PŘÍLOHY

Příloha 1 Dotazník pro všeobecné sestry z generace Y a Y

Vážené kolegyně a vážení kolegové,
jmenuji se Alžběta Čechurová a jsem studentkou 2. ročníku oboru Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy. Ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku, který se týká mé diplomové práce na téma Náborová strategie Nemocnice Na Homolce pro zaměstnání Všeobecných sester z generace Y. Cílem výzkumného šetření je porovnat pracovní hodnoty zkušených sester z generace X a mladších sester z generace Y. Dotazník je zcela anonymní.
Děkuji za Váš čas, Váš názor je pro mě velice cenný.

---

1. Jste
    a. žena
    b. muž
2. Jaký je Váš věk?

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosavadní dosažené vzdělání?
    a. středoškolské s maturitou
    b. vyšší odborné (DiS.)
    c. vysokoškolské (Bc.)
    d. vysokoškolské (Mgr.)
    e. vysokoškolské (jiné)
4. Máte specializaci v některém oboru? Pokud ano, uveďte jakou. (možno uvést více odpovědí)
    a. ošetřovatelská péče v interních oborech
    b. ošetřovatelská péče v chirurgických oborech
    c. ARIP
    d. aktuálně studuji specializaci
    e. nemám specializaci
    f. jiné, prosím uveďte.....
5. Plánujete další vzdělávání?
    a. ano

b. ne

c. nevím

6. Pracujete na vedoucí pozici (úseková sestra, vrchní sestra)?

a. ano

b. ne

7. Jaká je délka Vaší praxe ve zdravotnictví?

8. Na jakém oddělní pracujete

a. standardní lůžkové oddělní

b. jednotka intermediární péče

c. jednotka intenzivní péče

d. ambulantní péče

e. operační sál

9. Na jaký pracovní úvazek pracujete?

a. plný úvazek (1,0)

b. částečný úvazek (0,75)

c. částečný úvazek (0,5)

d. částečný úvazek (0,25)

e. jiný úvazek.....

10. V jakém provozu pracujete?

a. třísměnný provoz (denní/noční 12hodinové služby a možnost ranní směny)

b. dvousměnný provoz (ranní a odpolední)

c. jednosměnný provoz (ranní)

11. Práce na noční směny (možno uvést více odpovědí).

a. nepracuji na nočních směnách

b. v měsíci jich mám raději méně

c. mám raději noční než denní směny

d. nevadí mi

e. na nočních směnách pracuji kvůli příplatkům

12. Práce o víkendu (možno uvést více odpovědí).

a. nepracuji o víkendu

b. nevadí mi pracovat přes víkend

c. vadí mi pracovat přes víkend

d. o víkendu pracuji kvůli příplatkům

13. Máte při práci v nemocnici čas na volnočasové zájmové aktivity?
    a. ano
    b. ne
    c. míň, než bych chtěl/a
    d. víc, než potřebuji
14. Máte přesčasové hodiny?
    a. ano
    b. ne
15. Jak vnímáte přesčasovou práci?
    a. pozitivně
    b. spíše pozitivně
    c. ani pozitivně a ani negativně
    d. spíše negativně
    e. negativně
16. Co je pro Vás ve Vaší práci největší motivační faktor? (Možno uvést více odpovědí.)
    a. finanční ohodnocení
    b. dobré interpersonální vztahy
    c. ocenění ze strany pacientů
    d. možnost kariérního růstu
    e. prestiž sesterské profese
    f. ochota nebo touha pomáhat lidem
    g. dobrá organizace práce na pracovišti
    h. dobré vedení
    i. jiné.....
17. Co je pro Vás ve Vaší práci největší demotivační faktor? (Možno uvést více odpovědí.)
    a. nízké kompetence
    b. nízké finanční ohodnocení
    c. špatné interpersonální vztahy
    d. přístup a chování pacientů
    e. velká psychická zátěž
    f. málo volného času
    g. nedostatečné technické nebo materiální vybavení
    h. špatná organizace práce na pracovišti

i. špatné vedení

j. jiné.....

18. Zvolil/a byste si znovu profesi sestry?

a. rozhodně ano

b. spíše ano

c. spíše ne

d. rozhodně ne

e. nevím

19. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ne, spíše ne nebo rozhodně ne, uveďte prosím důvod.

20. Jak dlouho pracujete na stejném oddělení (včetně mateřské dovolené)?

a. méně než 3 roky

b. od 3 do 6 let

c. od 7 do 15 let

d. více než 16 let

21. Je pro Vás práce sestry fyzicky náročná?

a. ano

b. spíše ano

c. ne

d. spíše ne

22. Je pro Vás práce sestry psychicky náročná?

a. ano

b. spíše ano

c. ne

d. spíše ne

23. Zdá se Vám práce sestry stresující?

a. ano

b. občas

c. ne

24. Pokud jste v předchozí otázce odpověděl/a ano nebo občas, uveďte prosím důvod.

25. Myslíte si, že pracujete nad Vaše pracovní povinnosti (nad rámec pracovní náplně nebo nad rámec kompetencí)?

a. ano

b. ne

c. nevím

26. Jak dlouho přibližně plánujete na svém oddělení zůstat? Uveďte dobu, případně napište důvod odchodu (např. mateřská dovolená, důchod, stěhování, cestování, potřeba změny pracovní náplně, kariérní postup, studium atp.).

