

Seznam příloh

Příloha A: Scénář pro polo-strukturovaný rozhovor (nalezneme v této práci i zvlášť v přílohách DP)

Příloha B: Tabulka operacionalizace (nalezneme v této práci i zvlášť v přílohách DP)

Tabulka C: Povolení s výzkumem od organizace (nalezneme v této práci i zvlášť v přílohách DP)

Tabulka D: Informovaný souhlas (nalezneme v této práci i zvlášť v přílohách DP)

Tabulka E: Projekt diplomové práce (nalezneme pouze v přílohách DP)

Příloha A: Scénář pro polo-strukturovaný rozhovor

Úvod rozhovoru:

Příchod výzkumníka, představení výzkumníka a uvedení k tématu rozhovoru

- Na úvod osobní představení, zajistit aby participant byl seznámen důvodem mého výzkumu, a kde budou data z výzkumu uveřejněny.
- Vysvětlit participantovi: Téma práce, délku rozhovoru (okolo 30-60min), obeznámit ho s plnou anonymizací jak rozhovoru, tak organizace, ujistit ho, že nahrávka nebude poskytnuta 3. straně za žádných okolností a možnosti vynechat otázky, pokud mu budou jakkoliv vadit.
- Seznámení s průběhem rozhovoru: Počet otázek, jak se budu ptát na dané otázky a že se nemusí bát mluvit otevřeně.

Průběh rozhovoru

- Zapnutí nahrávání z diktafonu
- Podepsání nebo ústně vyslovený souhlas s nahráváním

Úvodní, bibliografické otázky

- Jaká je Vaše pozice v organizaci, kde vykonáváte Vaši praxi?
- Od kdy jste v organizaci zaměstnán/a?
- Kde jste pracovali během průniku onemocnění Covid-19 na naše území? Jaké oddělení?

Ostatní otázky

- Pamatujete si Vaši první směnu od vyhlášení nouzového stavu? Byla náročná?
- Jak rychle jste se museli adaptovat na nově vzniklá opatření, která byla vydána vaší organizací a vládou ČR?
- Co tyto změny obnášely? Bylo něco, co Vás ve výkonu vaší praxe limitovalo?
- Je Vám znám pojem multidisciplinární tým (dále jen MDT)?
- Byl/a jste součástí MDT?
- Jaká zde byla vaše pozice?
- Kým jste byl/a ke spolupráci v MDT přizván/a? A kdy to bylo?
- Kdybyste měli označit člověka, který celý tým řídil (profesi), prosím jmenujte.
- Probíhala nějaká pravidelná setkání MDT?
- Jak často jste se scházeli a za jakým účelem?

- Přišlo Vám osobně někdy, že by některý z Vašich kolegů MDT podléhal nějaké nějakým stresovým/fyzicky náročným podnětům, které ovlivnily jeho výkon práce?
- Jaké atributy jste očekávali od svých kolegů v MDT ve výkonu práce s pacienty?
- Jaké atributy jste očekávali od svých kolegů v MDT v kolektivu?
- Byla za “doby Covidové“ Vaše pozice v MDT srovnatelně náročná s pozicí mimo “dobu Covidovou“?
- Co jste vnímal/a jako největší pozitiva a negativa spolupráce v MDT?
- Kdybyste se zpětně ohlédli, dokázala se organizace s náhle vzniklou krizí vypořádat důstojně s ohledem na pacienta/klienta i na zaměstnance?
- Co byste jmenovali za profesní klady a zápory, které si odnášíte z doby Covidové a práce v MDT?
- Je něco, co byste vytkli své organizaci, při formování nemocničních krizových úprav, při prvních vlnách pandemie?
- Je něco, co byste pochválili své organizaci, při formování nemocničních krizových úprav, při prvních vlnách pandemie?
- Pokud je něco, co by se mělo, dle Vašeho názoru, do dalších pandemických období změnit?
- Pokud nastane další, obdobná situace, budete opět chtít být součástí MDT na krizových odděleních?
- Co pro vás bylo motivující nebo naopak demotivující při výkonu práce v MDT během pandemie?
- Myslíte si, že bylo sestavení MDT zvládnuto správně?

