

Proč sestry odcházejí? Známe důvody.

V roce 2008 byla nedostatek sester v českých nemocnicích věnována poměrně velká mediální pozornost. Hrozil odchod zdravotních sester do zahraničí či do jiného odvětví národního hospodářství. Odpovědět na základní otázku, co je příčinou jejich potencionální odchodovosti, bylo kriticky důležité. Ústav sociálního lékařství a zdravotní politiky Lékařské fakulty Univerzity Palackého v Olomouci (dále jen ÚSL) se ujal řešení tohoto nelehkého problému. K podpoře řešení se podařilo ÚSL se získat grant Grantové agentury České republiky - „Klíčové faktory fluktuace všeobecných sester“. Základní cílem celého grantu bylo odpovědět na zdánlivě prostou otázku „Proč sestry chtějí odejít z českého zdravotnictví?“ Výzkumným záměrem bylo zjistit, které faktory pracovního prostředí hrají při rozhodování zaměstnavatele opustit klíčovou roli. Jinak, pomoci manažerům lůžkových zařízení tyto faktory identifikovat a dát jim možnost nápravy.

Hned na počátku řešení tohoto projektu, stáli pracovníci ÚSL před nesnadnou výzvou, jak celou problematiku uchopit. Bylo nezbytné zvolit osvědčenou teorii, která jasně definuje faktory pracovní spokojenosti a motivace zaměstnanců. Nejvíce se tomuto požadavku přibližovala Herzbergova dvoufaktorová motivační teorie. Herzberg rozdělil faktory na tzv. hygienické (například mzda, jistota pracovního místa, spolupráce na pracovišti, atd.) a motivační (práce samotná, odpovědnost, uznání, atd.). Pokud jsou hygienické faktory zaměstnavatelem naplňovány, pak zaměstnanci ve svém zaměstnání nejsou nespokojeni, ale současně nejsou motivováni k vyššímu výkonu. K motivování slouží Herzbergem definované motivační faktory. Vzhledem k tomu, že Herzberg vytvořil svoji teorii v USA v 60. letech minulého století na skupině účetních a inženýrů, bylo jí nezbytné přizpůsobit současným podmínkám poskytovatelů zdravotnické péče v České republice. Z tohoto důvodu byly jednotlivé faktory teorie diskutovány s odborníky z různých oblastí zdravotnické péče. Na základě těchto focus group s experty pak došlo k modifikaci původních faktorů.

Tyto upravené faktory sloužily jako základ rozhovorů se všeobecnými sestrami pracujícími v nemocnicích. V rozhovorech měly sestry seřadit jednotlivé faktory podle pořadí jejich osobní důležitosti. Jednoduše řečeno, měly si sestavit osobní žebříček svých pracovních hodnot, od toho co je pro ně nejdůležitější až po to, co je pro ně nejméně důležité. Obdobně měly sestavit takový žebříček pořadí důležitosti, v jakém jim podle jejich názoru, tyto hodnoty naplňuje zaměstnavatel. Výsledkem byly dva žebříčky. Vzájemným porovnáním žebříčků byly odhaleny největší rozdíly mezi osobním pořadím hodnot a vnímaným naplňováním. K odhalení flukтуаčního chování sestry byly dotazovány, zda by svého zaměstnavatele opustily.

Celkem bylo naplánováno provést 2223 individuálních rozhovorů. Tento počet byl zvolen proto, aby názory těchto sester bylo možno zobecnit na veškeré všeobecné sestry v ČR a to i s dostatečnou rezervou, neboť bylo možné, že některé sestry odmítnou na výzkumu participovat. Toto opatření bylo

prozřetelné. Jak se potvrdilo, 223 sester odmítlo rozhovor poskytnout. Jako nejčastější důvod uváděli nedostatek času. Rozhovor vyškoleným tazatelům tak poskytlo 1992 sester. Názory sester byly zjištěny v průběhu listopadu roku 2011.

Co všeobecné sestry sami nejvíce chtějí?

