

Adaptační proces u NLZP

Mgr. Mičudová 2022



Adaptační proces

Proces aktivního přizpůsobování se člověka životním podmínkám a jejich změnám ve zcela konkrétním sociálním prostředí.

V kontextu pracovního zařazení jde o adaptaci na pracovní prostředí ve věcných i sociálních souvislostech.

Proč adaptační proces



Legislativa – Věstník MZ ČR 6/2009

Metodický pokyn, návod doporučeného postupu realizace a ukončení adaptačního procesu u NLZP ve všech zdravotnických zařízeních v České republice.

Legislativa – Věstník MZ ČR 6/2009

Adaptační proces absolvuje NLZP, který:

- nastupuje po získání odborné způsobilosti podle zákona č. 96/2004 Sb.
- přerušil výkon povolání Zákon 96/2004 §4a
- přechází na jiné pracoviště zdravotnického zařízení a charakter jeho nové práce s výrazně liší

Legislativa – Zákon 96 § 4a

Za přerušení výkonu povolání se považuje :

- výkon povolání v rozsahu nižším, než je jedna pětina stanovené týdenní pracovní doby souhrnně ze všech základních pracovněprávních vztahů (8 hodin/ týden;)
- přerušil výkon povolání na dobu, která za posledních **7** let činila v celkovém součtu více než **6** let

Legislativa – Věstník MZ ČR 6/2009

Délka adaptačního procesu:

- absolvent 3 až 12 měsíců po nástupu
- pracovník přecházející na jiné pracoviště 2 až 6 měsíců po nástupu
- přerušení výkonu povolání nejméně 60 pracovních dnů (480 hodin)

Délka adaptačního procesu se přizpůsobí znalostem a dovednostem.

Adaptační proces – přerušení výkonu povolání

Doškolení probíhá:

- pod vedením zdravotnického pracovníka způsobilého pracovat bez odborného dohledu, příslušného oboru
- délka doškolení je nejméně 60 pracovních dnů (480 hodin)
- je nutné vést evidenci docházky
- o průběhu a ukončení doškolení je vydáno potvrzení

Legislativa – Věstník MZ ČR 6/2009

- musí být přidělen školící pracovník , který získal odbornou způsobilost dle zákona 96/2004 Sb.
- **Školitel si musí být stále vědom, že odpovídá za pracovníka, kterého zapracovává !!!**
- pravidelně informuje vedoucího pracovníka o průběhu
- provádí pravidelně hodnocení a zápis do dokumentace

Cíl adaptačního procesu

Vytvoření souladu mezi:

- odbornými znalostmi nového pracovníka
- praktickými dovednostmi
- sociálními zkušenostmi
- specifickými pracovními podmínkami konkrétního pracoviště

Roviny adaptace

- formální a neformální adaptace
- pracovní adaptace
- sociální adaptace
- adaptace na firemní kulturu

Adaptační proces - rizika

4 Z

- závislý na složitosti a náročnosti vykonávané činnosti
- závislý na schopnostech pracovníka v adaptaci
- závislý na schopnostech školitele
- závislý na ochotě kolektivu přijmout nového spolupracovníka

Rizika adaptace – nový zaměstnanec

- rozpor mezi osobními očekáváními a praxí
- nerespektování pravidel
- ztráta zájmu o práci
- příliš vysoká náročnost provozu

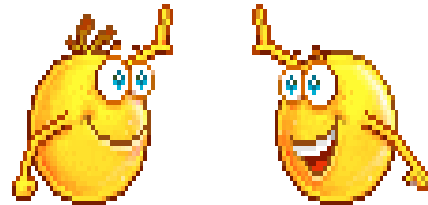
Rizika adaptace - zaměstnavatel

- nedostatek času a trpělivosti ze strany školitele
- nepřijetí pracovní skupinou jak po stránce lidské tak pracovní
- příliš vysoká očekávání.

Adaptační proces - výsledek

4 S

- spokojený nestresovaný zaměstnanec
- spokojený kolektiv
- spokojený vedoucí zaměstnanec
- spokojený pacient



Zdroje

- Zákon 96/2004 Sb. Zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních)
- MZ ČR Věstník 6/2009 Metodický pokyn k realizaci a ukončení adaptačního procesu pro nelékařské zdravotnické pracovníky

**Soustředíme se více na silné stránky
a schopnosti pracovníků, protože
pokud slabiny nebudou živeny, ztratí
na významu a postupně vymizí.**