Ukončení rozhovoru:

- Prostor pro dotazy participanta
- Ukončení nahrávání z diktafonu
- Poděkování za společně strávený čas a věcné výpovědi
- Odchod

Příloha B: Tabulka operacionalizace

Tabulka 1: Tabulka operacionalizace

Hlavní výzkumná otázka		
„Jaké byly klíčové faktory při implementaci změny a udržení pracovníka v týmu MDT ve zdravotnickém zařízení, během pandemické krize onemocnění Covid-19?“		
Dílčí výzkumné otázky	Indikátory	Cílené otázky v dotazníku
VVO1		
<i>Jak byla členy MDT přijata změna během formování nově vzniklého týmu v prvních vlnách pandemie?</i>	Identifikace přijetí změny zaměstnancem v počátcích krize.	- Jak rychle jste se museli adaptovat na nově vzniklá opatření, která byla vydána vaší organizací a vládou ČR? - Co tyto změny obnášely? Bylo něco, co Vás limitovalo ve výkonu vaší praxe? - Přišlo Vám osobně někdy, že by některý z Vašich kolegů v MDT podléhal nějakým stresovým/fyzicky náročným podnětům, které ovlivnily jeho výkon práce?
VVO2a:		
<i>Jaká očekávání měli členi týmu od náplně práce v MDT ve zdravotnickém zařízení v době pandemie a mimo ní, směrem k pacientovi?</i>	Ideálně, identifikace všech atributů, které očekávají respondenti od svých kolegů směrem k pacientovi.	- Jaké atributy jste očekávali od svých kolegů v MDT ve výkonu práce s pacienty? - Co jste vnímal/a jako největší pozitiva a negativa spolupráce v MDT?
VVO2b:		
<i>Jaká očekávání měli členi týmu od náplně práce v MDT ve zdravotnickém zařízení v době pandemie a mimo ní, směrem ke svým spolupracovníkům?</i>	Sociální identifikace v týmu.	- Jaké atributy jste očekávali od svých kolegů v MDT v kolektivu? - Co jste vnímal/a jako největší pozitiva a negativa spolupráce v MDT?
VVO3:		
<i>Jak bylo subjektivně vnímáno vykonávání práce člena MDT v “době covidové“ v porovnání s dobou mimo pandemii?</i>	Subjektivní srovnání výkonu práce člena MDT v době krize a mimo ní.	- Pamatujete si Vaši první službu od vyhlášení nouzového stavu vládou České republiky? - Byla Vaše pozice srovnatelně náročná v “době covidové“ a mimo tuto dobu? - Pokud nastane další, obdobná situace v českém zdravotnictví,

		budete opět chtít působit v MDT na krizových odděleních, pokud bude možnost výběru?
VVO4:		
<i>Co Vás osobně motivovalo k výkonu práce a setrvání v MDT v krizových momentech pandemie nebo naopak demotivovalo?</i>	Identifikace prvků motivace u zaměstnanců v MDT týmu v době krize.	<ul style="list-style-type: none"> - Co jste vnímal/a jako největší pozitiva a negativa při práci v MDT? - Co byste jmenoval/a za profesní klady a zápory, které si odnášíte z “doby Covidové“? - Co pro vás bylo motivující nebo naopak demotivující při výkonu práce v MDT během pandemie?

Příloha C: Povolení s výzkumem od organizace

ŽÁDOST O POVOLENÍ K VÝZKUMU V ORGANIZACI

Já, Bc. David Beneš žádám organizaci [redacted] zdali by mi udělila povolení k mému kvalitativnímu výzkumu v oblasti řízení ve zdravotnictví a sociálních věcech. Výzkum se bude skládat z rozhovorů s vybraným vzorkem zaměstnanců [redacted] kteří byli v době pandemie Covid-19 zaměstnanci a v prvních liniích se společnými silami snažili brzdit krizi a pomáhat druhým. Prioritní zaměření bude na multidisciplinární tým. Výzkum bude uveřejněn v mé diplomové práci, kterou budu odevzdávat na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze. Jak naše organizace, tak účastníci na výzkumu budou plně anonymizováni. Organizace se tak nemusí bát, že by projekt jakkoliv ovlivnil její fungování, či ohrozil její renomé. Naopak, výstup práce bude sloužit organizaci jako opora při zvládnutí krizových chvílí stejných nebo podobných s pandemií Covid-19.

