoje zaměření, motivační vyladění či zvládnutí pracovní role. V následujících podkapitolách si více přiblížíme některé vybrané faktory, které mohou ovlivnit adaptační proces. Tyto faktory jsem zvolila na základě rizikového výskytu těchto faktorů v práci porodních asistentek (Štikar, 2003, s. 91).

3.1 Rizika zaměstnání ve zdravotnictví

Zdravotničtí pracovníci jsou ovlivněni hned několika riziky, která mohou ovlivnit jejich adaptaci. Jsou to faktory fyzikální (působení záření, vibrací, tepla atd.), chemické (zejména některé léky, dezinfekce) a biologické (vysoká incidence infekčních chorob z povolání). Dále je většina zdravotnického personálu často vystavena přílišné fyzické a psychické zátěži. Nadměrná fyzická zátěž není ani u porodních asistentek zcela výjimečná. Při manipulaci s nepohyblivými klientkami či s klientkami s omezenou pohyblivostí nedodrží porodní asistentka limit 15 kilogramů jako povolené zátěžové břemeno pro ženy. Pacient ale není brán jako břemeno. Také můžeme velice často pozorovat u zdravotnického personálu zdravotní problémy, zejména poruch pohybového aparátu, varixy na dolních končetinách či zborcení nožní klenby (Srb a kol., 1994, [online])

3.2 Pracovní režim

Fyzická a psychická výkonnost člověka rytmicky během dne kolísá. Toto kolísání se označuje jako tzv. biologické rytmy, jejichž střádání je různě dlouhé. Nejvíce známy jsou denní, týdenní a měsíční cykly.

- **Denní (cirkadiánní) rytmy** jsou projevem tělesného i duševního kolísání ve výkonnosti člověka v souvislosti s pravidelným kolísáním tělesných i psychických funkcí organismu. Organismus většiny z nás je řízen tzv. biologickými hodinami, které jsou neustále synchronizovány s 24hodinovým rytmem zevního prostředí. Jako synchronizátory u nás působí střádání dne a noci, pravidelné podávání stravy, různé sociální vlivy apod. Na základě kolísání funkcí v organismu byla sestavena výkonnostní křivka, která poukazuje na to, že maximum výkonnosti u člověka se projevuje mezi 9. až 10. hodinou dopoledne a po druhé mezi 18. až 20. hodinou večer. Naopak minimum výkonnosti se projevuje mezi 2. a 4. hodinou ranní.
- Z pracovní křivky tedy můžeme vyčíst, že nejvíce produktivní jsou zaměstnanci při ranních směnách. V odpoledních směnách je produktivita práce již o něco nižší. Nejméně fyziologická a produktivní je práce při nočních směnách, kde můžeme pozorovat přirozený pokles výkonnosti a nedostatečný odpočinek po práci z důvodu nízké kvality denního spánku. Někteří vnímaví jedinci mohou i z těchto nočních směn pozorovat častější bolesti hlavy, nechutenství, podrážděnost a pocity vyčerpanosti. Tyto obtíže se mohou projevit zvláště u těhotných žen, proto je zaměstnanec povinen, pokud o to žena požádá, přeradit těhotnou ženu, ženu, která kojí nebo ženu do konce 9. měsíce po porodu na ranní směny. Dále jedinci trpící např. vředovou chorobou gastrointestinálního traktu, hypertenzí, epilepsií, schizofrenií a dalšími chorobami jsou pro práce na směny naprosto nevhodní. Tyto choroby jsou považovány za zdravotní kontraindikaci pro práci na směny.

K částečné adaptaci na noční práci dochází po 2 až 4 dnech. K úplnému přizpůsobení je potřeba doba alespoň 3 týdnů. Většina porodních asistentek pracuje ve dvanáctihodinovém směnném provozu, kde střídání směn je velmi variabilní. Nepravidelnost tohoto režimu způsobuje zhoršené podmínky pro adaptaci.

- **Týdenní biorytmy** můžeme též sledovat v celkové výkonnosti organismu. Očekávali bychom, že pondělí bude po víkendu nejvýkonnějším dnem v týdnu, ale opak je pravdou. V pondělí bývá průměrná výkonnost člověka nižší než obvykle, ale postupně

se stupňuje. Vrcholí mezi úterkem a středou a nadále již zase klesá. Některé zdroje uvádí další vrchol výkonnosti ještě v sobotu.

- **Měsíční biorytmy** jsou stále ve fázi studií. Jsou popisovány dvě fáze cyklu v měsíci. A to fáze pozitivní, který trvá asi polovinu měsíce a fáze negativní, vyplňující zbylou část dní. Negativní fáze je provázena sníženou výkonností.

Jedním známým měsíčním biorytmem je fyziologický lunární cyklus ženy spojený s ovulací a menstruací. Tento cyklus je ovlivněný kolísáním pohlavních hormonů v krvi ženy. Některé ženy jsou vystaveny výkyvům v souvislosti s premenstruační tenzí. Dochází k poklesu fyzické i psychické výkonnosti. K ještě většímu poklesu dochází těsně před menstruací. Ovšem s nástupem menstruace obtíže rychle mizí a práce organismu se opět navyšuje.

Vzhledem k nepravidelnému pracovnímu režimu porodních asistentek nelze spoléhat na pracovní výkonnost např. podle týdenních biorytmů, které byly výše popsány. Porodní asistentky pracují ve 12 hodinovém směnném nepravidelném režimu, tzn., že nedochází k úplné pravidelnosti opakování se služeb, což neumožňuje porodním asistentkám přizpůsobit se na určitý režim (zákon č. 262/2006 Sb., Srb a kol., 1994, [online])

3.3 Psychický stres

Jedná se o funkční stav organismu, který je vystaven obtížným podmínkám (zátěžím), které přesahují únosnou mez jedince. Tyto zátěže nazýváme obecně stresory. Stresory pak u jedince vyvolají obranné mechanismy k zachování homeostázy a zabránění poškození organismu.

Čím se lépe člověk přizpůsobí pracovní zátěži, tím bude lepší jeho profesionální uplatnění v pracovním životě. Každé zaměstnání je spojeno s těžkými úkoly a situacemi, které mohou být potenciálními stresory. Tyto stresory pak mohou snadno navodit reálný stres. To, jak je člověk odolný vůči pracovní zátěži, souvisí s některými jeho vlastnostmi, jako je například fyzická zdatnost, výkonnost, kvalifikace aj. Pracovní zátěž související s povoláním tvoří v životě jedince velkou část životní zátěže. Proto je velmi důležité, aby se jedinec s pracovní zátěží co nejvíce vyrovnal a posiloval svou fyzickou a psychickou odolnost vůči stresu.

Pokud je na jedince vyvíjena přílišná zátěž, mohou se u něj objevit aktivní či pasivní známky reakce na zátěžovou situaci (stres).

- Aktivní reakce spočívá v rychlé mobilizaci sil. U jedince můžeme pozorovat následující reakce: svalové napětí, rudnutí v obličeji, pocení, zrychlení všech fyziologických funkcí jako je dech a tep, výrazná mimika, neklid, neúčelné pohyby, výrazné emoce převážně zlost a smutek, třes, rychlé tempo řeči nebo nesoustředěnost.
- Pasivní reakce se projevuje zvýšenou aktivitou parasympatiku. Následkem toho můžeme u jedince sledovat: strnulost, nemotornost v pohybu, blednutí, zpomalení fyziologických procesů, studené nohy a ruce, studený pot, mimika je nevýrazná, emoce nejsou projevovány, je špatná návaznost očního kontaktu, jedinec se okolí může jevit jako statečný, protože se nijak výrazně neprojevuje.

Tyto reakce trvají většinou krátce a rychle odeznívají (Paulík, 2010, s. 41-43, 72-74).

3.3.1 Zvládání stresu

Lidé mohou cíleně omezovat situace, které vyvolávají stres. Musí být ale informováni o různých příčinách, aby mohli identifikovat zdroj zátěže. Důležitý je trénink zvládání zátěže. K jednoduchým a základním technikám patří například odpočinek, určení důležitosti u jednotlivých činností, dostatek pohybu a správná životospráva.

Zvládání náročných stresových situací za pomoci aktivního a vědomého způsobu jedince označujeme jako coping. Na rozdíl od adaptace, coping se uplatňuje tehdy, pokud je na jedince vyvinuta taková zátěž, která je vyšší než jeho odolnost. V takové situaci se musí člověk aktivně zapojit, aby takovou situaci odrazil. Coping můžeme rozdělit na dva základní typy. Coping zaměřený na problém, který nastupuje tehdy, když jedinec po zvážení situace zhodnotí, že se dá něco dělat. Usiluje o získání a využití informací, které využije ve změně chování nebo k aktivnímu zásahu do prostředí či vyhledání pomoci od druhých lidí. Pokud jedinec usoudí, že se již dělat nic nedá, nastupuje druhý typ copingu, který je zaměřen na emoce. Člověk se zpravidla snaží regulovat emoce doprovázející stresovou situaci, mění názor na současné situace a dává jim jiný význam (Paulík, 2010, s. 79-80, Komárek, 2011, s. 67-68).

