

Adaptační proces sester z Ukrajiny

Šárka Dalecká Dis.
Svitlana Klymenko

Úvod

▶ **Adaptační proces**

- Proces nově nastupujícího pracovníka
- Má usnadnit období zapracování, orientaci a seznámení s novou prací
- Pomáhá vytvořit vztahy ke spolupracovníkům, včetně vztahů k nadřízeným a podřízeným
- Umožňuje pochopit systém a organizaci práce.

Adaptační proces

- ▶ Procesem je povinen projít každý nově nastupující pracovník
- ▶ Po uvítání, dojde k přidělení pracovníka určené sestře školitelce
- ▶ Adaptační dobu a školitele určuje vedoucí pracovník
- ▶ Obvyklá doba adaptačního procesu je 3-12 měsíců
- ▶ Sestra školitelka uvede pracovníka do provozu, podá informace o zvyklostech oddělení, o plánu adaptačního procesu a také o tom, co se od pracovníka očekává
- ▶ Důležitá je zpětná vazba mezi školitelem a pracovníkem

Složky adaptačního procesu

▶ **Pracovní adaptace**

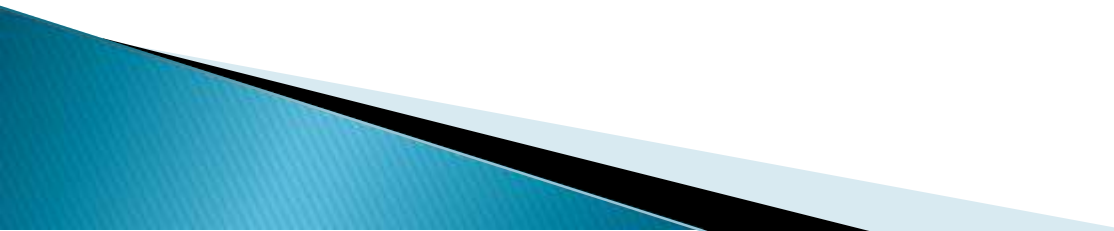
- Osvojení nové pracovní činnosti, pracovního režimu, prohloubení odborných znalostí a získání nových praktických dovedností

▶ **Sociální adaptace**

- Začlenění pracovníka v rámci pracovní skupiny, vytváření vztahů s novými spolupracovníky, pochopení organizace práce



Rizika adaptačního procesu

- ▶ Selhání školitele (trpělivost, nedostatek času)
 - ▶ Nedostatek zaměstnanců (nedostatek časového prostoru pro zaškolení nové sestry)
 - ▶ Nová práce/postupy = zvýšené riziko chybovosti
 - ▶ Na začátku sestru především podporujeme, aby našla chyby sama a snažila se je odstranit
 - ▶ Zároveň se co nejvíce vyhýbáme kritice
- 

Rizika adaptačního procesu

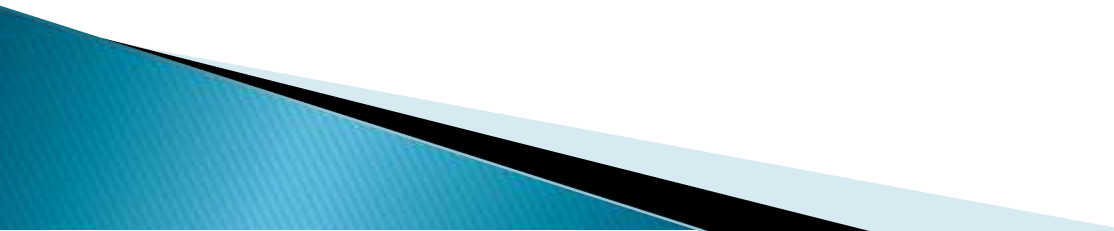
- ▶ Kvalitu procesu ovlivňují také vztahy mezi spolupracovníky a velké nároky na nového zaměstnance
- ▶ Zklamání nového pracovníka, že práce není taková, jakou jí očekával
- ▶ Ztráta zájmu o práci
- ▶ Vysoké požadavky a náročnost pracoviště



Hodnocení v průběhu adaptačního procesu

- ▶ Hodnocení je prováděno průběžně po celou dobu adaptačního procesu
- ▶ Alespoň 1x týdně by měl proběhnout rozhovor mezi vedoucím pracovníkem a novým zaměstnancem
- ▶ **Sledované oblasti**
 - Sociální začlenění
 - Silné a slabé stránky
 - Zvládnutí určených pracovních úkolů

Kulturní šok

- ▶ Jakákoli prudká negativní reakce na neznámé prostředí
 - Nutné okamžitě řešit - mohou nastat negativní následky dlouhodobého rázu
 - ▶ Kulturnímu šoku se nelze vyhnout
 - ▶ Může se projevit jako výrazná psychická nebo emocionální reakce na kulturu a obyvatele nové země
 - ▶ Pocit vlastní odlišnosti, stesk po rodině
- 

Kulturní šok

- ▶ Pro sestru je země cizí
 - Jazyková bariéra!
 - Jiná strava
 - Jiná mentalita
- ▶ Ztráta kontaktu se svými známými, s rodinou, hodnotami a kulturou
- ▶ Kulturní šok je zcela běžný a není výjimečný

Pracovní dobou to nekončí

- ▶ První 3 měsíce každý den po práci 3h ČJ
- ▶ Další 2 měsíce 3x týdně 3h ČJ
- ▶ Po půl roce zkouška z ČJ v nemocnici – písemná a ústní = získání certifikátu A2
- ▶ Po zkoušce z ČJ 2x týdně po dobu 4 měsíců výuka psychologie, odborných předmětů a legislativy

Pracovní dobou to nekončí

- ▶ Poté zkouška NCONZO Brno
 - Povinnost objednat se na zkoušku (cca 2 měsíce předem)
 - S sebou musí mít diplom a nostrifikaci
 - Písemný test
 - Po úspěšném zvládnutí testu 2 měsíce praxe a poté následuje ústní zkouška
- ▶ Po zvládnutí ústní zkoušky může sestra do služeb a pracovat samostatně bez dohledu
- ▶ Adaptační proces u těchto sester je individuální, není stanovena standardní délka

Závěr

- ▶ Adaptační proces je důležitou součástí profesního růstu zaměstnance
- ▶ Školitel může výrazně ovlivnit průběh adaptačního procesu nového zaměstnance – vztah k práci a motivaci

Děkujeme za pozornost