Tímto uděluji souhlas s provedením výzkumu

V Praze dne 17.5.2023; [redacted]

Příloha D: Informovaný souhlas

Informovaný souhlas pro účastníky výzkumu

Vedoucí výzkumu:

Jméno: Bc. David Beneš

E-mail: Davidbene**@seznam.cz

Tel. Kontakt: 774554***

Diplomová práce se týká tématu: Krizové řízení během pandemie onemocnění covid-19 se zaměřením na multidisciplinární spolupráci. Cílem práce je Identifikace klíčových faktorů při implementaci změny z pohledu pracovníka MDT a jeho následné udržení v týmu.

Výzkum se bude skládat z rozhovorů, které budou vedeny s předem vybraným vzorkem participantů. Participant, tedy vy, se svým podpisem zavazuje k tomu, že jeho účast na výzkumu je zcela dobrovolná. Svým podpisem participant stvrzuje i povolení k použití dat, která budou získána během rozhovorů s výzkumníkem. Použitím se myslí, že data budou zcela plně anonymizována a prezentována v mé diplomové práci. Pokud participant nebude chtít podepisovat papírovou formu informovaného souhlasu s výzkumem, je možné vyslovit svůj souhlas ústně, se stejnými podmínkami, které jsou uvedeny v tomto dokumentu.

Průběh participace:

Participant, který dobrovolně podstoupí mé výzkumné šetření, bude podroben krátkým polo-strukturovaným rozhovorům, které budou nahrávány na diktafon mého mobilního zařízení značky Apple a Samsung. Participace na výzkumech je zcela pod záštitou anonymity. Rozhovory se budou odehrávat v uzavřené místnosti, kterou si sami předem vyberou nebo která bude nabídnuta výzkumníkem. Žádný z rozhovorů by neměl přesáhnout délku jedné hodiny. Účast na výzkumu je zcela dobrovolná. Participant podpisem této zprávy bere na vědomí, že je KDYKOLIV, během rozhovoru možné od procesu výzkumu odstoupit. Dále je možné přeskočit nebo neodpovídat na odpovědi, které se informantovi nebudou zdát v pořádku nebo mimo soulad s výzkumem. Data shromážděná od informantů posléze roztřídím a procesem kódování a použiji je v pro řešení empirické části své diplomové práce. Odevzdaná data i diplomová práce bude uložena v repozitáři závěrečných prací Fakulty humanitních studií, Univerzity Karlovy. Vedoucí výzkumu se zavazuje k tomu, že data nebudou za žádných okolností

poskytnuta třetí straně a výstup práce nijak neovlivní stávající existenci zaměstnanců v organizaci.

V Praze, dne:.....

Podpis výzkumníka:.....

Podpis informanta:.....

Příloha E: Projekt diplomové práce

Vzhledem k mému vytížení v práci na COVID jednotkách v mé organizaci jsem byl nucen přerušit postup v diplomové práci, kterou jsem začal psát na přelomu roku 2020/2021. Po 2 letech jsem se vrátil k práci, abych se pokusil o úspěšnou obhajobu a snažil se o dokončení našeho studijního programu na Fakultě humanitních studií. Přesto, že jsem stále vytížen výjezdy na zdravotnické záchranné službě a práci na dětském ARO, rozhodl jsem se nic nevzdát a pokračovat v mnou rozepsané práci. Po konzultaci s mojí vedoucí práce jsme se shodli, že je potřeba udělat pár úprav, vzhledem k časové prodlevě a předchozí téma diplomové práce lehce poupravit a obohatit. Rozhodli jsme se o konzultaci a poradu s Doc. Bossou, která nám poradila, jak nakládat s projektem diplomové práce a tím schválila i nový postup, kterým jsem se ve své diplomové práci začal ubírat. Projekt diplomové práce byl obohacen o problematiku multidisciplinárního týmu. Níže přikládám poupravený projekt diplomové práce. Původní projekt diplomové práce je k nalezení v systému SIS.