3.4 Vztahy ve skupině

Nezáleží na tom, kdy skupina vznikla, ale už od jejího počátku se projevují rozdíly mezi jejími členy. V nově vzniklých vztazích mezi členy skupiny se objevují rozdílné vlastnosti a schopnosti jedinců. Vyplývá na povrch, kdo z jedinců je v různých situacích pasivní a kdo aktivní, kdo je dominantní nebo naopak podřizující, kdo je kompetentní apod. Místo, které jedinec ve skupině zaujme, se označuje jako pozice. To, jakou pozici jedinec zaujme, je dáno mírou popularity, mírou osobní moci a oblíbenosti. Dále jeho vytvoření pozice závisí na frekvenci kontaktů a úrovni vztahů ve skupině. Sociální vývoj jedince a jeho sociální postoje jsou velmi ovlivněny jeho popularitou ve skupině. Populární člen se cítí v dané skupině bezpečně, je uznáván ostatními členy, je velmi aktivní, pracuje vytrvale a projevuje ostatním členům důvěru. Na rozdíl od něho nepopulární člen se cítí nesebejistě, cize, může se u něj projevovat agrese a nepřátelství vůči ostatním členům. Takový jedinec se snaží získat uznání tím, že na sebe přitahuje pozornost provokacemi, vydíráním apod., což vyvolá ve skupině ještě větší nesouhlas a prohloubení sociální izolace daného jedince.

Dalším důležitým jevem je pro člena skupiny jeho prestiž, která vychází z osobních vlastností jedince (jeho odvahy, inteligence, odbornosti apod.). Prestiž má za následek chování jedince ve skupině a úroveň jeho výkonu. Tím jak přesnou a speciální pozici jedinec ve společnosti má, tím více je od něho očekáváno určité a vybrané chování. Takový jedinec musí splňovat určité funkce souvisejících s jeho pozicí, které od něho ostatní členové očekávají. Dané očekávané chování je označováno jako sociální role.

Čím lepší pozici si jedinec při nástupu do zaměstnání vytvoří, tím lépe se bude v dané skupině cítit a sociálně a pracovně růst. Dojde při tom i k urychlení a usnadnění jeho adaptace.

Vzhledem k tomu, že na pracovištích gynekologie a porodnice nalezneme převážně ženské kolektivy, může docházet k obtížným a komplikovaným vztahům. Nová porodní asistentka nemusí zapadnout do stávajícího ženského kolektivu, ať už odlišností svých pracovních názorů, nových postupů či například svým vzhledem či chováním. Zde záleží na ochotě obou stran dělat kompromisy a najít vhodnou společnou cestu a spolupráci (Čížková, 2001, s. 133-137).

4 Hodnocení adaptace

Přizpůsobení se jedince na nové zaměstnání můžeme na konci adaptačního procesu vyhodnotit pomocí pracovní způsobilosti. Tento termín označuje poměr nároků pracovní činnosti a jemu odpovídajících kapacit na straně nového pracovníka. Podle míry souladu či nesouladu můžeme vyjádřit právě danou způsobilostí či nezpůsobilostí. Pokud je soulad velmi vysoký, mluvíme o tzv. způsobilosti optimální. Situace, kdy zaměstnanec zvládá svou práci docela dobře, je způsobilost přiměřená. Pokud jedinec nezvládá nároky a požadavky daného zaměstnání, je jeho způsobilost velmi nízká až nedostatečná.

Při posuzování pracovní způsobilosti by se měl hodnotitel zaměřit na čtyři složky, které představují důležité ukazatele pracovní činnosti.

- Odborná pracovní způsobilost – obsahuje stupeň a rozsah pracovní odbornosti
- Psychická způsobilost k práci – posouzení psychické vybavenosti pracovníka (dovednosti, schopnosti, temperamentové a charakterové vlastnosti, motivace a postoje k zaměstnání)
- Fyzická způsobilost – zde se ověřuje zaměstnancova fyzická zdatnost a zdravotní stav
- Morální a občanská bezúhonnost – zaměřuje se na to, jak jedinec respektuje zákony a pravidla společnosti

Pokud proběhne u jedince adaptace dobře, projeví se u pracovníka kvalitním plněním pracovních požadavků a samostatností. Dále bude jedinec schopný, ochotný a aktivní. Vzroste u něho profesní sebedůvěra, dojde u něho ke stanovení pracovních cílů a ambicí. Pracovník bude spokojený a pracovně stabilní (Štikar, 2003, s. 100-102).

II Výzkumná část

5 Metodika výzkumu

Tato bakalářská práce je prací teoreticko-průzkumnou/výzkumnou. Pro získání dat k této práci jsme použily dotazníkového šetření, které bylo anonymní. Dotazník byl nestandardizovaný vlastní konstrukce a obsahoval celkem 13 otázek, které byly otevřené, uzavřené a polouzavřené. (Příloha A) Před vlastním výzkumem jsme provedly pilotní průzkum, kdy bylo rozdáno 5 dotazníků 5 porodním asistentkám, na základě kterého jsme dotazník upravily, aby byl zcela srozumitelný. Dotazníky z pilotního průzkumu nebyly do výzkumu zahrnuty.

Celkem bylo rozdáno 18 dotazníků v tištěné podobě, 16 dotazníků v elektronické podobě a vráceno bylo celkem 33 dotazníků, z nichž 3 nebyly správně vyplněny. Proto bylo celkem k výzkumu použito 30 dotazníků. Výzkum probíhal v období prosinec 2012 až únor 2013.

5.1 Výzkumné otázky

Výzkumné otázky našeho průzkumného šetření jsme stanovila na základě studia odborné literatury, zkušeností z praxe a na základě stanovených cílů práce.

1. Probíhal adaptační proces u respondentek pracujících v menších zařízeních kratší dobu?
2. Spočíval hlavní problém adaptace respondentek v administrativní složce práce?
3. Probíhala adaptace u respondentek, které nastoupily na preferované místo kratší dobu?
4. Probíhala adaptace u respondentek, které nastoupily na místo, kde vykonávaly již vysokoškolskou praxi kratší dobu?
5. Je možno předejít daným problémům zavedením konkrétních opatření v dané oblasti již při studiu?
6. Trval adaptační proces u respondentek přibližně 3 měsíce?

5.2 Charakteristika výzkumného vzorku

Dotazník byl rozdán 34 porodním asistentkám, které absolvovaly studium porodní asistence nejdéle před dvěma lety a vykonávají profesi porodní asistentky. Proto je věkové rozložení dotazovaných respondentek od 22 do 28 let. Všechny respondentky nejsou absolventky Univerzity Pardubice Fakulty zdravotnických studií. Dotazníky byly rozdány do fakultních, krajských, oblastních a městských typů nemocnic.

5.3 Zpracování získaných dat a jejich vyhodnocení

Pro zpracování výsledků jsme použily program Microsoft Office Word 2007 pro psaný text a pro zpracování tabulek a grafů Microsoft Office Excel 2007. Pro zpracování výsledků jsme použily metodu popisné statistiky. V tabulkách uvádíme zpracované výsledky průzkumného šetření pomocí absolutní, relativní a celkové četnosti. Zdrojová data uvádíme v příloze B.

Absolutní četnost (n_i) představuje počet respondentek odpovídajících na danou otázku. Relativní četnost (f_i) představuje podíl absolutní a celkové četnosti (n). Je uvedena v procentech. Celková četnost (Σ) zastává celkový počet respondentek. Pro výpočet relativní četnosti byl užit vzorec: $f_i (\%) = n_i / n \times 100$.

6 Analýza a interpretace výsledků

Otázka č. 1: Jak dlouho vykonáváte práci porodní asistentky? (uved'te prosím v měsících)

U této položky měly respondentky možnost volné odpovědi.

