

ADAPTAČNÍ PROCES V PERIOPERAČNÍ PÉČI NA NEUROCHIRURGII

THE ADAPTATION PROCES IN PERIOPERATIVE CARE FOR NURSES WORKING AT DEPARTMENT OF NEUROSURGERY

Bc. Hana Vlčková – MUDr. Jiří Dostál, Ph.D.

Abstrakt

Sestra v perioperační péči na neurochirurgickém pracovišti musí v adaptační periodě zpracovat velké množství informací a praktických dovedností v krátkém časovém úseku. Po ukončení adaptační periody je sestra plnohodnotnou součástí operačního týmu a za svou práci a její kvalitu nese plnou zodpovědnost.

Cíl: Identifikovat a popsat překážky a úskalí v adaptačním procesu sester během jejich zapracování na neurochirurgických operačních sálech. Na jejich podkladě stanovit optimální řešení.

Metodika: Výzkumné šetření bude realizováno formou kvalitativního výzkumu. Sběr dat proběhne pomocí polostrukturovaných rozhovorů. Následovat bude obsahová analýza dat. Do výzkumného šetření budou zapojeny všeobecné sestry, které absolvovaly adaptační proces na neurochirurgických operačních sálech v posledních dvou letech.

Výstup: Jako výstup do praxe bude vytvořen edukační materiál pro perioperační sestry. Svým charakterem bude zohledňovat potřeby sester pro efektivní zapracování a výkon činností, které musí po zapracování samostatně ovládat, včetně konkrétních postupů.

Klíčová slova: *Adaptační proces, Perioperační péče, Neurochirurgie, Perioperační sestra, Sestra absolventka, Mentoring*

Abstract

The perioperative care nurse at the neurosurgical department has to process a large amount of information and practical skills in a short period of time during the adaptation period. Once the adaptation period is over, the nurse becomes a fully integrated part of the surgical team and takes full responsibility for her work and its quality.

Aim: to recognize and describe the obstacles and challenges in the adaptation process of nurses during their incorporation into neurosurgical operating rooms. On the basis of the findings determine the optimal solutions.

Methods: The survey will be conducted in the form of qualitative research. Data collecting will be done by means of semi-structured interviews. This will be followed by content analysis of the data. The research investigation will involve general nurses who completed the adaptation process at neurosurgical operating rooms in the last two years.

Outcome: An educational material for perioperative nurses will be designed as an output for practice. It will reflect needs of nurses for effective integration and

performance of work-related activities they have to master after integration, including specific procedures.

Key words: *Adaptation Process, Perioperative Care, Neurosurgery, Perioperative Nurse, Graduate Nurse, Mentoring*

1 Adaptační proces ve zdravotnictví

1.1 Adaptace

Adaptací rozumíme proces, při kterém se nový zaměstnanec vyrovnává s novým prostředím, ve kterém plní pracovní úkoly. Jedná se o adaptaci pracovní i sociální.

Nový pracovník se nevyrovnává pouze s prostředím pracovním, ale i s prostředím celé organizace. Poznává její politiku, tedy směrnice, standardy, metodiky, definované vize, cíle a plány. Tato rovina adaptace se nazývá zapracování.

Pro nového pracovníka je velmi důležitá socializace neboli začlenění do pracovního týmu. Podstatou je navázání interpersonálních vztahů, nejen s kolegy stejné profese, ale i s jinými profesionály, kteří jsou součástí pracovního týmu.

Podstatnou součástí adaptačního procesu je adaptace v rovině odpovědnosti za svá rozhodnutí a na zvyklé způsoby řešení situací. Důležité je zde kritické myšlení, reflexe, sebereflexe, znalost legislativy a také etických norem (Špirudová, 2015).

1.2 Metodický pokyn k realizaci a ukončení adaptačního procesu pro nelékařské zdravotnické pracovníky

V roce 2009 byl Ministerstvem zdravotnictví zveřejněn Metodický pokyn k realizaci a ukončení adaptačního procesu pro nelékařské zdravotnické pracovníky. Tento pokyn byl vytvořen jako návod doporučeného postupu pro všechna zdravotnická zařízení v České republice, který praxi adaptačního procesu jednotně upravuje po stránce formální, ale zároveň ponechává prostor pro variabilitu jednotlivých oborů a pracovišť.

(Špirudová, 2015)

Dále zaručuje jednotný postup a rovné podmínky pro všechny absolventy a nově nastupující zdravotnické pracovníky při vstupu do nového pracovního prostředí po získání odborné způsobilosti, dále se tento metodický pokyn také týká nelékařských zdravotnických pracovníků, kteří přerušili výkon povolání na dobu delší než 2 roky, nebo přecházejí na jiná zdravotnická pracoviště a charakter nové práce bude výrazně odlišný. Každé zdravotnické zařízení si na základě metodického pokynu vypracují vlastní standardní postup, a to včetně potřebné dokumentace (Věstník MZd ČR, 2009).