27. Přemýšlíte o odchodu do jiného zdravotnického zařízení?

a. ano

b. spíše ano

c. spíše ne

d. rozhodně ne

28. Přemýšlíte o odchodu do praxe mimo zdravotnictví?

a. ano

b. spíše ano

c. spíše ne

d. rozhodně ne

29. Uvažujete o odchodu do zdravotnictví v zahraničí?

a. ano

b. spíše ano

c. spíše ne

d. ne

30. Uvažujete o odchodu mimo zdravotnictví v zahraničí?

a. ano

b. spíše ano

c. spíše ne

d. ne

31. Máte zkušenost s prací v zahraničí?

a. ano

b. ne

Pokud jste odpověděl/a ano, prosím uveďte, kde a co jste dělal/a.

Příloha 2 Dotazník pro studenty z generace Y

Vážené kolegyně a vážení kolegové,
jmenuji se Alžběta Čechurová a jsem studentkou 2. ročníku oboru Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy. Ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku, který se týká mé diplomové práce na téma Náborová strategie Nemocnice Na Homolce pro zaměstnání Všeobecných sester z generace Y. Cílem výzkumného šetření je zjistit motivační faktory studentů 3. ročníků oboru Všeobecná sestra, tedy studentů z generace Y. Dotazník je zcela anonymní.
Děkuji za Váš čas, Váš názor je pro mě velice cenný.

---

1. Jste
   a. žena
   b. muž
2. Jaký je Váš věk?

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosavadní dosažené vzdělání?
   a. středoškolské s maturitou
   b. vyšší odborné (DiS.)
   c. vysokoškolské (Bc., Mgr. aj.)
4. Typ studia
   a. prezenční
   b. kombinované
5. Proč jste začal/a studovat obor Všeobecná sestra?
   a. naplnění dětského snu
   b. předměty
   c. jistota zaměstnání
   d. nebyla jiná možnost
   e. rodiče
   f.prestiž oboru
   g. jiné……

6. Pracujete při studiu v nemocnici?
   a. ano
   b. ne
7. Máte v plánu po dokončení studia pracovat ve zdravotnictví?
   a. ano
   b. ne
   c. nevím
8. Už víte, do jaké nemocnice a na jaké oddělení půjdete po škole pracovat?
   a. ano
   b. vím pouze oddělení
   c. vím pouze nemocnici
   d. ne
9. Zvažujete nástup do nemocnice, ve které jste měl/a praxi během studia?
   a. ano
   b. ne
   c. nevím
10. Nabídli Vám na praxi možnost nástupu na oddělení?
   a. ano
   b. ne
11. Plánujete se po získání kvalifikace dále profesně vzdělávat?
   a. ano
   b. ne
   c. nevím
12. Na jakém oddělní chcete pracovat?
   a. standardní lůžkové oddělní
   b. jednotka intermediární péče
   c. jednotka intenzivní péče
   d. ambulantní péče
   e. operační sál
   f.jiné…….

13. Co je pro Vás při výběru budoucí práce největší motivační faktor? (Možno uvést více odpovědí.)

a. finanční ohodnocení
b. dobré interpersonální vztahy
c. ocenění ze strany pacientů
d. možnost kariérního růstu
e. prestiž sesterské profese
f.ochota nebo touha pomáhat lidem
g. jiné…….

14. Co je pro Vás při výběru budoucí práce největší demotivační faktor? (Možno uvést více odpovědí.)

a. nízké kompetence
b. nízké finanční ohodnocení
c. špatné interpersonální vztahy
d. přístup a chování pacientů
e. velká psychická zátěž
f.málo volného času
g. technické zázemí, vybavenost pracoviště a dostatek pomůcek
h. jiné…….

15. Byla pro Vás praxe během studia fyzicky náročná?

a. ano
b. spíše ano
c. ne
d. spíše ne

16. Byla pro Vás praxe během studia psychicky náročná?

a. ano
b. spíše ano
c. ne
d. spíše ne

17. Zvolil/a byste si studium všeobecné sestry znovu?

a. ano
b. ne
c. nevím

18. Pokud jste v otázce č. 19 odpověděl/a ne nebo nevím, uveďte prosím důvod.

19. Jak vnímáte společenské uznání Vaší profese?
    a. velmi vysoké
    b. vysoké
    c. nízké
    d. velmi nízké
    e. nevím
20. Doporučil/a byste studium a práci všeobecné sestry svým přátelům?
    a. ano
    b. spíše ano
    c. spíše ne
    d. ne
    e. nevím

Příloha 3 Polostrukturovaný rozhovor pro generaci X

Vážené kolegyně a vážení kolegové,

jmenuji se Alžběta Čechurová a jsem studentkou 2. ročníku v oboru Řízení a supervize v sociálních a zdravotních organizacích na fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy. Ráda bych Vás požádala o krátký rozhovor, který se týká mé diplomové práce na téma Náborová strategie Nemocnice Na Homolce pro zaměstnání Všeobecných sester z generace Y. Cílem výzkumného šetření je zjištění názoru zkušených sester z generace X na mladší sestry z generace Y. Rozhovor je nahrávaný na diktafon, po přepsaní bude nahrávka smazána. Děkuji za Váš čas, Váš názor je pro mě velice cenný.