Tab. 1 Délka zaměstnání respondentek

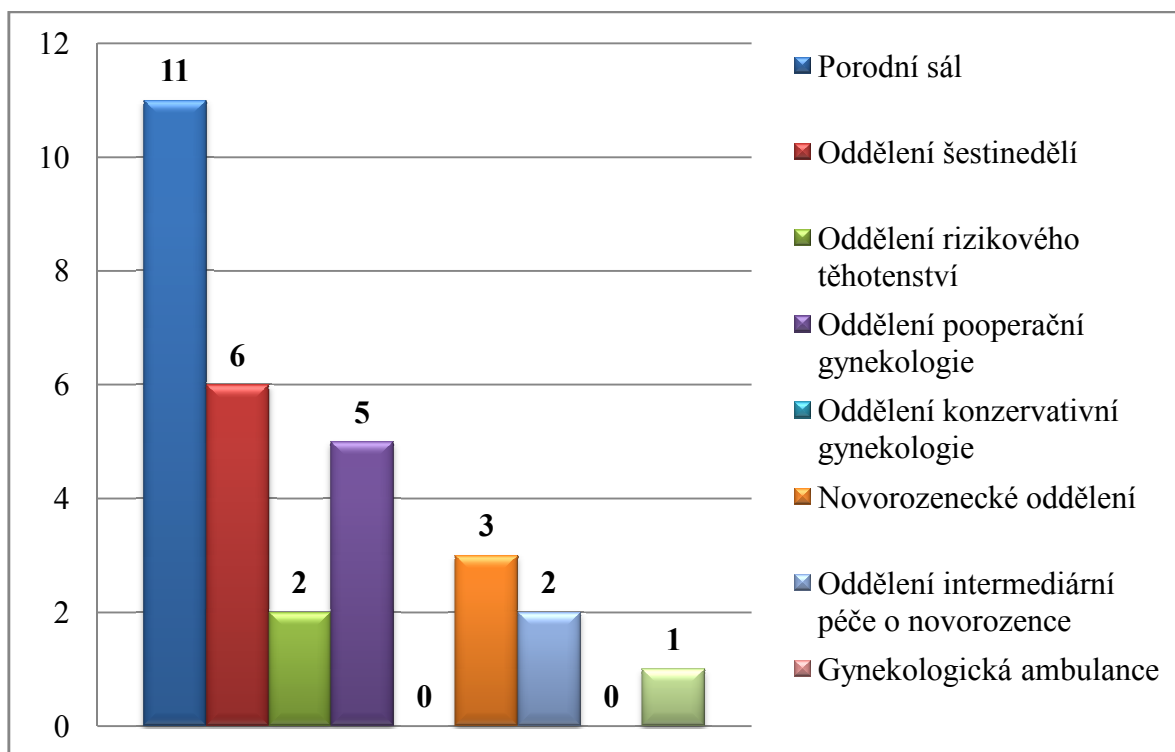
Délka zaměstnání	n_i	f_i (%)
Porodní asistentky pracující 1 až 6 měsíců	8	26,67
Porodní asistentky pracující 7 až 12 měsíců	5	16,67
Porodní asistentky pracující 13 až 18 měsíců	9	30,00
Porodní asistentky pracující 19 až 24 měsíců	8	26,67
Σ	30	100

Volné odpovědi jsme u této otázky rozdělily do 4 kategorií po půl roce, aby byla tabulka lépe přehledná a byl vidět rozdíl v délce adaptace. Nejvíce respondentek 9 (30%) pracuje v zaměstnání 13 až 18 měsíců. Porodních asistentek, které pracují 19 až 24 měsíců je 8 (26,67%). Stejný počet tvoří respondentky pracující 1 až 6 měsíců. Nejmenší skupinu 5 (16,67 %) tvoří asistentky pracující 7 až 12 měsíců.

Otázka č. 2: Na kterém oddělení pracujete?

Respondentky měly na výběr z 9 možností odpovědi:

- a) porodní sál
- b) oddělení šestinedělí
- c) oddělení rizikového těhotenství
- d) oddělení pooperační gynekologie
- e) oddělení konzervativní gynekologie
- f) novorozenecké oddělení
- g) oddělení intermediární péče o novorozence
- h) gynekologická ambulance
- i) jiné



Obr. 1 Pracoviště porodních asistentek

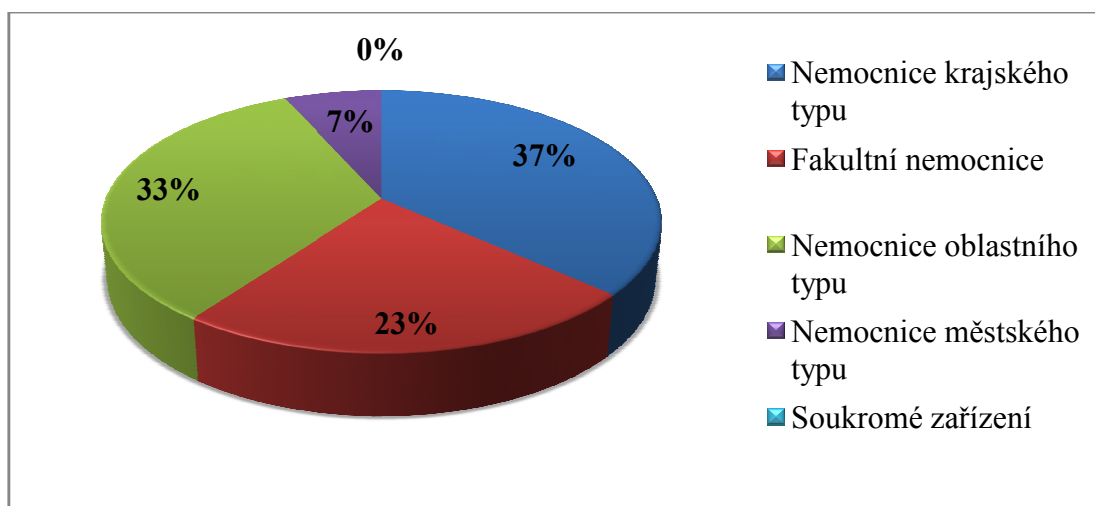
Z dotazovaných respondentek 11 (37%) pracuje na porodním sále. Na oddělení šestinedělí pracuje 6 (20%) asistentek. Oddělení rizikového těhotenství je pracovním místem 2 (7%) respondentek. 5 (17%) respondentek je zaměstnáno na oddělení pooperační gynekologie. Dále jsou 3 (10%) porodní asistentky zaměstnány na novorozeneckém oddělení a 2 (7%) na oddělení intermediární péče o novorozence. Jedna (3%) porodní asistentka zvolila možnost jiné a uvedla, že pracuje na gynekologii – ARO. Možnost odpovědi oddělení

konzervativní gynekologie a gynekologických ambulancí nezvolila ani jedna respondentka (0%).

Otázka č. 3: V jakém typu zařízení pracujete?

Respondentky v této otázce označovaly, v jakém typu zařízení pracují. Měly na výběr z 5 možností:

- a) nemocnice krajského typu
- b) fakultní nemocnice
- c) nemocnice oblastního typu
- d) nemocnice městského typu
- e) soukromé zařízení

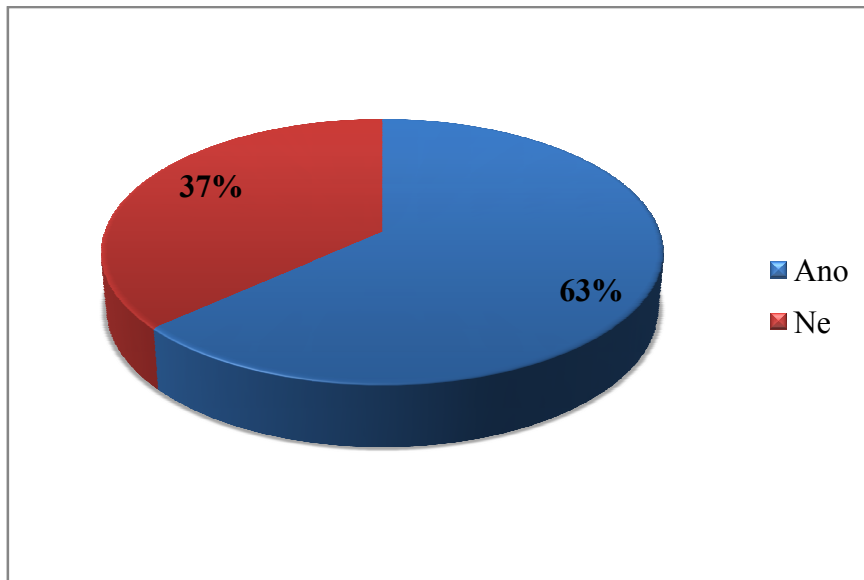


Obr. 2 Typ zařízení, ve kterém respondentky pracují

Nejpočetnější skupinu 11 (37%) tvoří nemocnice krajského typu. Druhou nejpočetnější skupinou jsou nemocnice oblastního typu, kde pracuje 10 (33%) porodních asistentek. Ve fakultních nemocnicích pracuje 7 (23%) respondentek a 2 (7 %) asistentky pracují v nemocnicích městského typu. Možnost soukromého zařízení nevedla žádná z respondentek.

Otázka č. 4: Vykonávala jste převážně svou odbornou praxi v rámci studia na pracovišti, kde momentálně pracujete?

V této otázce jsme se respondentek dotazovaly, zda se současné pracoviště ztotožňuje s pracovištěm své odborné praxe.