Fakulta humanitních studií

Univerzita Karlova



Program řízení a supervize v
sociálních a zdravotnických organizacích

PROJEKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno studujícího: Bc. David Beneš

OČ studenta: 82473761

Rok imatrikulace na katedře: 2018

1. Předběžný název diplomové práce:

Krizové řízení během pandemie onemocnění covid-19 se zaměřením na multidisciplinární spolupráci

2. Formulace a vstupní diskuse problému:

Hlavním tématem, na které se soustředím ve své diplomové práci je krizový management ve zdravotnických službách, zaměřený na problémy, které nastaly během pandemie covid-19. Konkrétně se má diplomová práce bude týkat analýzy změn opatření v jedné z předních, pražských fakultních nemocnic (FN) v období od jara 2020 do jara 2021, (tedy v období jednoho roku), a to formou případové studie.

Podle Antušáka a Kopeckého (2003) se používání termínu krizový management od jeho „vzniku“ postupně rozšířilo do mnoha oblastí (ekonomické, sociálně-kulturní, oblasti finančního řízení, státní správy apod.) a došlo tak i k jeho částečnému zprofanování. Doposud však nebyla vytvořena jednotná terminologie, ani samotná definice pojmu. Každá oblast dotýkající či zabývající se krizovým managementem si vytvořila vlastní potřebné výrazové prostředky. Ty jsou však platné jen právě pro jejich odvětví či obor činnosti. V některých oblastech se mohou obsahově rozcházet. Například definice vycházející ze zákona č.240/2000 Sb., o krizovém řízení zní: „Jde o souhrn řídicích činností věcně příslušných orgánů zaměřených na analýzu a vyhodnocení bezpečnostních rizik, plánování, organizování, realizaci a kontrolu činností prováděných v souvislosti s řešením krizové situace (zákon č. 240/2000 Sb.), (Antušák,

Kopecký 2003). Oproti tomu mezinárodní organizace NATO krizový management definuje jako „proces „zvládání krizí“ v širokém slova smyslu, založeném na třech vzájemně se posilujících prvcích: dialogu, spolupráci a udržování schopnosti čelit jakékoliv krizi (Antušák, Kopecký 2003). Definic krizového managementu může být mnoho různých variací. Já osobně se nejvíce ztotožňuji s výkladem krizového managementu takto. Krizový management představuje soubor názorů, postupů a zkušeností a jejich následné doporučení metod a opatření v praxi. Jak říká R. Zuzák (2004): při krizi bývá obvykle rozhodujícím faktorem čas, ve kterém se krize prohlubuje a způsobuje stále větší škody. Mám za to, že efektivnost organizace v krizi je založena na schopnosti krizových manažerů organizace se adaptovat na změny a schopnost komunikace. Prospěch a úspěch organizace v řešení náhle vzniklé situace je m.j. určen právě úrovní informačního propojení v ose: top management – výkonní (zdravotníci) odborníci. Důležitou roli v řešení krizových situací (jakou byl bezesporu i vstup „nového koronaviru“ do českých nemocnic) hrají i možnosti a limity organizace, nestačí si pouze tato dvě slova uvědomovat, ale je třeba s jejich obsahem pracovat. Nedílnou součástí řízení a řízení v období krize je proces změny. Za klíčově inspirativní pro mou práci na analýze změn „proticovidových opatření“ (s cílem zlepšit jejich budoucí implementaci a realizaci) považuji tvrzení W. E. Deminga (1986) amerického statistika a manažera (spolutvůrce „Japonského zázraku“): Chceme-li něco zlepšit, musíme to změnit, chceme-li to změnit, musíme to pojmenovat a chceme-li to pojmenovat, musíme to změřit. (Deming 1986)

Cíl: Identifikovat problémy (a jejich následné řešení) při formování multidisciplinárního týmu.