---

1. Jste žena/muž
2. Věk (narození od roku 1961 do 1980)
3. Jak dlouho pracujete na pozici všeobecné sestry?
4. Jaké máte nejvyšší dosavadní vzdělání?
    a. Máte specializaci v oboru,
    b. Pokud ano, uveďte jakou?
5. Pracujete na vedoucí pozici?
6. V kolika nemocnicích a na kolika odděleních jste dosud pracovala?
7. Jak dlouho pracujete na „svém“ nynějším oddělení?
8. Jaké byly Vaše začátky při nástupu do nemocnice po škole?
9. Vnímáte nějaké odlišnosti ve Vašem adaptačním procesu a při aktuálním adaptačním procesu nových kolegyň? Pokud ano, jaké?
10. Máte na svém oddělení všeobecné sestry z mladší generace Y (ve věku od 22 do 31) a straší generace Y (ve věku od 32 do 39)?
    a. Jak byste odhadla poměr jednotlivých generací sester na Vašem oddělení?
    b. Jaké jsou jako kolegyně sestry z generace Y?
    c. Pracujete s nimi rád/a?
    d. Jak jste spokojen/á s jejich prací?
    e. Cítíte problémy vznikající spoluprací mezi sestrami pracovně zkušenějšími a méně zkušenými?
        i. pokud ano, jakého typu?
        ii. jak se to řeší na oddělení?

11. Vyskytují se na oddělení i jiné problémy spojené s mezigenerační spoluprací?
    a. V jakých situacích se vyskytují?
12. Co si myslíte o aktuálním vzdělávání sester?
    a. Odráží se aktuální vzdělávání sester na chodu vašeho oddělení?

Příloha 4 Polostrukturovaný rozhovor pro generaci Y

Vážené kolegyně a vážení kolegové,

jmenuji se Alžběta Čechurová a jsem studentkou 2. ročníku v oboru řízení a supervize v sociálních a zdravotních organizacích na fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy. Ráda bych Vás požádala o krátký rozhovor, který se týká mé diplomové práce na téma Náborová strategie Nemocnice Na Homolce pro zaměstnání Všeobecných sester z generace Y. Cílem výzkumného šetření je zjištění faktorů, které ovlivňují dlouhodobé setrvání sester z generace Y na oddělení, kam nastoupili. Rozhovor je nahrávaný na diktafon, po přepsaní je nahrávka smazána.

Děkuji za Váš čas, Váš názor je pro mě velice cenný.

---

1. Pohlaví
2. Věk
    a. mladší generace Y (od roku 1989 do roku 1999)
    b. starší generace Y (od roku 1981 do roku 1988)
3. Jaké máte nejvyšší dosavadní vzdělání?
    a. Máte specializaci v oboru?
    b. Pokud ano, uveďte jakou?
4. Jak dlouho pracujete na „současném“ oddělení?
    a. Líbí se Vám tam?
    b. Proč jste si vybrala toto oddělení?
    c. Jak jste se dozvěděla o pracovním místě?
5. Jaké faktory vás motivují, abyste na daném oddělení vydržel/a? Například odpracované roky?
6. Využíváte benefity nemocnice?
    a. Co je pro Vás největší benefit?
    b. Jaký jiný benefit Vám schází?
    c. Jak moc jsou pro daného člověka uvedené benefity důležité. Jestli hrajou roli při volbě pracoviště případně při rozhodování se o od chodu z pracoviště?
7. Jak moc je pro Vás důležité například finanční ohodnocení, volno?
    a. byl/a byste ochotný/á odejit z oddělení, kde se Vám líbí práce i kolektiv, za lepší finanční nabídkou nebo za nabídkou většího volna?

8. Plánujete setrvat na své současné pozici?
    a. Jak dlouho plánujete setrvat?
    b. Pokud ne, tak proč?
9. Jak jste celkově spokojená se svou prací?
    a. s náplní práce, organizací práce, pracovní prostředí (technické a materiální vybavení) kolektivem, vedením...
10. Jaký byl Váš adaptační proces?
    a. Měl/a jste přidělenou mentorku?
    b. Měl/a na Vás čas a věnovala se Vám?
    c. Jak dlouho trval adaptační proces?
11. Vyskytují se na Vašem pracovišti konflikty?
    a. Pokud ano, jaké?
    b. Jak se tyto konflikty obvykle řeší
    c. Co si o tom myslíte?

Příloha 5 Informovaný souhlas s rozhovorem

INFORMOVANÝ SOUHLAS S ROZHOVOREM

Výzkum probíhá v rámci magisterského studia Katedry řízení a supervize na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy. Téma diplomové práce je **Náborová strategie Nemocnice Na Homolce pro zaměstnání všeobecných sester z generace Y**, kvalitativní rozhovor je součástí výzkumu.

Náborová strategie v nemocnicích je velmi klíčová pro nábor nových zaměstnanců a tím i důležitým prvkem pro chod celé nemocnice. Celý rozhovor bude zaznamenán na audio nahrávku, která bude po přepsání a kódování zničena. Vzhledem k citlivosti zkoumané problematiky je náležitá pozornost věnována etickým otázkám a zajištění Vašeho bezpečí. Důraz je kladen na:

(1) Anonymitu dotazovaných – v přepisech rozhovorů budou odstraněny identifikující údaje.