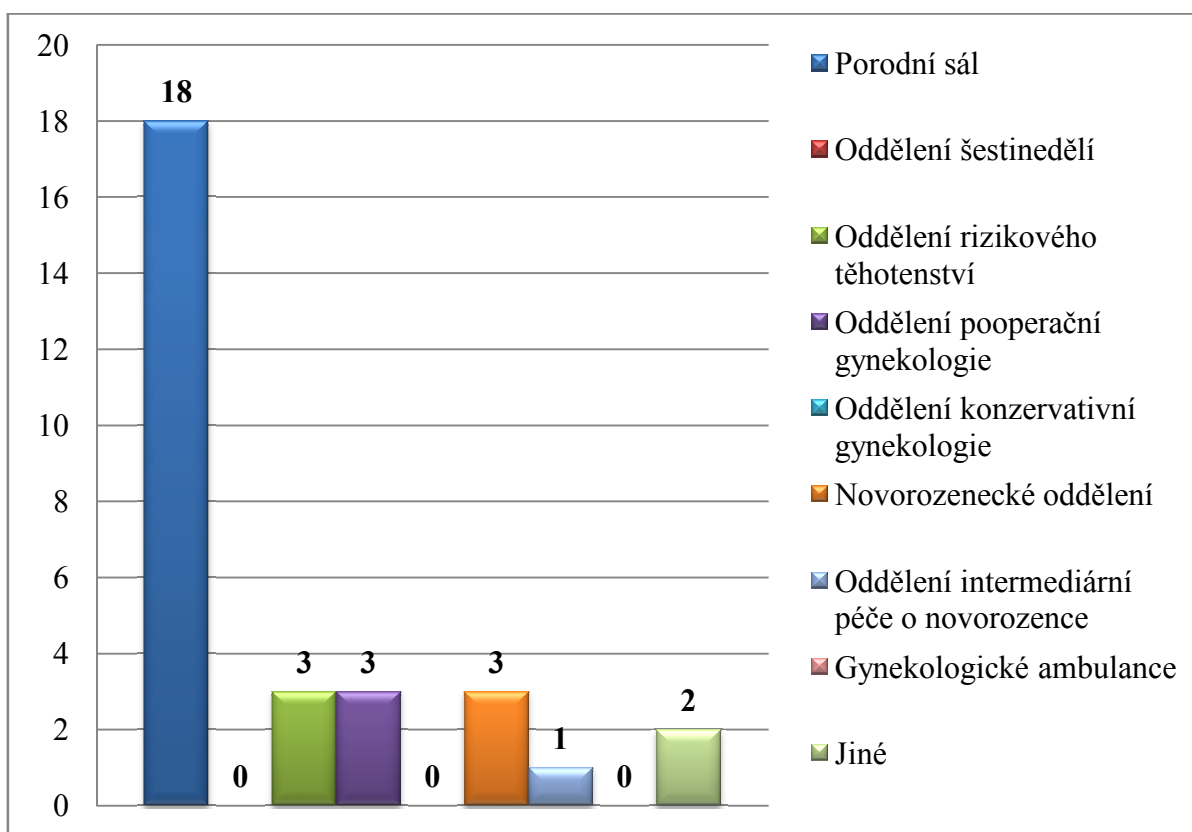
Obr. 3 Totožnost pracoviště odborné praxe a momentálního zaměstnání

Více než polovina 19 (63%) respondentek odpovědělo kladně. Zápornou odpověď zvolilo 11 (37%) respondentek.

Otázka č. 5: Který typ oddělení jste při nástupu do zaměstnání nejvíce preferovala?

U této položky měly respondentky označit pracoviště, kde by si přály pracovat. Měly na výběr z 9 možností:

- a) porodní sál
- b) oddělení šestinedělí
- c) oddělení rizikového těhotenství
- d) oddělení pooperační gynekologie
- e) oddělení konzervativní gynekologie
- f) novorozenecké oddělení
- g) oddělení intermediární péče o novorozence
- h) gynekologické ambulance
- i) jiné



Obr. 4 Preferované pracoviště respondentek

Na grafu lze vidět, že nejvíce preferované pracoviště je porodní sál, který zvolilo 18 (60 %) respondentek. Stejný počet respondentek 3 (10 %) zvolilo pracoviště rizikového těhotenství, pooperační gynekologie a novorozenecké oddělení. 1 (3 %) respondentka zvolila

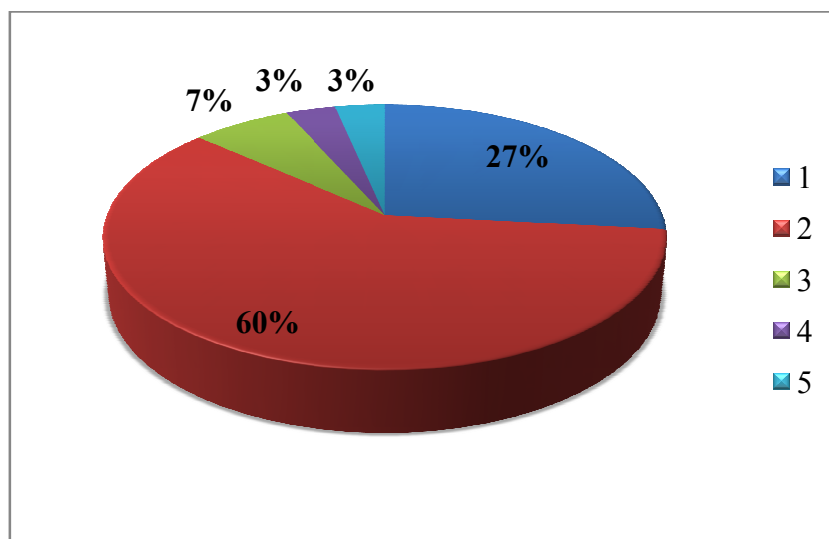
možnost oddělení intermediární péče o novorozence a 2 (7 %) respondentky uvedly možnost jiné, kde odpověděly, že nemají žádné preferované místo. Oddělení šestinedělí, oddělení konzervativní gynekologie a gynekologické ambulance nezvolila žádná respondentka.

Otázka č. 6: Těšila jste se do zaměstnání nebo u Vás více převažovaly pocity strachu, obav a nejistoty?

V této otázce respondentky hodnotily své pocity při nástupu do zaměstnání. Hodnocení prováděly na pomoci 5stupňové škály od 1 – velmi jsem se těšila do 5 – vůbec jsem se netěšila.

Tab. 2 Hodnotící škála těšení do zaměstnání

Odpovědi	n_i	$f_i(\%)$
1	8	27
2	18	60
3	2	7
4	1	3
5	1	3
Σ	30	100



Obr. 5 Těšení respondentek do zaměstnání

Hodnocení 1 zvolilo na hodnotící škále 8 (27 %) respondentek. Největší díl tvoří hodnocení 2, které zvolilo 18 (60 %) porodních asistentek. Dále graf ukazuje, že hodnocení 3 zvolily 2 (7 %) respondentky a známku 4, 5 zvolilo po jedné respondentce (3 %).

Otázka č. 7: Co vám nejvíce vadilo na směnném provozu?

Na tuto položku měly respondentky možnost volné odpovědi.

Tab. 3 Nevyhovující aspekty směnného provozu

Odpovědi	n_i	f_i (%)
Směnný provoz mi vyhovuje	9	30,00
Služby o svátcích a víkendech	8	26,67
Noční služby	6	20,00
Nepravidelný režim	3	10,00
Ranní vstávání	1	3,33
Problémy s dopravou	1	3,33
Pozdní dodání rozpisu služeb	1	3,33
Méně volného času pro rodinu	1	3,33
Σ	30	100

Na tuto otázku měly respondentky možnost volné odpovědi. Nejčastější odpovědí bylo „směnný provoz mi vyhovuje“, kterou uvedlo 9 (30 %) respondentek. Další četnou odpovědí byly „služby o svátcích a víkendech“, kterou uvedlo 8 (26,67 %) respondentek. „Noční služby“ nevyhovují 6 (20 %) respondentkám. Odpovědi „ranní vstávání, problémy s dopravou, pozdní dodání rozpisu služeb, méně volného času“ se objevily vždy jen jednou (3,33 %).

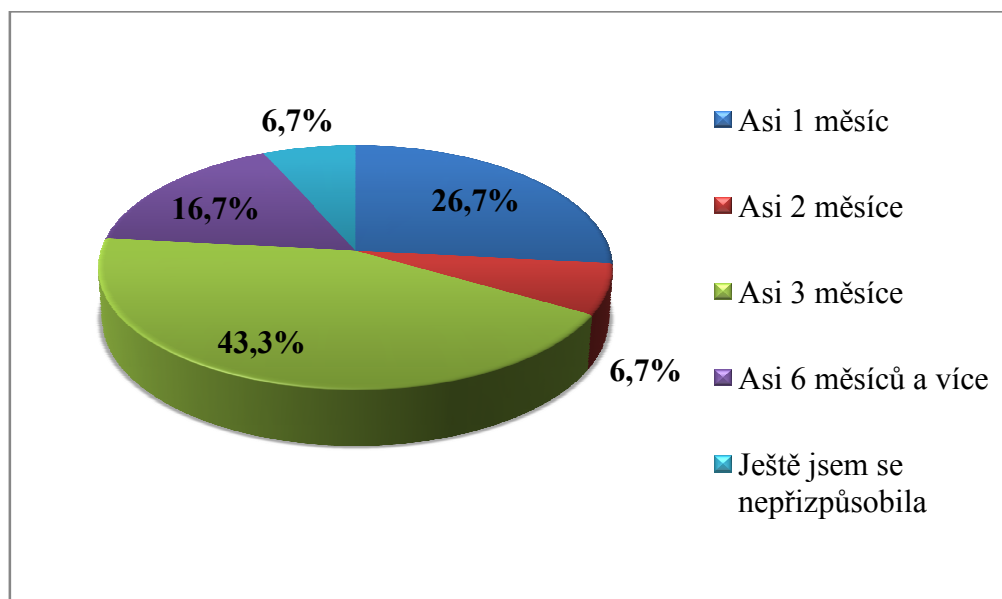
Otázka č. 8: Jak dlouho, podle Vás, trvalo, než jste se v zaměstnání přizpůsobila?