Definice dle metodického pokynu z roku 2009: „Adaptační proces je proces začlenění nově nastupujícího nelékařského zdravotnického pracovníka, má usnadnit období zapracování v novém pracovním prostředí, orientaci a seznámení se s novou prací, vytvořit vztahy ke spolupracovníkům včetně vztahů k nadřízeným a podřízeným a pochopit styl a organizaci práce. V neposlední řadě zahájit formování pocitu odpovědnosti, samostatnosti a sounáležitosti k zaměstnavateli. V průběhu adaptačního procesu by si měl nelékařský zdravotnický pracovník ověřit soubor základních znalostí a získat zkušenosti pro výkon práce včetně seznámení se s prostředím, spolupracovníky a pracovním týmem. V celém období tohoto procesu probíhá hodnocení, z něhož by měly vyplynout perspektivy uplatnění na daném pracovišti a možnosti jeho dalšího rozvoje po odborné i osobnostní stránce.“ (Špirudová, 2015)

1.3 Cíl adaptačního procesu

Cílem adaptačního procesu je zvládnutí jeho jednotlivých fází. To znamená poznat, prověřit, zhodnotit, popřípadě doplnit, prohloubit a rozšířit schopnosti, znalosti a dovednosti nelékařských zdravotnických pracovníků při uplatňování jejich teoretických vědomostí a praktických dovedností v praxi. A také v neposlední řadě nalezení nejvhodnějšího uplatnění pro konkrétního zdravotnického pracovníka. Efektivitu procesu adaptace pomáhá zajistit jeho řízení (Věstník MZd ČR, 2009).

1.4 Délka adaptačního procesu

Délka adaptačního procesu je individuální. Záleží na zvyklostech oddělení a je závislá na znalostech, dovednostech a schopnostech konkrétního účastníka. Obvykle trvá 3 až 12 měsíců od nástupu do zaměstnání. U Pracovníků, kteří přerušili výkon povolání na dobu delší než dva roky, přecházejí na jiné pracoviště zdravotnického zařízení, nebo se charakter jejich nové práce výrazně liší, trvá obvykle adaptační proces 2 až 6 měsíců od nástupu (Věstník MZd ČR, 2009).

1.5 Vlastní adaptační proces

Základem dobré adaptace je vztah mezi školitelem a sestrou v adaptačním procesu. Měl by to být vztah kolegiální, podporující a orientovaný na dosažení definovaných cílů. Není to vztah nadřízeného s podřízeným, ani vztah učitele a žáka (Gurková, Zeleníková, 2017).

Samotný plán adaptačního procesu musí vycházet z aktuálních znalostí a dovedností školené sestry. Ty se dále rozvíjí a navazuje na ně novými poznatky a zkušenostmi (Špirudová, 2015). Tempo, nebo inteligence jsou vrozené, tudíž docílit změny u školené sestry, je prakticky nemožné (Bělohávek, 2010).

Důležitý je i časový a dějový harmonogram adaptačního plánu, který se v případě potřeby může upravit nebo změnit (Špirudová, 2015).

Zahájení adaptačního procesu by mělo proběhnout mimo oddělení. Nemusí ho realizovat školitel, ale mohou to být kompetentní pracovníci dané organizace. Pracovník je seznámen s organizací, jejím statutem, vizemi, plány a hodnotami. Dále by mělo být zařazeno školení BOZP a poskytnutí informací týkajících se fyzické orientace, práce s informacemi a jejich bezpečností, etiky práce dle zaměření organizace, seznámení se systémem kvality a bezpečnosti organizace, systému odměňování a platových podmínek organizace, odborové organizace, požadavků na osobní úpravu zaměstnanců a zvládnutí akutních situací na pracovišti (Špirudová, 2015).

1.6 Průběh adaptačního procesu

Z pohledu času probíhá adaptační proces v jednotlivých fázích neboli etapách (Zítková a kol., 2015).

1.6.1 Etapa první

Cílem první etapy, kterou můžeme nazvat i etapou útvárové orientace, je uvedení pracovníka na pracoviště, postupné seznámení s pracovním prostředím a pracovními podmínkami, dále seznámení s novými spolupracovníky a vedoucím pracovníkem. Nový pracovník také dostává informace o pracovních podmínkách, zvyklostech a o průběhu a požadavcích adaptačního procesu. Nástroje řízení adaptačního procesu,

kteřé jsou souběžně pro tuto fázi používány: praktický zácvik, formální vzdělávání, informační balíček, zpětná vazba a supervize.

Na konci této etapy by měl proběhnout první motivačně-hodnotící pohovor, nebo formální hodnocení a na základě zhodnocení průběhu adaptace a plnění úkolů jsou stanoveny cíle na další období (Zítková a kol., 2015).