(2) Mlčenlivost výzkumnice – ve vztahu k osobním údajům o účastnících výzkumu.

(**3) Jako dotazovaný/á máte právo odstoupit od výzkumu** – do doby, než bude rozhovor přepsán.

Svým podpisem potvrzuji souhlas s účastí na výzkumu. Byl/a jsem informován/a o právech a podmínkách výzkumu. Mám nárok na zaslání výsledku výzkumu.

Podepisuji dva informované souhlasy, jeden náleží výzkumnici a druhý náleží mně.

_____ _____

Podpis dotazované/ho Podpis výzkumnice

V Praze dne

Příloha 6 Projekt diplomové práce

Jméno a příjmení:

Bc. Alžběta Čechurová

Osobní číslo:

65834977

Název diplomové práce:

Náborová strategie Nemocnice Na Homolce pro zaměstnání Všeobecných sester z generace Y

Cíl:

Hlavním cílem práce je zjistit faktory, které ovlivňují výběr oddělení sester z generace Y a jejich setrvání na něm.

Dílčími cíli práce jsou:

1. Definovat věkové kategorie a sběr dat rozdělit do dílčích cílů.

2. Zjistit, jaké faktory ovlivňují motivaci studentů oboru všeobecná sestra z generace Y k nástupu do nemocnice.

a. Seřadit motivační faktory podle jejich významu/váhy.

3. Popsat, jaký názor mají zkušené sestry z generace X na mladší sestry z generace Y?

a. Rozdělit, proč na určitých odděleních dlouhodobě sestry z generace Y nesetrvají?

4. Porovnat pracovní hodnoty zkušených sester z generace X a mladších sester z generace Y?

a. Najít a pojmenovat hlavní rozdíly ve srovnání hodnot u starší generace Y (od roku 1981 do roku 1988) a hodnot sledovaných u mladší generace Y (od roku 1989 do roku 1997)?

b. Zjistit, zda se vyskytují na pracovištích mezi sestrami mezigenerační konflikty?

c. Formulovat nejdůležitější předpoklady pro zlepšení mezigeneračních konfliktů?

5. Zjistit, jaké faktory ovlivňují dlouhodobé setrvání sester na oddělení, kam nastoupily/i. (dlouhodobé = minimálně 2 roky)

Konceptualizace termínů a pojmů použitých ve výzkumném šetření

- **všeobecná sestra (v textu dále sestra) –** sestra s odbornou způsobilostí k výkonu zdravotnického povolání podle zákona č. 96/2004 Sb. o nelékařských povoláních
- **Nemocnice Na Homolce (v textu dále NNH)** – pražská nemocnice,ve které bude výzkum probíhat
- **oddělení –** nemocniční oddělení
- **pracoviště = oddělení**
- **generace X** – pro tento výzkum je takto označovaná generace lidí narozených od roku 1961 do roku 1980
- **generace Y** – pro tento výzkum rozdělím takto označovanou generací lidí na **starší generaci Y** od roku 1981 do roku 1988 a **mladší generaci Y** od roku 1989 do roku 1999. I v různých zdrojích bývá generace Y často rozdělena do dvou dalších skupin. První skupina je popisovaná jako „starší“, do této generace lze zařadit lidi starší 25 let (z roku 2012) tedy do roku 1987, tato skupina se více blíží generaci X (předchozí generace). Druhou skupinou je mladší generace jedinců mladší 25 let (z roku 2012), tedy od roku 1987 (Kocianová, 2012, s. 108).
- **mileniálové** – další označení generace Y
- **náborová strategie** – postupy, kterými se řídí nemocnice při náboru nových zaměstnanců
- **mezigenerační problematika** – vztahy mezi sestrami z odlišných generací a priority generačně rozdílných skupin
- **priority práce z pohledu sestry –** priority související s pracovním poměrem, které jsou sestrou upřednostňovány (např. volný čas x přesčas, typ úvazku atp.)
- **pracovní potřeby** – pomůcky, vybavení, ale například i procesy, služby nebo vzdělání, které sestry využívají k výkonu své práce
- **dlouhodobé setrvání** – práce/úvazek na oddělení déle než 2 roky

Operacionalizace výzkumných procedur pro realizaci dílčích cílů:

Tabulka 1 Kategorizace sester

Méně zkušené sestry (mladší generace Y)	Zkušenější sestry (starší generace Y)	Zkušené sestry (generace X)
21–31 let	32–39 let	40–65 let