Zde měly respondentky vybrat z 5 možností odpovědi, jak dlouho trvala jejich adaptace na nové zaměstnání:

- a) asi 1 měsíc
- b) asi 2 měsíce
- c) asi 3 měsíce
- d) asi 6 měsíců a více
- e) ještě jsem se nepřizpůsobila

Tab. 4 Doba adaptace porodních asistentek

Odpovědi	n_i	f_i (%)
Asi 1 měsíc	8	26,67
Asi 2 měsíce	2	6,67
Asi 3 měsíce	13	43,33
Asi 6 měsíců a více	5	16,67
Ještě jsem se nepřizpůsobila	2	6,67
Σ	30	100



Obr. 6 Doba adaptace porodních asistentek

Trvání adaptace asi 1 měsíc uvedlo v dotazníku 8 (26,67 %) respondentek. Asi 2 měsíce trvala adaptace 2 (6,67%) respondentkám. Nejčastější doba adaptace, byla asi 3 měsíce, kterou uvedlo 13 (43,33 %) respondentek. Dále lze na grafu i v tabulce vidět, že dobu adaptace asi 6 měsíců a více zvolilo 5 (16,67 %) respondentek. Odpověď „ještě jsem se nepřizpůsobila“ se objevila v dotazníkovém šetření 2x (6,67 %).

Otázka č. 9: Označte u každého pojmu na stupnici od jedné do pěti (1 – bez obtíží 5 – velké obtíže), jak velké obtíže Vám dělaly tyto součásti práce ve zdravotnictví při nástupu do zaměstnání.

V této otázce se respondentky vyjadřovaly k jednotlivým položkám, kde u každého pojmu měly označit na stupnici od 1 do 5, jak velké potíže jim tento pojem působil při adaptačním procesu. Respondentky se vyjadřovaly k 7 pojmům a u osmé položky mohly uvést případný další pojem:

- a) administrativní složka
- b) organizace práce
- c) směnný provoz
- d) interpersonální vztahy s kolegyněmi
- e) interpersonální vztahy s lékaři
- f) zodpovědnost
- g) nedostatek zkušeností
- h) jiné (uved'te jaké)

Tab. 5 Hodnocení potíží v administrativní složce adaptace

Hodnotící škála	n _i	f _i (%)
1	4	13
2	11	37
3	7	23
4	8	27
5	0	0
Σ	30	100

V této odpovědi můžeme vidět, že administrativní složku ohodnotilo nejvíce 11 (37 %) respondentek známkou 2. Také si nelze povšimnout 8 (27 %) respondentek, které zvolily pro tuto potíž známku 4. 7 (23 %) respondentek zvolilo známku 3 a 4 (13 %) respondentky známku 1.

Tab. 6 Hodnocení potíží v adaptaci související s organizací práce

Hodnotící škála	n_i	f_i (%)
1	6	20
2	15	50
3	7	23
4	2	7
5	0	0
Σ	30	100

Na této tabulce lze vidět, že polovina (50 %) respondentek zvolilo známku 2 pro potíže v organizaci práce. Dále 6 (20 %) respondentek volilo známku 1 a 7 (23 %) respondentek známku 3. Pouze 2 (7 %) respondentky ohodnotily tuto potíž známkou 4. Známkou 5 nevolila žádná respondentka.

Tab. 7 Hodnocení potíží ve směnném provozu při adaptaci

Hodnotící škála	n_i	f_i (%)
1	12	40
2	15	50
3	2	7
4	1	3
5	0	0
Σ	30	100

Polovina (50 %) respondentek oznámkovala směnný provoz známkou 2. Větší skupina 12 (40 %) respondentek pak zvolila dokonce známku 1. Jedné (3 %) respondentce se jeví směnný provoz na známku 4 a dvěma (7 %) respondentkám na známku 3. Hodnocení 5 nevolila opět žádná respondentka.

Tab. 8 Hodnocení respondentek interpersonálních vztahů s kolegyněmi

Hodnotící škála	n_i	f_i (%)
1	12	40
2	11	37
3	3	10
4	4	13
5	0	0
Σ	30	100

Většina respondentek 23 (77 %) nemá potíže v interpersonálních vztazích s kolegyněmi. Ovšem 4 (13 %) respondentky zvolily pro tuto obtíž známku 4 a 3 (10 %) respondentky známku 3.

Tab. 9 Hodnocení respondentek interpersonálních vztahů s lékaři

Hodnotící škála	n_i	f_i (%)
1	8	27
2	10	33
3	8	27
4	4	13
5	0	0
Σ	30	100

Podobně jako u předchozí tabulky i zde nemá většina 18 (60 %) respondentek potíže v interpersonálních vztazích s lékaři. Stejně jako známku 1 volilo i pro známku 3 u této obtíže 8 (27 %) respondentek.

Tab. 10 Hodnocení potíží se zodpovědností v adaptaci

Hodnotící škála	n_i	f_i (%)
1	4	13
2	18	60
3	7	23
4	1	3
5	0	0
Σ	30	100

Větší potíže v adaptaci ze zodpovědností uvedla pouze jedna (3 %) respondentka. Pouze 4 (13 %) respondentky ale zvolily známku 1 pro tuto problematiku. Většina 18 (60 %) respondentek zvolila známku 2.

respondentek volila známku 2 a 7 (23 %) respondentek známku 3. Znamku 5 neoznačila opěť ani jedna respondentka.

Tab. 11 Hodnocení nedostatku zkušeností, jako problému při adaptaci

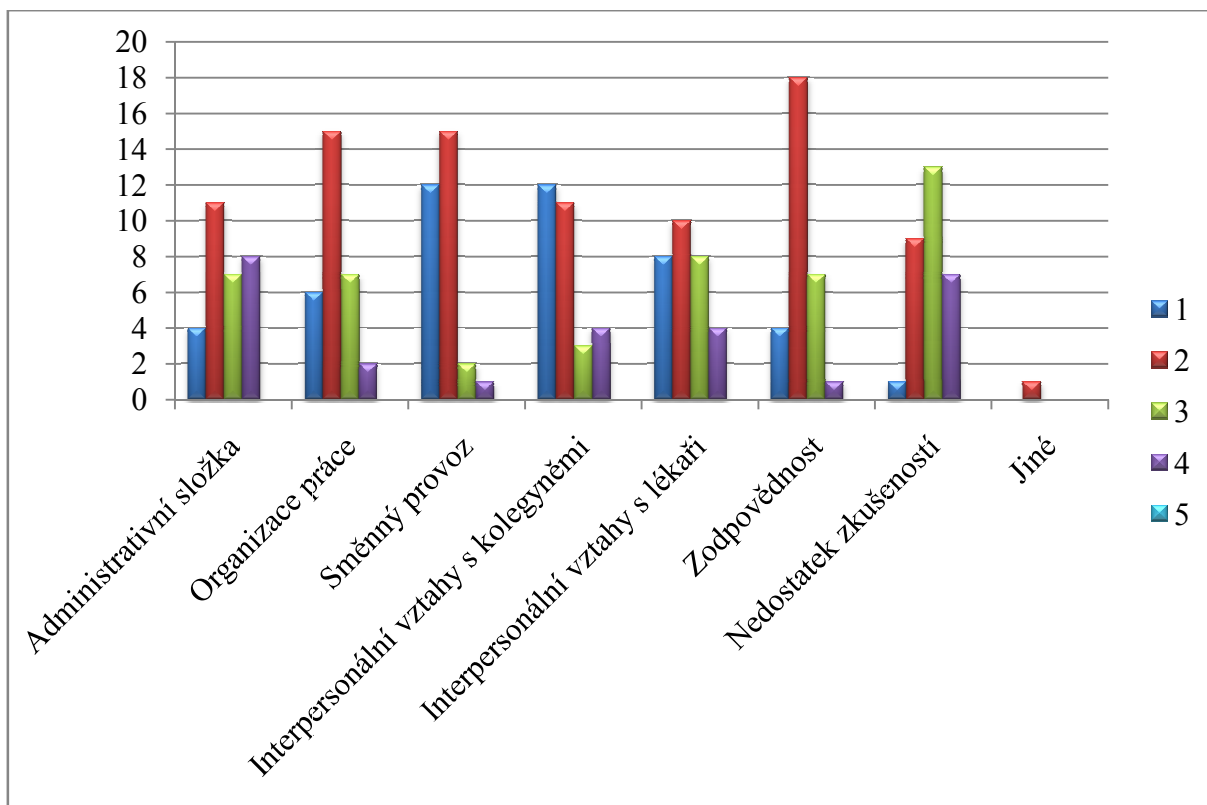
Hodnotící škála	n_i	f_i (%)
1	1	3
2	9	30
3	13	43
4	7	23
5	0	0
Σ	30	100

Pro problematiku nedostatku zkušeností při adaptaci zvolilo 13 (43 %) respondentek neutrální známku 3. 10 (33 %) respondentek nemělo s nedostatkem zkušeností téměř žádný problém a naopak 7 (23 %) respondentek ohodnotilo tento problém známku 4. Znamku 5 ani zde nikdo nezvolil.