1.6.2 Etapa druhá

V průběhu této etapy dochází k získávání nezbytných zkušeností, ke zdárným plnění pracovních úkolů a k sžívání se s kolektivem. Využívá se rozvojových nástrojů jako je mentorství, rotace práce, motivačně hodnotící rozhovory a další formy vzdělávání. Na motivačně-hodnotícím rozhovoru by se měli podílet všichni zainteresované účastníci, kteří se aktivně podílí na adaptačním procesu. Pokud se již v této etapě školitel aktivně nepodílí na adaptačním procesu, není jeho přítomnost nutná a v některých případech dokonce ani vhodná. Nehodnotí se předchozí období, ale období, které probíhá nyní (Zítková a kol., 2015).

1.6.3 Etapa třetí

Typické pro tuto etapu je začlenění pracovníka do pracovní skupiny, jeho ztotožnění s cíli organizace, s cíli pracoviště, a hlavně postupné dosahování předpokládaných pracovních výsledků. Charakteristické je získání znalostí a dovedností, které vzájemně souvisí s délkou praxe na daném pracovišti. Mezi rozvojové nástroje, které používáme v této etapě patří především mentorství, supervize, koučování, vzdělávání a motivačně-hodnotící rozhovory.

V této etapě také probíhá ukončení adaptačního procesu. Forma tohoto ukončení není jednotná. V některých zdravotnických zařízeních se ho účastní nejen určený management, ale i primáři jednotlivých klinik.

Samotné ukončení probíhá většinou závěrečným pohovorem za přítomnosti vedoucího pracovníka a mentora. Zadána může být i závěrečná práce, v tomto případě bude provedena její obhajoba (Věstník MZd ČR, 2009). Pohovor a ani zadaná práce nezpochybňuje odbornou způsobilost pracovníka, ale zjišťuje zvládnutí vytyčených cílů.

Vedoucí pracovník následně provede zápis o úspěšném zakončení adaptačního procesu a seznámí účastníka se závěrečným hodnocením (Zítková a kol., 2015).

1.6.4 Zpětná analýza

Na formální ukončení adaptačního procesu navazuje zpětná analýza. Je to velmi důležitá etapa adaptačního procesu, ve které vedoucí pracovník zpětně analyzuje celý jeho průběh. Analyzuje, co se podařilo, co se nepodařilo a co bylo příčinou neúspěchu. Na základě výsledků analýzy může vedoucí pracovník flexibilně upravit strukturu a rámec adaptačního procesu a aktualizovat jednotlivé uplatňované nástroje (Zítková a kol., 2015).

2 Metoda sběru dat

Výzkumné šetření bude realizováno formou kvalitativního výzkumu. Sběr dat proběhne pomocí polostrukturovaných rozhovorů. Tato metoda výzkumu byla vybrána záměrně, aby bylo možné odhalit subjektivní zkušenosti a pohledy participantů. Následovat bude obsahová analýza dat (Hendl, 2016).

Do výzkumného šetření budou zapojeny všeobecné sestry, které absolvovaly adaptační proces na neurochirurgických operačních sálech v posledních dvou letech.

3 Hlavní cíl a výstup pro praxi

Cílem kvalifikační práce bude identifikovat a popsat překážky a úskalí v adaptačním procesu sester během jejich zapracování na neurochirurgických operačních sálech.

Na jejich podkladě bude vytvořen edukační materiál pro perioperační sestry. Svým charakterem bude zohledňovat potřeby sester pro efektivní zapracování a výkon činností, které musí po zapracování samostatně ovládat. Bude obsahovat informace týkající se postupů, poloh, přístupů, přístrojů a nástrojů nutných pro práci perioperační sestry na NCH sále. Důraz bude kladen na zjištění, která vyplynou z výzkumného šetření jako nejzávažnější překážky adaptace perioperačních sester na NCH sálech a na s nimi související informace.

Použitá literatura

1. BĚLOHLÁVEK, František. *15 typů lidí: jak s nimi jednat, jak je vést a motivovat*. Praha: Grada, 2010. Komunikace (Grada). ISBN 978-80-247-3001-1.
2. GURKOVÁ, Elena a Renáta ZELENÍKOVÁ. *Klinické prostředí v přípravě sester: organizace, strategie, hodnocení*. Praha: Grada Publishing, 2017. Sestra (Grada). ISBN 978-80-271-0583-0.
3. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.
4. Věstník MZd ČR, 2009. Metodický pokyn k realizaci a ukončení adaptačního procesu pro nelékařské zdravotnické pracovníky. Zn. Č.j.: 18537/2009. In: *novyepis.cz* [online] 6/2009 [cit. 2021-10-07]. Dostupné z: https://www.novyepis.cz/vestnik/68_927.pdf
5. ŠPIRUDOVÁ, Lenka. *Doprovázení v ošetrovatelství II: doprovázení sester sestrami, mentorování, adaptační proces, supervize*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015. 144 stran. Sestra. ISBN 978-80-247-5711-7.
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.