- Dílčí cíl č. 1 je **definování věkové kategorie sester,** která nejčastěji nastupuje/odchází pracovat do/z NNH. K dosažení cíle použiji metody sekundární analýzy dat. Od nemocnice získám personální data, statistiky, data o personální strategii. Získám statistiky za uplynulé 3 roky s údaji: zástupci které věkové kategorie nejvíce nastupují na pracovní pozice všeobecná sestra a naopak, zástupkyně které věkové kategorie všeobecných sester odchází z NNH, resp. jak dlouho setrvávají. Zjistím, jaká oddělení mají největší fluktuaci sester a která naopak mají nejstabilnější kolektiv sester. Tyto informace budou získány od personálního oddělení nemocnice a od náborového oddělení po předchozí dohodě s náměstkyní pro ošetřovatelskou péči v NNH.
- Dílčí cíl č. 2 bude **zjištění motivací studentů 3. ročníku VŠ oboru všeobecná sestra** metodou dotazníků – zaměřenou na zjištění motivací studentů: co je motivuje pro vstup do zaměstnání, pro které získali/odbornou způsobilost, podle čeho vybírají nemocnici, kam po škole nastoupí, na jaké oddělení, co očekávají za osobní přínos a benefity.
- Dílčí cíl č. 3 je **formulace nejdůležitějších faktorů ovlivňujících vnímání sester mladších sestrami zkušenějšími** a faktorů ovlivňujících stabilitu sester na konkrétním oddělení/v profesi, prostředkem k naplnění dílčího cíle jsou rozhovory se zkušenými sestrami, kde průměrný věk sester je 45+. Tématem rozhovoru budou zkušenosti sester s prací na oddělení a jejich vnímání nových kolegyň, hlavně mladších. Jak probíhá jejich zaškolování, začlenění, popř. odchod z oddělení nebo i z nemocnice do jiného zařízení. Od náměstkyně nemocnice zároveň vím, že jsou v nemocnici oddělení, kde sestry z generace Y (zde se mluvilo o mladší generaci Y) dlouhodobě nevydrží. Domnívá se, že je to z důvodu, že je zkušenější sestry nepřijmou. Chtěla bych proto pomocí práce zjistit, co je důvodem, proč sestry z generace Y odchází. Pro nemocnici je to velký problém, protože na těchto

odděleních pracují sestry v průměru 45+ a je potřeba zaučit nové sestry, které tam budou pracovat v budoucnu.

- Dílčí cíl č. 4 **srovnání hodnot preferovaných jednotlivými generacemi sester,** prostředkem dosažení výsledků je komparační analýza. Dotazníky – administrace dotazníků pracovně zkušenějším sestrám 40+ a služebně méně zkušeným sestrám 23+ viz kategorizace populačních skupin/skupin respondentů Dotazník bude obsahovat uzavřené otázky týkající se pracovních hodnot a potřeb. Následné porovnání rozdílů hodnot, potřeb a mezigeneračního pohledu na povolání umožní formulovat nejpodstatnější faktory/podklady pro jejich implementaci do náborové strategie personálního oddělní. Pomocí dílčího cíle č. 4 bude možné porovnat samotnou generaci Y (mladší a starší). Porovnání samotné generace Y je zařazeno z důvodu, že věkové rozpětí generace je velké a hodnoty se mohou lišit. Dalším rozdílem může být studium pro kvalifikaci profese sestry. Starší generace Y po „odmaturování" na střední zdravotnické škole měla „hotovou" kvalifikaci a mohla se začlenit do pracovního procesu. Mladší generace Y pro kvalifikaci sestry musí vystudovat vyšší odbornou školu (VOŠ) nebo vysokou školu (VŠ). Tím se do pracovního procesu dostane minimálně o 3 roky zralejší (18 vs. 21 let), než se dostala starší generace Y. Zároveň studium na VOŠ nebo VŠ umožňuje například výměnné studijní pobyty, další studium cizího jazyka, možnost návštěvy více zdravotnických zařízení v rámci odborné praxe, možnost odborné praxe v cizině.
- Dílčím cílem č. 5 je **zjištění motivačních faktorů sester z generace Y pro setrvání na oddělení/v profesi**. K dosažení cíle provedu rozhovory se sestrami z generace Y, proč nastoupily na oddělení, jak se jim líbí v kolektivu (zkušenější, starší kolegyně), zda benefity odpovídají jejich požadavkům.

Výsledky ze všech pěti výzkumných aktivit analyzuji a vyhodnotím, údaje získané z rozhovorů a dotazníků budu analyzovat a data kategorizovat.

Na základě získaných dat budu formulovat návrh úpravy náborové strategie a doporučení, na jaká „hesla" a faktory se zaměřit při náboru sester z generace Y, ale zároveň navrhnu taktiku udržení si zkušených sester.

Ze získaných dat předpokládám formulovat vhodné postupy po konzultaci s PR manažerem a (nebo) psychology pro řešení mezigeneračních problémů na odděleních. Výsledek výzkumného šetření pomůže staničním i vrchním sestrám oddělení s usnadněním

nástupu sester z generace Y a jejich stabilizací na odděleních, a to pomocí doporučené úpravy náborové strategie.

Zahájení práce předcházela konzultace s náměstkyní pro ošetřovatelskou péči v NNH. Paní náměstkyni jsem předložila návrh výzkumu. Po domluvě jsme se dohodly na prioritách ze strany nemocnice, které spadají do tématu práce. Promyšlená strategie a design výzkumu vznikl na základě předpokladu efektu–ve smyslu stabilizace současně pracujících sester z generace X a sester nově nastoupivších z generace Y.