Tab. 12 Hodnocení respondentky potíží v komunikaci s klientkami

Hodnotící škála	n_i	f_i (%)
1	0	0
2	1	3
3	0	0
4	0	0
5	0	0
žádná odpověď	29	97
Σ	30	100

Jedna respondentka zvolila možnost jiné potíže v adaptaci. Uvedla tu potíž v komunikaci s klientkami a ohodnotila ji známku 2. Zbýlých 29 (97 %) respondentek nezvolilo žádnou odpověď.



Obr. 7 Hodnocení respondentek složek činicích problémy v adaptaci

Z grafu lze vyčíst, že nejvíce potíží činí respondentkám administrativní složka, na kterou zvolilo hodnocení 4, 8 (27 %) respondentek. Dále způsobuje respondentkám problémy nedostatek zkušeností, kde 7 (23 %) respondentek zvolilo hodnocení 4 na hodnotící škále. Naopak pojmy směnný provoz a interpersonální vztahy s kolegyněmi označilo 12 (40 %) respondentek známkou 1. Hodnocení 2 se nejčastěji objevilo u pojmu zodpovědnost, které uvedlo 18 (60 %) respondentek. Neutrální hodnocení 3 se objevilo nejčastěji u pojmu nedostatek zkušeností a to celkem 13x (43 %). Jedna (3 %) respondentka zvolila možnost jiného pojmu, kde uvedla komunikace s klientkami a ohodnotila ji známkou 2.

Otázka č. 10: Co byste jako porodní asistentka uvítala ke zlepšení adaptace při nástupu do zaměstnání?

Zde jsme se respondentek dotazovaly, zda by uvítaly nějaké možnosti pro zlepšení adaptace. Respondentky měly na výběr ze 4 možností a mohly uvést i svůj názor. U této otázky byla možnost zakroužkovat více odpovědí:

- a) více spolupráce od kolegyň
- b) odborné semináře
- c) osobu, která by mne zaškolovala (abych nepracovala zpočátku samostatně)
- d) manuál, podle kterého bych se mohla řídit
- e) jiné (uveďte jaké)

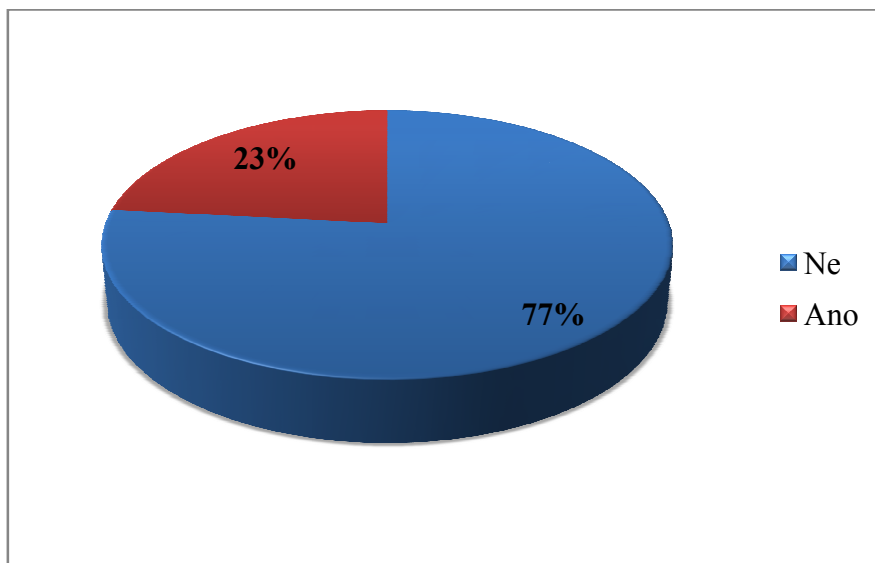
Tab. 13 Možnosti zlepšení adaptace dle respondentek

Odpovědi	n _i
Osobu, která by mne zaškolovala (abych nepracovala zpočátku samostatně)	20
Manuál, podle kterého bych se mohla řídit	12
Více spolupráce od kolegyň	7
Odborné semináře	2
Jiné	2

Nejčastěji zvolenou možností odpovědi pro zlepšení adaptace, byla odpověď „osoba, která by mne zaškolovala“, kterou zvolilo 20 respondentek. Dále by si 12 respondentek přálo mít při adaptaci „manuál, podle kterého by se mohly řídit“. „Více spolupráce od kolegyň“ uvedlo 7 respondentek, „odborné semináře“ 2 respondentky a 2 respondentky uvedly možnost jiné, kde napsaly, že by pro zlepšení adaptace neuvítaly nic. Zkušené porodní asistentky, které by cíleně zaškolovaly absolventky a prováděly je procesem adaptace, se opravdu jeví jako způsob, který by řadu problémů spojených s adaptací mohl vyřešit.

Otázka č. 11: Domníváte se, že by se dalo předejít obtížím v adaptaci již při studiu na vysoké škole?

Jelikož studentky porodní asistence tráví mnoho času na odborné praxi, kde se připravují na budoucí zaměstnání, ptaly jsme se, zda se domnívají, že se dá předejít problémům v adaptaci již při studiu. Pokud by si respondentky myslely, že ano, měly uvést, jak by se takovým problémům dalo předejít.



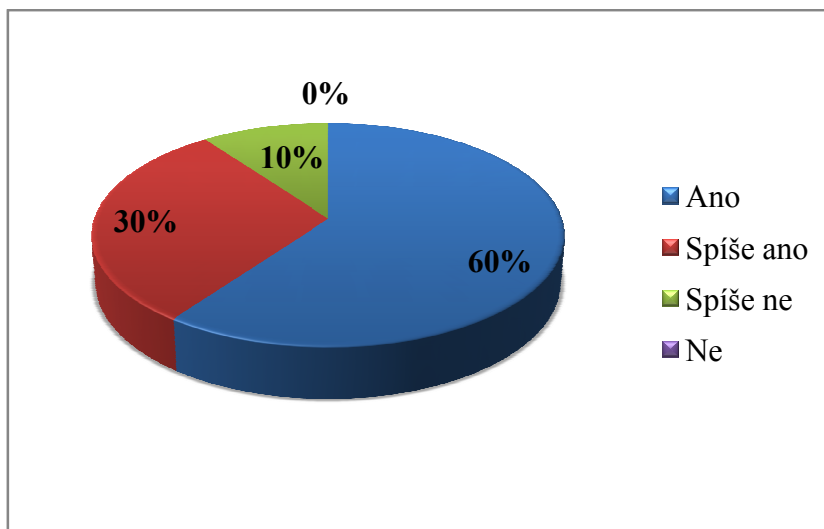
Obr. 8 Předejití obtížím v adaptaci na vysoké škole

Odpověď ne zvolilo 23 (77 %) respondentek. Odpovědi ano zvolilo 7 (23 %) respondentek. Odpověď ano zdůvodnily 2 respondentky více hodinami neonatologie. Dále by 1 respondentka uvítala větší začlenění do chodu oddělení a další respondentka uvedla, že by bylo lepší chodit do směn v rámci odborné praxe stále se stejnými porodními asistentkami.

Otázka č. 12: Jste s momentálním zaměstnáním spokojená?

U této otázky měly respondentky možnost vybrat ze 4 možností podle toho, jak jsou momentálně spokojeny se svým zaměstnáním:

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne



Obr. 9 Spokojenost respondentek se zaměstnáním

Většina respondentek 27 (90 %) odpovědělo kladně. Z toho odpověď ano zvolilo 18 (60 %) respondentek. Odpověď spíše ano zvolilo 9 (30 %) respondentek. Dále lze na grafu vidět, že odpověď spíše ne zvolilo 3 (10 %). Odpověď ne neuvědla žádná respondentka.

Otázka č. 13: Zdůvodněte, prosím, Vaši odpověď na otázku číslo 12.

Respondentky měly na tuto položku možnost volné odpovědi.