Identifikovat prvky pozitivní/negativní spolupráce mezi kolegy multidisciplinárního týmu v krizové době.

Identifikovat možnosti a limity při implementaci změny u multidisciplinárního týmu.

Identifikovat prvky pozitivních a negativních zkušeností zaměstnanců multidisciplinárního týmu v organizaci během pandemického dění.

Problémem k řešení, na který jsem se zaměřil, je reakce institucí a jedinců v nich, na změnu, resp. způsoby a případná úskalí vyrovnávání se s krizovou situací – náhle vzniklým epidemiologickým problémem.

V této práci budu dále vycházet ze svých vlastních zkušeností – zkušeností zaměstnance. Co se týče zaměstnanců, kteří jsou samozřejmě neodmyslitelným článkem celé organizace, bych rád zmínil, že pracuji jako zdravotnický záchranář, na oddělení ARO – děti, již čtvrtým

rokem, mohu konstatovat, že jsme skrze výše zmíněné období pociťovali každodenní zásahy ze stran krizového managementu naší instituce. Pro účely stanovení sledovaných oblastí změn využiji svých „terénních“ poznámek z období svého aktivního působení jako člena COVID teamu. Dále mne zajímá, jak se vypořádává daná instituce s opatřeními, která byla vydána Ministerstvem zdravotnictví v souladu s problematikou, tedy pandemií covid-19 ve vymezené době. Obecné specifikaci předmětu, vymezení srovnaných vlastností, určení konkrétních technik, způsob hodnocení získaných informací a systematiku výstupů. Může být buď použita k deskripci zkoumaných jevů, nebo ke generalizaci, klasifikaci, typologii (web - Sociologická encyklopedie).

Ze své praxe vím, že pohledy zaměstnavatelů a zaměstnanců se mohou mnohdy rozcházet v tom, jaké by byly nejlepší postupy v krizi. Dále vím, že ne každé prohlášení je aplikovatelné v praxi. Při mnoha rozhovorech, které jsem vedl s manažery své organizace, vyplynulo, že se manažeři organizací snaží hledat schůdná řešení pro zvýšení efektivity v době krize, jako tomu bylo například v počátcích pandemie covid-19. Stejně jako v jiných oborech existuje ale i zde mnoho limitů, které brání realizaci naplňování jednotlivých faktorů pro bezpečnost práce celé instituce. Považuji za velmi důležité, aby management organizace plně využil nástroje a dostupné prostředky ke zvýšení právě oné bezpečnosti a tím i zkvalitnění práce každého z nás. Dále je nutné, aby se organizace pozitivně stavila k zaměstnancům v předních liniích v boji s krizovým problémem. Zaměstnanci, kteří budou mým zkoumaným vzorkem, budou členové multidisciplinárního týmu. Rád bych zjistil, jak se daný tým dokázal adaptovat na proces náhle vzniklé změny při krizových okamžicích.

3. Pracovní postup a harmonogram:

Práce se bude skládat ze dvou částí. První část bude teoretická, druhá část bude empirická.

Teoretická část:

V rámci teoretické části práce budu vycházet z teoretických východisek oblasti managementu (krizového řízení, řízení změn a personálního řízení), procesu změny a popisu multidisciplinárního týmu.

Teoretická část bude obsahovat:

- a) upevnění teoretického rámce na základě zpracovaných rešerší k tématu a studia relevantních zdrojů.

- b) Definici a vymezení základních témat a pojmů s rozčleněním do kapitol a se zaměřením na instituce a jednotlivce (krizový management, management změny, personální řízení, kompetence, stress management, sociální, psychologické a sociologické aspekty řízení).
- c) Definici procesu změny a modely procesu změny.
- d) Popis multidisciplinárního týmu.
- e) Popis paliativní péče.
- f) Případovou studii, jako přemostění teoretické a empirické části práce.