Popis práce:

Práce a celý výzkum bude situován do prostředí NNH a bude probíhat v celé nemocnici na tzv. „velkých odděleních"(„velké" odd. je klinika, pod kterou spadají další oddělení, např. další 4 oddělení). Sama jsem zaměstnankyní nemocnice na pozici všeobecné sestry a po domluvě s náměstkyní pro ošetřovatelskou péči jsem svůj výzkum zaměřila na oblast personálního pohledu na situaci.

Zástupci vedení nemocnice si uvědomují problematiku fluktuace sester a nízký počet nově nastupujících sester-absolventek na oddělení. Tuto situaci začali řešit vyšší nabídkou praxe s mentory pro studenty vysokých škol a vyšších odborných škol oboru všeobecná sestra i zdravotnický záchranář s následnou možností přivýdělku během studia a poté pracovního úvazku po studiu. Tím chtějí „nalákat" i nové pracovníky.

Hlavní část výzkumu bude zaměřena na faktory ovlivňující zaměstnance z generace Y k nástupu na oddělení, kde pracují. Jak se o pracovní možnosti dozvěděli a proč zůstávají. *Generace Y* nebo jinak řečeno *mileniálové* je generace narozená mezi lety 1981–1999. Definice rozmezí se v literatuře občas liší. Charakteristikou této generace je vyrůstání s digitálními technologiemi. Zkoumaný populační vzorek budou sestry s rokem narození 1981–1999, věkové rozhraní je 21–39 let (v roce 2020). Druhý sledovaný populační vzorek bude skupina zkušených sester s rokem narození 1980–1961, věkové rozhraní je 40–59 let (v roce 2020).

Na mnoha odděleních NNH je průměrný věk sester 40+ a vysoká fluktuace mladších sester. Jedním z cílů práce bude zjistit, co je příčinou, že sestry nižšího věku na těchto odděleních nezůstávají.

Vedlejším výstupem práce bude porovnání pracovních hodnot a potřeb pracovně zkušenějších kolegyň 40+ a pracovně méně zkušených kolegyň 21+. Porovnáním hodnot budou zjištěny rozdíly a bude navržena vhodná náborová strategie pro cílové skupiny sester. V předzávěrečné fázi práce plánuji konzultaci s psychologem zabývajícím se interpersonálními vztahy a implementaci závěrů do práce.

Poslední část práce bude zaměřena na motivaci studentů 3. ročníků oboru všeobecná sestra a jejich očekávání od nástupu do nemocnice, podle čeho si vybírají nemocnici a oddělení. Jaké mají preference pracovního prostředí.

Teoretická východiska:

Výzkum bude vycházet z teoretických podkladů o generaci Y, statistických údajů o fluktuaci sester ve zdravotnictví, definování oblastí konfliktů z důvodu mezigeneračních rozdílů, specifik ženských kolektivů, priorit podmíněných generačně, pravidel managementu ve zdravotnictví a základních parametrů náborové strategie nemocnice.

Výzkum bude vycházet z akademických prací na podobná/příbuzná témata. Tyto práce jsou uvedené v seznamu zdrojů: **Diplomové a bakalářské práce** str. 12–13.

Metodologická východiska:

Výzkum bude realizován kombinací kvalitativních a kvantitativních metod. Bude použita sekundární analýza dat, polostrukturované rozhovory se zkušenějšími sestrami a sestrami z generace Y. Dále polostrukturované rozhovory s generací Y a polostrukturovaný dotazník. Rozhovory budou předem domluvené a zaznamenávané na audio nahrávku. Všechna data budou anonymizována.

Harmonogram

1.11.2019 – 20.5. 2020 čerpání z literatury pro DP a projekt DP.

22.11. 2019 konzultace s náměstkyní pro ošetřovatelskou péči v NNH.

19.5.–20.6. 2020 sběr dat a statistik z NNH.

25.5.–10.8. 2020 vypracování a rozdání dotazníků všeobecným sestrám z generace Y a zkušeným sestrám týkajících se srovnání hodnot. Předpokládaný minimální počet respondentů je 100 z každé věkové kategorie.

25.5.–10.8. 2020 vypracování a rozdání dotazníku určeného pro studenty 3. ročníků z generace Y týkající se motivačních faktorů. Počet respondentů 50.

Září 2020 domluvená schůzka s psychologem zabývajícím se interpersonálními vztahy.

15.8.–10.9. 2020 formulace a uskutečnění polostrukturovaného rozhovoru pro vnímání mladších sester. Domluva s oslovenými respondenty, tedy se zkušenými sestrami 39+. Rozhovory budou přibližně 2 z každého oddělení, kde se vyskytuje tento problém, momentálně se ví o 2–3 oddělení.

15.8.–10.9. 2020 formulace a uskutečnění polostrukturovaného rozhovoru pro zjištění, jaké faktory ovlivňují dlouhodobé setrvání sester na místě, kam nastoupily/i. Rozhovorů bude přibližně 5.

15.9.–10.10. 2020 zpracování všech získaných dat, přepsání a kódování rozhovorů. Zhodnocení rozhovorů a dotazníků.

1.11.2019–24.12. 2020 průběžná konzultace s vedoucí diplomové práce.

Leden 2021 odevzdání diplomové práce.

SMART kritéria výzkumu/cíle práce:

Specifický (Specific) – Zaměření na mileniály, sestry z generace Y a X. Problém by mohl nastat v nespolupráci během výzkumu, specifické řešení je prokázání anonymity ve výzkumu.