Tab. 14 Důvody respondentek spokojenosti či nespokojenosti v zaměstnání

Odpovědi	n _i
Práce mě baví a naplňuje	8
Dobrá kolektiv	8
Práce v oboru na chtěném pracovišti	4
Malý plat	3
Špatná komunikace v kolektivu	3
Nepracuji, tam kde chci	3
Dobré peníze	1
Možnost vést porody, užívat aromaterapii a hydroterapii	1
Očekávání lepšího zaškolení	1

Nejčastější odpovědí na tuto otázku uvedlo dotazníkové šetření „práce mě baví a naplňuje“. Tuto odpověď uvedlo 8 respondentek. Dalších 8 respondentek uvedlo jako důvod spokojenosti „dobrá kolektiv“. „Práce v oboru na chtěném pracovišti“ je důvodem spokojenosti 4 respondentek. „Malý plat, špatná komunikace v kolektivu, nepracuji, tam kde chci“ byly důvody spíše nespokojenosti, kterou uvedly vždy 3 respondentky. Pro jednu respondentku byly důvodem „dobré peníze“, pro další asistentku „možnost vést porody, užívat aromaterapii a hydroterapii“ jedna respondentka také zvolila důvod nespokojenosti „očekávání lepšího zaškolení“.

7 Diskuse

V této části práce se budu věnovat shrnutí a výsledkům dotazníkového šetření vzhledem k výzkumným otázkám, které jsme si stanovily. V dotazníkovém šetření jsme pracovaly se 30 respondentkami. Tento počet není dostačující k vyvození obecných závěrů, ale může nám přiblížit problematiku adaptace porodních asistentek při nástupu do zaměstnání a poukázat na některá úskalí adaptačního procesu.

Výzkumná otázka č. 1:

Probíhal adaptační proces kratší dobu v menších zařízeních?

Tato otázka se vztahuje k položkám č. 3 a 8 v dotazníkovém šetření. Respondentky zde volily ta zařízení, ve kterém pracují. My jsme tyto typy zařízení rozdělily na menší zařízení (nemocnice městského a oblastního typu) a větší zařízení (fakultní a krajské nemocnice). Respondentek pracujících v menších zařízeních bylo 12 (40 %). Respondentek pracujících ve větších zařízeních bylo 18 (60 %). Když jsme porovnali délku adaptačního procesu u jednotlivých respondentek z obou skupin, dospěly jsme k závěru, že délka adaptace u respondentek v obou skupinách je průměrně velmi podobná. Průměrná doba adaptace u obou skupin je tedy asi 3 měsíce. **Moje výzkumná otázka se tedy nepotvrdila**, neboť jsem se domnívala, že adaptace u skupiny respondentek v menších typech zařízení bude kratší než u respondentek ve větších zařízeních.

Výzkumná otázka č. 2:

Spočíval hlavní problém adaptace respondentek v administrativní složce práce?

Na tuto výzkumnou otázku se váže položka č. 9. Hlavní oblastí, kterou ohodnotilo nejvíce respondentek známkou 4 (negativní hodnocení), byla administrativní složka práce. Naučit se vést elektronickou a tištěnou dokumentaci bylo pro 8 (27 %) dotazovaných porodních asistentek velkou nesnází. Velmi kladně byla hodnocena, pro mě velmi překvapivě, problematika interpersonálních vztahů jak s lékaři, tak s kolegyněmi většinou respondentek. Směnný provoz byl ohodnocen, také nad má očekávání, velmi kladně a to 27 (90 %) respondentkami. **Tato výzkumná otázka se mi potvrdila.**

Výzkumná otázka č. 3:

Probíhala adaptace u respondentek, které nastoupily na preferované místo kratší dobu?

Výzkumná otázka je vázána na otázky č. 2 a 5. Respondentek, které pracují na preferovaném pracovišti, je 11 (37 %). Více respondentek 19 (63 %) však pracuje na jiném pracovišti, než které preferovaly. Po zprůměrování délek adaptace u obou skupin respondentek je patrné, že respondenty pracující na preferovaném místě, měly kratší dobu adaptace než respondenty pracující na jiném pracovišti. Průměrná doba adaptace

u respondentek na preferovaném místě byla 75 dní. Kdežto u respondentek v nepreferovaném zaměstnání byla průměrná adaptační doba 93 dní. Můžeme tu tedy vidět patrný rozdíl mezi těmito dvěma skupinami respondentek. **Má výzkumná otázka se opět potvrdila.**

Výzkumná otázka č. 4:

Probíhala adaptace u respondentek, které nastoupily na místo, kde vykonávaly již vysokoškolskou praxi kratší dobu?

Na tuto otázku odpovídají otázky č. 4 a 8 z dotazníku. Studentky jsme opět rozčlenily do dvou skupin. První skupinu tvoří respondenty pracující na totožném pracovišti, kde vykonávaly i svou vysokoškolskou praxi. Těchto respondentek je 19 (63 %). Druhá skupina zahrnuje respondenty pracující na odlišných pracovištích, než kde vykonávaly svou odbornou praxi. Tady počítáme s 11 (37 %) respondentkami. Po opětovném zprůměrování délky adaptace u respondentek v obou skupinách jsme zjistily, že adaptace první skupiny respondentek probíhala jednoznačně rychleji než u druhé skupiny. V první skupině je průměrná doba adaptace okolo 72 dní. U druhé skupiny trvala adaptace průměrně okolo 114 dní. Výsledek této výzkumné otázky byl velmi pravděpodobný, vzhledem k délce odborné praxi při studiu porodní asistence. **Výzkumná otázka se nám tedy potvrdila.**

Výzkumná otázka č. 5:

Je možno předejít daným problémům zavedením konkrétních opatření v dané oblasti již při studiu?

K této otázce se vztahuje otázka č. 11. Většina respondentek 23 (77 %) odpověděla na otázku, zda se dá předejít potížím v adaptaci při studiu na vysoké škole, záporně. Kladně odpovědělo pouze 7 (23 %) respondentek. Tyto respondentky doplnily svou odpověď vlastními návrhy na zlepšení. Mezi návrhy například zaznělo, navýšit počet hodin neonatologie, více zapojit studentky do chodu oddělení. Dále jedna respondentka napsala názor, že by studentka měla pracovat ve své praxi stále se stejnou porodní asistentkou. Více by se toho naučila a lépe se zapracovala. Vzhledem k většině záporných odpovědí se **výzkumná otázka nepotvrdila.**

Výzkumná otázka č. 6:

Trval adaptační proces u respondentek přibližně 3 měsíce?

Tato výzkumná otázka se vztahuje k otázce č. 8 v dotazníku. V této otázce jsme se respondentek dotazovaly, jak dlouho trvala jejich adaptace v novém zaměstnání. Vycházely jsme ze skutečnosti, že standardní dobou adaptace ve zdravotnických zařízeních v České republice je období 3 měsíců. Nejvíce respondentek odpovědělo, že jejich adaptační proces trval asi 3 měsíce. Tuto odpověď zvolilo 13 (43 %) respondentek. Dále 8 (27 %) respondentek uvedlo, že jejich adaptace trvala asi 1 měsíc. U 5 (17 %) respondentek trvalo přizpůsobení se novému zaměstnání 6 měsíců a více. Na odpověď trvání adaptace asi 2 měsíce a dosud nepřizpůsobení se odpověděly po každé 2 (7 %) respondentky. Z těchto výsledků tedy vyplývá, že se mi moje **výzkumná otázka potvrdila.** I když mě velmi překvapilo, že větší počet respondentek zvolilo dobu adaptace asi 1 měsíc, vzhledem k mým osobním zkušenostem z odborné praxe.

8 Závěr

Tato bakalářská práce je zaměřena na adaptaci porodních asistentek při nástupu do nového zaměstnání po absolvování studijního oboru Porodní asistentka. Adaptační proces probíhá u každého jedince jinou dobu, za jiných podmínek a je ovlivněn mnoha faktory, kterým se tato práce též věnovala.

Dále bych v závěru této práce ráda shrnula výzkumnou část mé práce, kdy jsme dotazníkovým šetřením zkoumaly průběh adaptace u dotazovaných respondentek, jimiž byly absolventky studijního oboru Porodní asistentka s délkou praxe 1 až 24 měsíců. Téměř polovina respondentek uvedla, že jejich adaptace trvala okolo 3 měsíců. Dále mě zajímalo, jestli je adaptace ovlivněna velikostí pracoviště, odbornou praxí na daném pracovišti nebo s jakým zásadním problémem se v přizpůsobování se zaměstnání setkaly. Obecně lze tedy říci, že velikost zařízení nemá na délku adaptace značný vliv, neboť průměrná doba adaptace porovnávaných skupin respondentek byla téměř stejná. Upozornila bych ale na rozdílnou délku adaptace u respondentek pracujících v preferovaném zaměstnání a respondentek pracujících na stejném pracovišti, kde vykonávaly, svou odbornou vysokoškolskou praxi. U obou skupin byl totiž značný rozdíl v délce adaptace v porovnání s respondentkami pracujícími v odlišném zařízení či na nepreferovaném místě. Dále bych ještě zdůraznila, že nejvíce obtíží při zapracování se dělala respondentkám administrativní složka práce a nedostatek zkušeností.