Empirická část

Zde je půda, kde nalézám prostor pro svůj výzkum. Zejména mne zajímá, jak jsou dodržována, realizována a rozvíjena opatření, která byla vydána vládními institucemi, v souvislosti s nákazou covid-19, ve fakultní nemocnici XX. Budu sledovat, jak se opatření realizují a transformují během časového období jaro 2020 až jaro 2021. Základní strukturou práce je případová studie k tématu "proticovidových opatření" – v rámci této formy práce postupně realizuji: sekundární analýzu dat (relevantních dokumentů k tématu, navážu (komparační) Analýzou dat/resp. analýzou evidovaných změn ve vztahu k opatřením v souvislosti s onemocněním COVID 19 ve Fakultní nemocnici XX za období jaro 2020 až jaro 2021 (jeden rok). Komparovat budu jak nově nalezená data v definovaných oblastech/jednotkách, tak své osobní zkušenosti, jakožto zdravotnického záchranáře, pracujícího v COVID teamu.

V případě, který řeším v rámci své diplomové práce: tedy v rámci realizace „proticovidových opatření se proto zaměřím na oblasti (jednotky), které jsem formuloval na základě pozorování a s oporou vlastních „terénních poznámek“ aktivního člena COVID týmu.

Při úvaze o sledu aktivit, které bych měl v rámci práce realizovat tak, aby na sebe logicky a smysluplně navazovaly, jsem vycházel i z Demingova principu trvalého zlepšování, a to nejen v obecných principech (Plánuj, Do/dělej, Check/kontroluj, Act/jednej), ale pro stanovení procesu práce jsem využil Demingova popisu procesu trvalého zlepšování: □ vymezení rozsahu systému (FN přímo řízené MZ)

- Vyhlášení politiky pro danou oblast. (krizové)
- Plánování určení jednotlivých požadavků a způsobu jejich zavedení a udržování v praxi. (Opatření MZ, realizace opatření ve FN, krizový management a management změny)

- Implementace jednotlivých požadavků do praxe a jejich řízení.(krizový management a zdravotničtí odborníci – informační osa)
- Provádění a vyhodnocování kontrol.(evidence realizace FN – management kvality/příspěvek mé DP)
- Provádění přezkoumání fungování systému managementu vedením.(management kvality/příspěvek mé DP)

Pro názornost předkládám v tabulce draft oblastí (jednotek) pro komparační analýzu.

OBLAST (sledovaná jednotka/parametr)	METODA sledování/evidence	2020 (sledovaný interval)	2021 (sledovaný interval)	ZMĚNA/ROZDÍL
Opatření (název/charakter)	Analýza dokumentů, rozhovory			
Opatření (způsob realizace)	Analýza dokumentů, rozhovory			
Materiální zajištění	Rozhovory, terénní zápisník			
Procesy a postupy	Rozhovory			
Personální obsazení	Rozhovory			
Kompetence jednotlivců	Rozhovory			

Kompetence institucí/oddělení/úseků	Rozhovory			
Postoje zaměstnanců	Rozhovory, terénní zápisník			
Míra stresu	Rozhovory, terénní zápisník			

Tyto oblasti, resp. změny v nich, budu s odstupem porovnávat „rok poté“ a následně prezentovat relevantnímu auditoriu (členové managementu a COVID týmu) v rámci Focus group s ambicí získat z reakcí zúčastněných podklady pro hodnocení celého procesu a jeho evidence. Předpokládám, že oblasti/jednotky se v průběhu práce (získávání údajů/rešerše) ještě mohou lehce modifikovat, popř. je na základě informací získaných během „rešeršní fáze“ doplním o další oblasti, ale v základních rysech zůstanou zachovány.