Měřitelný (Measurable) – Předpokládaný celkový počet respondentů při dotazníkovém šetření je 250 . Předpokládaný počet rozhovorů ve výzkumu je 20. NNH patří mezi menší pražské nemocnice, proto množství respondentů pro tento výzkum je relevantní a dostačující.

Odsouhlasený (Aligned) – Souhlas s uskutečněním celonemocničního výzkumu od náměstkyně pro ošetřovatelskou péči v NNH. Celý výzkum a všechny metody pro výzkum budou anonymní, respondenti při rozhovorech podepíší informovaný souhlas.

Realistický (Realistic) – Mám přístup k veškerým potřebným informacím, které souvisejí s výzkumem, ať už se jedná o interní či externí zdroje dat. Velký přínos pro výzkum je zároveň podpora vedení NNH. Pomocí dílčích cílů je možné zjistit a objasnit otázky výzkumu. Veškeré body výzkumu jsou dokazatelné.

Definovaný v čase (Timed) – Časový harmonogram je 7 měsíců. Výzkum je časově náročný, ale se sníženým úvazkem v práci je stanovený časový harmonogram reálný.

České zdroje

- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80- 247-1407-3.
- ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
- KOCIANOVÁ, Renata. *Personální řízení: Východiska a vývoj*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3269-5.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.
- LUKÁŠOVÁ, Růžena. *Organizační kultura a její změna*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2951-0.
- REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.
- WALKER, Alfred J. a kolektiv. *Moderní personální management: nejnovější trendy a technologie*. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0449-8.
- Plamínek, Jiří, Roman Fišer. 2005. *Řízení podle kompetencí.* Praha: Grada.
- Hendl, Jan. 2016. *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace.* Praha: Portál.
- Nakonečný, M. (1992). *Motivace pracovního jednání a její řízení.* Praha: Management press.

České internetové zdroje

- SLAVÍČKOVÁ, Pavla, ed. Ekonomické pohledy generace Y: sborník studentských vědeckých prací Katedry aplikované ekonomie Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci [CD-ROM]. 1. vyd. Olomouc: Societas Scientiarum Olomucensis II, 2010. Požadavky na systém: Adobe Acrobat Reader. ISBN 978-80-904477-7-6. Dostupné také z: http://www.ff.upol.cz/fileadmin/user_upload/FF-katedry/kae/Ekonomicke_pohledy_generace_Y_2010.pdf.
- Flordová, T., & Šilerová, L. (2011). *Generace Y – jiná cílová skupina...* [cit. 2018-03-04]. Dostupné z http://www.ipsos.cz/generace-y-jina-cilova-skupina/
- ÚZIS – Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, dostupné z: https://www.uzis.cz

Anglické zdroje

- Graham, Pauline. 2003. *Mary Parker Follett: Prophet of management*. Washington: Beard Books.
- MÜHLFEIT, Jan a COSTI, Melina. Pozitivní leader: jak energie a štěstí pohánějí špičkové týmy na cestě k úspěchu. Překlad Viktor Jurek. 1. vydání. V Brně:Management Press, 2017. 368 stran. ISBN 978-80-265-0591-4.
- KOTTER, John P. Vědomí naléhavosti: první a nejdůležitější krok realizace změny. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2009. 221 s. Knihovna světového managementu; sv.27. ISBN 978-80-7261-193-5.
- Hobart, B., & Sendek, H. (2014). *Gen y now: millennials and the evolution of leadership*. San Francisco, CA: Wiley.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. New York: Vintage Books.

Anglické internetové zdroje

- HOBART, John W. Gen Y now: millennials and the evolution of leadership [online]. Second edition. San Francisco, California: John Wiley & Sons, 2014, ©2014 [cit. 2019-11-03]. ISBN 978-1-118-89983-0. Dostupné z: http://site.ebrary.com/lib/natl/Doc?id=10862653.
- KPMG. Meet the millennials. KPMG. 2017 [online]. Dostupné z: https://home.kpmg/content/dam/kpmg/uk/pdf/2017/04/Meet-the- Millennials-Secured.pdf
- Bejtkovský, J. (2016). The Employees of Baby Boomers Generation, Generation X, Generation Y and Generation Z in Selected Czech Corporations as Conceivers of Development and Competitiveness in their Corporation. *Journal Of Competitiveness, 8*(4), 105-123. doi:10.7441/joc.2016.04.07
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal Of Competitiveness, 8(*3), 90-106. doi:10.7441/joc.2016.03.06
- Burke, R. J. (1994). Generation X: Measures, sex and age differences. *Psychological Reports*, *74*, 555–562.
- Bristow, D. P., Amyx, D. P., Castleberry, S. P., & Cochran, J. P. (2011). A cross-generational comparison of motivational factors in a sales career among Gen-X and Gen-Y college students. *The Journal Of Personal Selling & Sales Management, 31*(1), 77-85.