Závěrem bych zhodnotila adaptaci absolventek oboru Porodní asistentka jako velmi dobrou. Většina respondentek je v zaměstnání spokojena a jejich práce je baví a naplňuje. Vzhledem k většině úspěšných adaptací dotazovaných respondentek, mám pocit, že není třeba zásadních změn a návrhů pro zlepšení. Snad jen umožnit studentkám praxi na pracovišti, kde ji chtějí mít a zaměřit se při studiu více na administrativní složku práce, i když je tento návrh velmi těžko uskutečnitelný, vzhledem k odlišné administrativě každého zdravotnického zařízení.

Dobrá a rychlá adaptace v zaměstnání je velmi důležitá nejen pro porodní asistentky, ale také pro nastávající maminky, které potřebují jejich dobře odvedenou práci pro ten nezapomenutelný očekávaný den.

Seznam bibliografických citací

- 1) Armstrong, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vyd. Praha: Grada, 2002, 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- 2) Čížková, Jitka. *Přehled sociální psychologie*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2001, 181 s. ISBN 80-244-0150-9.
- 3) Geist, Bohumil. *Sociologický slovník*. 1.vyd. Praha: Victoria Publishing, 1992, 647 s. ISBN 80-85605-28-7.
- 4) Komárek, Lumír a Kamil Provazník. *Ochrana a podpora zdraví*. 1. vyd. Praha: Nadace CINDI, 3. Lékařská fakulta UK, 2011, 99 s. ISBN 978-80-260-1159-0.
- 5) Koubek, Josef. *Řízení lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001, 367 s. ISBN 80-7261-033-3.
- 6) Paulík, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 240 s. ISBN 978-80-247-2959-6.
- 7) Štikar, Jiří, Milan Rymeš, Karel Riegel a Jiří Hoskovec. *Psychologie ve světě práce*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2003, 461 s. ISBN 80-246-0448-5.
- 8) Urban, Jan. *Řízení lidí v organizaci*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2003, 300 s. ISBN 80-86395-46-4.
- 9) Česko. Vyhláška MZ ČR č. 55 ze dne 1. března 2011 o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků. [cit. 2013-22-03]. Dostupné z:http://www.mzcr.cz/dokumenty/informace-k-vyhlasce-c-sb-kterou-se-stanovi-cinnosti-zdravotnickych-pracovniku-a-jinych-odbornych-pracovniku-ve-zneni-vyhlaskey-c-sb_4763_949_3.html
- 10) Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce. [cit. 2013-29-03]. Dostupné z: <http://www.zakonik-prace-online.cz/>
- 11) Srb, Vladimír, a kol. *Vybrané kapitoly z hygieny a preventivního lékařství*. [online]. Praha: Karolinum, 1994. [cit. 2013-03-22]. ISBN 80-7066-893-8. Dostupné z: <http://www.lfhk.cuni.cz/hygiena/>
- 12) UNIPA. *Unie porodních asistentek*. [online]. 2013, 22. 3. 2013 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z:http://www.unipa.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=57&Itemid=63

Seznam zkratek

aj.	a jiné
a kol.	a kolektiv
apod.	a podobně
č.	číslo
ISBN	International standard book number
MZ ČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
obr.	obrázek
např.	například
s.	strana
tab.	tabulka
tj.	to je
tzv.	takzvaný
vyd.	vydání

Seznam obrázků

Obr. 1 Pracoviště porodních asistentek.....	29
Obr. 2 Typ zařízení, ve kterém respondenty pracuj.....	30
Obr. 3 Totožnost pracoviště odborné praxe a momentálního zaměstnání.....	31
Obr. 4 Preferované pracoviště respondentek.....	32
Obr. 5 Těšení respondentek do zaměstnání.....	33
Obr. 6 Doba adaptace porodních asistentek.....	35
Obr. 7 Hodnocení respondentek složek činných problémy v adaptaci.....	40
Obr. 8 Předjetí obtížím v adaptaci na vysoké škole.....	42
Obr. 9 Spokojenost respondentek se zaměstnáním.....	43

Seznam tabulek

Tab. 1 Délka zaměstnání respondentek.....	28
Tab. 2 Hodnotící škála těšení do zaměstnání.....	33
Tab. 3 Nevyhovující aspekty směnného provozu.....	34
Tab. 4 Doba adaptace porodních asistentek.....	35
Tab. 5 Hodnocení potíží v administrativní složce adaptace.....	36
Tab. 6 Hodnocení potíží v adaptaci související s organizací práce.....	37
Tab. 7 Hodnocení potíží ve směnném provozu při adaptaci.....	37
Tab. 8 Hodnocení respondentek interpersonálních vztahů s kolegyněmi.....	38
Tab. 9 Hodnocení respondentek interpersonálních vztahů s lékaři.....	38
Tab. 10 Hodnocení potíží se zodpovědností v adaptaci.....	38
Tab. 11 Hodnocení nedostatku zkušeností, jako problému při adaptaci.....	39
Tab. 12 Hodnocení respondentky potíží v komunikaci s klientkami.....	39
Tab. 13 Možnosti zlepšení adaptace dle respondentek.....	41
Tab. 14 Důvody respondentek spokojenosti či nespokojenosti v zaměstnání.....	44

Seznam příloh

Příloha A Dotazník.....	52
Příloha B CD - ROM Zdrojová data	

Příloha A Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Aneta Hejnová a jsem studentkou třetího ročníku studijního oboru Porodní asistentka na Fakultě zdravotnických studií Univerzity Pardubice. Chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, jehož cílem je zjistit, jaký je hlavní problém při adaptaci porodní asistentky při nástupu do zaměstnání. Dotazník je anonymní a výsledky slouží pouze jako podklad pro zpracování bakalářské práce. Vámi zvolené odpovědi prosím zakroužkujte, nebude-li uvedeno jinak.

Předem děkuji za vyplnění tohoto dotazníku.

Aneta Hejnová

1. Jak dlouho vykonáváte práci porodní asistentky? (uved'te prosím v měsících)

.....

2. Na kterém oddělení pracujete?

- a) porodní sál
- b) oddělení šestinedělí
- c) oddělení rizikového těhotenství
- d) oddělení pooperační gynekologie
- e) oddělení konzervativní gynekologie
- f) novorozenecké oddělení
- g) oddělení intermediární péče o novorozence
- h) gynekologická ambulance
- i) jiné

.....

3. V jakém typu zařízení pracujete?

- a) nemocnice krajského typu
- b) fakultní nemocnice
- c) nemocnice oblastního typu
- d) nemocnice městského typu
- e) soukromé zařízení

4. Vykonyvala jste převážně svou odbornou praxi v rámci studia na pracovišti, kde momentálně pracujete?

- a) ano
- b) ne

5. Který typ oddělení jste při nástupu do zaměstnání nejvíce preferovala?

- a) porodní sál
- b) oddělení šestinedělí
- c) oddělení rizikového těhotenství
- d) oddělení pooperační gynekologie
- e) oddělení konzervativní gynekologie
- f) novorozenecké oddělení
- g) oddělení intermediární péče o novorozence
- h) gynekologické ambulance
- i) jiné

6. Těšila jste se do zaměstnání nebo u Vás více převažovaly pocity strachu, obav a nejistoty?(hodnocení je od 1 – velmi jsem se těšila po 5 – vůbec jsem se netěšila – označte prosím, stupeň na škále, který nejlépe odpovídá skutečnosti)

1 2 3 4 5

7. Co Vám nejvíce vadilo na směnném provozu?

8. Jak dlouho, podle Vás, trvalo, než jste se v zaměstnání přizpůsobila?

- a) asi 1 měsíc
- b) asi 2 měsíce
- c) asi 3 měsíce
- d) asi 6 měsíců a více
- e) ještě jsem se nepřizpůsobila

9. Označte u každého pojmu na stupnici od jedné do pěti (1 – bez obtíží 5 – velké obtíže), jak velké obtíže Vám dělaly tyto součásti práce ve zdravotnictví při nástupu do zaměstnání.

i) administrativní složka	1	2	3	4	5
j) organizace práce	1	2	3	4	5
k) směnný provoz	1	2	3	4	5
l) interpersonální vztahy s kolegyněmi	1	2	3	4	5
m) interpersonální vztahy s lékaři	1	2	3	4	5
n) zodpovědnost	1	2	3	4	5
o) nedostatek zkušeností	1	2	3	4	5
p) jiné (uveďte jaké)	1	2	3	4	5

10. Co byste jako porodní asistentka uvítala ke zlepšení adaptace při nástupu do zaměstnání?(možnost zakroužkovat více odpovědí)

- a) více spolupráce od kolegyň
- b) odborné semináře
- c) osobu, která by mne zaškolovala (abych nepracovala zpočátku samostatně)
- d) manuál, podle kterého bych se mohla řídit
- e) jiné (uveďte jaké)

11. Domníváte se, že by se dalo předejít obtížím v adaptaci již při studiu na vysoké škole?

- a) ne
- b) ano (jak?)

.....
.....

12. Jste s momentálním zaměstnáním spokojená?

- a) ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) ne

13. Zdůvodněte, prosím, Vaši odpověď na otázku číslo 12.

.....

.....

Děkuji za spolupráci
Aneta Hejnová