Výzkumné otázky:

Hlavní výzkumná otázka: *Jaké byly klíčové faktory při implementaci změny a udržení pracovníka v týmu MDT ve zdravotnickém zařízení, během pandemické krize onemocnění Covid-19?*

Vedlejší výzkumná otázka 1: *Jak byla členy MDT přijata změna během formování nově vzniklého týmu v prvních vlnách pandemie?*

Vedlejší výzkumná otázka 2: *Jaká očekávání měli členi týmu od náplně práce v MDT ve zdravotnickém zařízení v době pandemie a mimo ní, směrem k pacientovi?*

Hlavní cíl: Identifikace klíčových faktorů při implementaci změny z pohledu pracovníka MDT a jeho následné udržení v týmu, během zkoumané doby.

Dílčí cíl 1: Identifikace přijetí změny zaměstnancem v počátcích pandemické krize.

Dílčí cíl 2: Identifikace očekávání členů týmu ve zdravotnických službách týkající se náplně práce v pandemické době směrem k pacientům.

Základní přístup - případová studie:

U případových studií jde o detailní studium jednoho případu, kde se předpokládá, že důkladným prozkoumáním jednoho případu lze lépe porozumět jiným podobným případům. Na konci studie se zkoumaný případ vřazuje do širších souvislostí. Případovou studii lze podle typu sledovaného případu zařadit na studium sociálních skupin, které lze využít i u zaměstnaneckých skupin. (Hendl, 2016: 102-103)

Kódování polo-strukturovaných rozhovorů

Proces kódování polo-strukturovaných rozhovorů spočívá v tom, že jsem přidělil kódy na nejvíce se opakující témata z výpovědí informantů. „*Kódem se rozumí symbol, který výzkumník přiřadí údaj, jenž vystupuje jako hodnota kvalitativní proměnné za účelem standardizace zápisu v tabulce. Kódem mohou být písmena, číslice nebo určité značky*“ (Petrušek 1996, s 493). Kódování probíhalo tak, aby korelovalo s mým výzkumným cílem, kterým je: **Identifikace klíčových faktorů při implementaci změny z pohledu pracovníka MDT a jeho následné udržení v týmu.**

Dokumenty a fyzická data:

Data shromážděná z polo-strukturovaných rozhovorů vedených mnou osobně, odborná literatura, webové stránky, terénní deník.

Výběrový vzorek:

Institucí, kterou jsem si vybral pro svůj výzkum, bude pražská FN XY. Výzkumným vzorkem budou: Management organizace: staniční sestra, lékařský personál: lékař, nelékařský personál: Klinický psycholog, všeobecná sestra, praktická sestra, zdravotnický záchranář, sociálně zdravotnický personál: Sociálně – zdravotní pracovník, intervent, kaplan.

Analýza dat:

Analýza potřebných dat bude spočívat v detekční analýze dokumentů a následné komparační analýze dokumentů a prohlášení Ministerstva zdravotnictví a vlády v komparaci s dokumenty, prohlášeními a postupy Fakultní nemocnice. Komparační analýza může být použita buď k deskripci zkoumaných jevů, nebo ke generalizaci, klasifikaci, typologii, k hledání kauzálních a funkčních souvislostí a následností, popř. k predikci a prognóze. Je chápána též jako forma testování hypotéz. (web)

Použité metody:

→ případová studie

- polo-strukturovaný rozhovor vedený osobně
- kódování polo-strukturovaných rozhovorů

Výstup práce:

Doporučení pro organizaci

Časový harmonogram diplomové práce:

- leden 2020 – zadání a konzultace DP, rešerše k tématu DP
- říjen až listopad 2022 – studium literatury, příprava teoretické a praktické části
- srpen 2022 – psaní teoretické části, příprava praktické části
- duben 2023 – realizace praktické části, rozhovory
- duben 2023- analýza a interpretace praktické části,
- Červen 2023 – dokončení diplomové práce a její odevzdání
- Během celého procesu zpracování DP budou pravidelné konzultace s vedoucím práce