- Canaan Messarra, L., Karkoulian, S., & El-Kassar, A. (2016). Conflict resolution styles and personality: The moderating effect of generation X and Y in a non-Western context. *International Journal Of Productivity And Performance Management, 65*(6), 792-810.
- Deloitte (2017). *Deloitte millennial survey 2017 - executive summary*. Dostupné z https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html#
- Dimitriou, C. K., & Blum, S. C. (2015). An exploratory study of Greek Millennials in the hotel industry: How do they compare to other generations?. *International Journal Of Global Business, 8(*1).
- PARRYOVÁ, Emma a Peter URWIN. Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. International Journal of Management Reviews [online]. 2011, 13(1), 79-96 [cit. 2019-11-14]. DOI: 10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x. ISSN 14608545. Dostupné z: http://doi.wiley.com/10.1111/j.1468-2370.2010.00285.x
- Fore, C. W. (2013). *Next generation leadership: Millennials as leaders.* (Capella University). ProQuest Dissertations and Theses, p. 197. Dostupné z https://search.proquest.com/docview/1314807131?accountid=35514
- Gallup, Inc. (2016). *How Millennials Want to Work and Live* [cit. 2018-03-04]. Dostupné z: http://news.gallup.com/businessjournal/191435/millennials-work-life.aspx

Zákony a další právní předpisy

- Zákon č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povolání, dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96
- Zákon č. 372/2011 Sb. o zdravotních službách, dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-372
- Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění, dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-48
- Vyhláška č-55/2011 Sb. o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků, dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-55
- Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262

Diplomové a bakalářské práce

- HEBERSTEINOVÁ, I. (2017). *Národně-kulturní porovnání generací X a Y v ČR a vliv na marketingový mix* (Diplomová práce). Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze.
- WEISBAUEROVÁ, Vendula. *Analýza pracovních hodnot generace X, Y a Z*. Brno, 2019. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra sociální politiky a sociální práce Veřejná politika a lidské zdroje. Vedoucí práce Mgr. Miroslav Suchanec, Ph.D., M.Sc.
- JURINOVÁ, Aneta. *Preference v oblasti zaměstnaneckých výhod u různých generací pracovníků*. Praha, 2015. Bakalářská práce. NIVERZITA KARLOVA V PRAZE FILOZOFICKÁ FAKULTA KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ. Vedoucí práce PhDr. Renata Kocianová, PhD.
- KEBZOVÁ, Kateřina. *Preference generace Y v oblasti pracovních podmínek*. Praha, 2015. Bakalářská práce. NIVERZITA KARLOVA V PRAZE FILOZOFICKÁ FAKULTA KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ. Vedoucí práce PhDr. Miroslava Dvořáková, Ph.D.
- ČÁPOVÁ, Tereza. *Specifika motivace k práci a pracovních preferencí u takzvaných generací X a Y*. Praha, 2018. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra psychologie. Vedoucí práce PhDr. Hedvika Boukalová, Ph.D.
- NOVOTNÁ, Kateřina. *Motivační faktory v práci sestry*. Brno, 2018. Bakalářská práce. MASARYKOVA UNIVERZITA, LÉKAŘSKÁ FAKULTA, Katedra ošetřovatelství. Vedoucí práce PhDr. Jana Toufarová.
- ONDROVÁ, Karolína. *Pracovní spokojenost sester*. Brno, 2016. Bakalářská práce. MASARYKOVA UNIVERZITA, LÉKAŘSKÁ FAKULTA, Katedra ošetřovatelství. Vedoucí práce Mgr. Petra Juřeníková, Ph.D.
- JOBOVÁ, Lucie. *Pracovní motivace Generace Y*. Brno, 2015. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. Vedoucí práce Doc. PhDr. Jiří Winkler, Ph.D.
- KUBIŠOVÁ, Hana. *MOTIVACE VŠEOBECNÝCH SESTER PŘI VÝKONU JEJICH POVOLÁNÍ*. Brno, 2013. Bakalářská práce. MASARYKOVA UNIVERZITA Lékařská fakulta Katedra ošetřovatelství. Vedoucí práce PhDr. Andrey Pokorné, Ph.D.
- ČERNÁ, Nikol. *Potřeby v oblasti kariéry v perspektivě zaměstnanců generace Y a zaměstnavatele*. Brno, 2015. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta

sociálních studií Katedra sociální politiky a sociální práce. Vedoucí práce Doc. PhDr. Jiří Winkler, Ph.D.

- CENEK, Roman. *Analýza zaměstnaneckých benefitů a motivací ve vztahu k věku pracovníků*. Brno, 2017. Diplomová práce. MASARYKOVA UNIVERZITA Fakulta sportovních studií Katedra společenských věd a managementu sportu. Vedoucí práce Mgr. Dagmar Heiland Trávníková, Ph.D.
- ONDRUCHOVÁ, Anna. *Pracovní očekávání mladé generace v organizaci*. Brno, 2019. Diplomová práce. MASARYKOVA UNIVERZITA, FAKULTA SOCIÁLNÍCH STUDIÍ, Katedra sociální politiky a sociální práce Veřejná politika a lidské zdroje. Vedoucí práce Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc.
- PLAŠILOVÁ, Barbora. *Faktory významné pro mladé lidi při výběru zaměstnavatele*. Brno, 2019. Diplomová práce. MASARYKOVA UNIVERZITA, FAKULTA SOCIÁLNÍCH STUDIÍ, Katedra sociální politiky a sociální práce Veřejná politika a lidské zdroje. Vedoucí práce Mgr. Ondřej Hora, Ph.D.