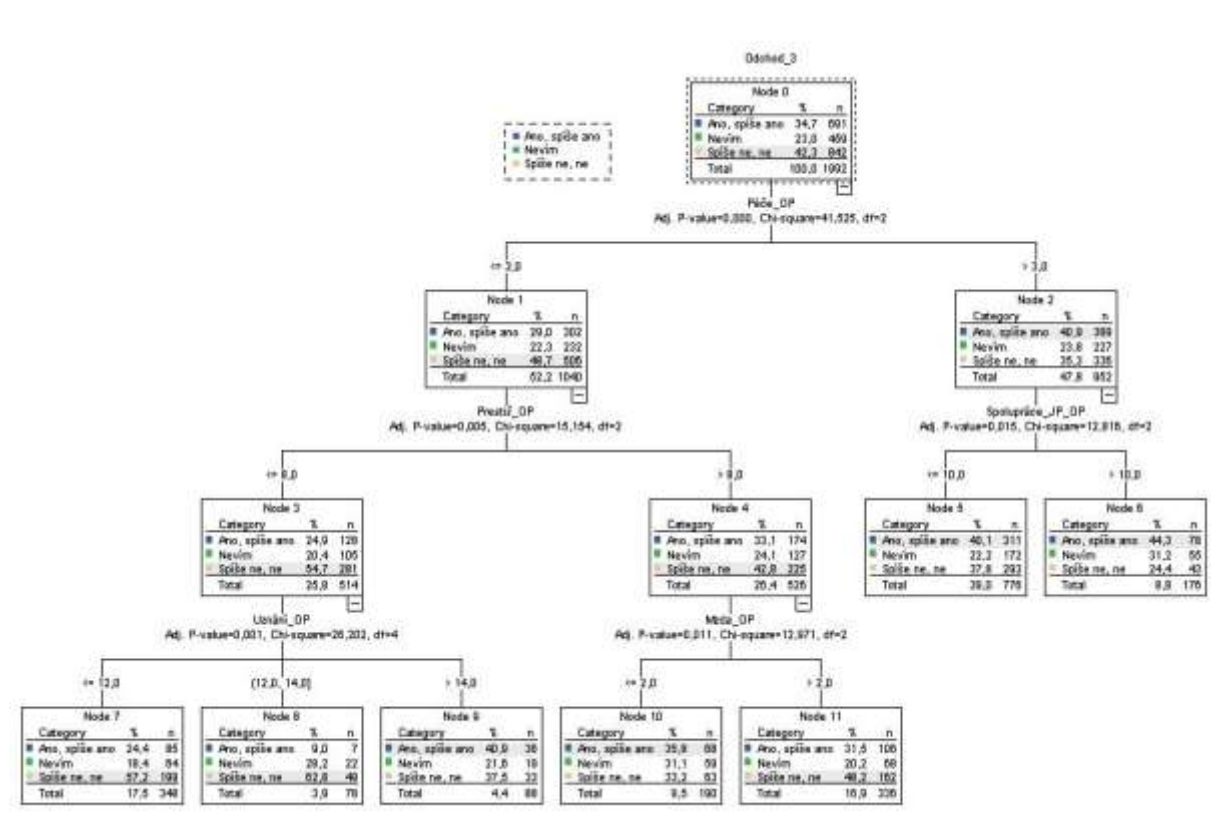
Na prvním místě hodnotového žebříčku sester stojí Mzda, na druhém Péče o pacienta a na třetím Jistota pracovního místa. Na posledním místě žebříčku umístily sestry Sociální a zaměstnanecké výhody, které jim jejich zaměstnavatel poskytuje.

Jak se všeobecné sestry dívají na naplňování svých pracovních hodnot zaměstnavatelem?

Jak sestry nejčastěji uvedly v rozhovorech, mají nejvíce saturovanou hodnotu Péče o pacienty. Druhou nejvíce naplněnou hodnotou byla Image zaměstnavatele. Pracují v nemocnici, která je obvykle jedním z největších zaměstnavatelů v regionu a poskytuje prestižní zaměstnání. Na druhou stranu, jak vyplynulo z jejich vyjádření, nejméně naplněnou hodnotou jsou Sociální a zaměstnanecké výhody.

Rozdílem těchto žebříčků se zjistilo, že sestry se cítí být nedoceny v mzdové oblasti a do značné míry pociťují obavu ze ztráty zaměstnání. Naopak nejvíce pozitivně vnímají image svého zaměstnavatele.

Pro grafické znázornění důležitosti faktorů, které hrají roli při zvažování odchodu od současného zaměstnavatele, byl žebříček osobních preferencí sester vztažen k otázce o zvažované odchodovosti znázorněn rozhodovacím stromem.



Z rozhodovacího stromu plyne, že pro nejvíce sester je při rozhodování o tom zda opustí svého zaměstnavatele nebo ne důležité, na jaké pozici svého osobního žebříčku pracovních hodnot mají sami faktor péče o pacienty. Pokud jej preferují na prvních třech místech svého hodnotového žebříčku, pak většina z nich o odchodu neuvažuje.

Jaké závěry lze dovodit z realizovaného výzkumu? Změny, které ve zdravotnictví v současnosti probíhají či budou probíhat, znamenají pro poskytovatele zdravotnické péče hledání nových cest k motivaci a zajištění pracovní spokojenosti personálu. Zjišťování a porovnávání osobních priorit se saturací má klíčový význam, neboť umožňuje poznat nenaplněné či málo naplněné hodnoty a na tyto pak zacílit intervence. Všeobecné sestry pracující v nemocnicích ČR se cítí být mzdově podhodnoceny a obávají se o svoji budoucnost, neboť pociťují nízkou jistotu pracovního místa. Sestry, pro které je pacient na prvním místě a současně vnímají, že péče o pacienty je také hlavní politikou a prioritou poskytovatele zdravotnických služeb, nemají tendenci svého zaměstnavatele opustit.

Těmito zjištěními bylo řešení grantu uzavřeno. Výsledky byly publikovány v odborných recenzovaných časopisech i předneseny na národních a mezinárodních vědeckých konferencích. Nejvýznamnější z nich je posterová prezentace na European Sociological Association Conference 2013 v italském Torinu.

Je zřejmé, že výsledky práce všech pracovníků ÚSL a dalších spolupracovníků a expertů, kteří se na řešení projektu podíleli, nepřišly na zmar. V České republice v současné době není zaznamenáván nedostatek všeobecných sester z důvodů jejich odchodovosti.

Více informací Ústavu sociálního lékařství a zdravotní politiky, jeho pracovnících, řešených projektech a aktualitách naleznete na webu ústavu www.usl.upol.cz.

Těšíme se na Vaši návštěvu.