4. Předběžná bibliografie k diplomové práci:

- 1) GÖPFERTO VÁ, Dana. *Epidemiologie: [přůvodce epidemiologickou metodou]*. Praha: Triton, 1999. ISBN 80-7254-037-8.
- 2) PENNINGTON, Tess. *The Coronavirus Preparedness Handbook*. Washington: Skyhorse, 2020. ISBN 9781510762510.
- 3) N. Chen, M. Zhou, X. Dong, J. Qu, F. Gong, Y. Han, et al. *Epidemiological and clinical characteristics of 99 cases of 2019 novel coronavirus pneumonia in Wuhan, China: a descriptive study*. Lancet (2020).
- 4) C. Huang, Y. Wang, X. Li, L. Ren, J. Zhao, Y. Hu, et al. *Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China*. Lancet (2020).
- 5) SMIL, Vaclav. *Globální katastrofy a trendy: příštích padesát let*. Přeložil Pavel KAAS. Praha: Kniha Zlin, 2017. Tema (Kniha Zlin). ISBN 978-80-7473-528-8.
- 6) ŠKRLA, Petr a Magda ŠKRLOVÁ. *Řízení rizik ve zdravotnických zařízeních*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2616-8.
- 7) MADAR, Jiří. *Řízení kvality ve zdravotnickém zařízení: vážně i nevážně k prosperitě nemocnic a spokojenosti pacientů*. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0585-0.
- 8) PLAMÍNEK, J. 2014. *Diagnostika a vitalizace firem a organizací*. Praha: Grada.
- 9) SILVERMAN, David. 2006. *Interpreting qualitative data: methods for analysing talk, text and interaktion*. London: Sage. 428 s. ISBN 1-4129-2245-3.
- 10) CHARVÁT, Jaroslav. *Firemní strategie pro praxi: praktický návod pro manažery a podnikatele: od firemní kultury po schopnost vydělávat peníze: příklady a studie z praxe v ČR*. Praha: Grada, 2006. Expert (Grada). ISBN 80-247-1389-6.

- 11) ANTUŠÁK, Emil; VILÁŠEK, Josef: *Základy teorie krizového managementu*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2016. ISBN 978-80-246-3443-2
- 12) Kuhn, T. (1979). *Metaphor in Science*. In A. Ortony (ed.), *Metaphor and Thought* (2. vyd., pp. 533–542). Cambridge: Cambridge University Press.
- 13) MERNA, T., AL-THANI, F., F.: *Risk management*. 1. vydání. Praha: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1547-3.
- 14) ZUZÁK, R.: *Krizové řízení podniku (dokud ještě není v krizi)*. 1. vydání. Praha: Professional Publishing, 2004. ISBN 80-86419-74-6.
- 15) HENDL, J. 2016. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál.
- 16) DEMING, W. E. *Out of the Crisis*. Cambridge: Center for Advanced Engineering Study, Massachusetts Institute of Technology, 1986

Online zdroje:

- 1) http://www.khshk.cz/e-learning/kurs6/kapitola_102_epidemiologick_opaten_prevence_nkaz.html
- 2) <https://www.mzcr.cz/category/uredni-deska/rozhodnuti-ministerstva-zdravotnictvi/aktualnimimoradna-a-ochranna-opatreni-ke-covid-19/>
- 3) <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-305>
- 4) https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=Cj0KCQjwaf6BRC5ARIsAALPIIV0cDWJqF4tb07JMI67wg0XL_kJ4Pn_xQ0oSVwxnuAlteHwDVZIL_YaAo3JEALw_wcB
- 5) http://sreview.soc.cas.cz/artkey/inf-990000-0200_About-Us.php
- 6) https://karolinum.cz/data/clanek/4564/AUC%20PaH%20Sociologica_XXI_2_2016_51-71.pdf
- 7) http://www.hygp Praha.cz/dokumenty/narizeni-hygienicke-stance-hlavniho-mesta-prahy-c--62020-5056_5056_161_1.html
- 8) <https://www.statnisprava.cz/rstsp/slovník.nsf/i/koronavirus>
- 9) <https://www.mzcr.cz/tiskove-centrum/tiskove-zpravy/>
- 11) https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Metoda_srovn%C3%A1vac%C3%AD

Zákony a právní předpisy:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-305>

Podpis studenta:.....

Dne:.....