

TISKOVÁ ZPRÁVA

V LISTOPADU SE V TN KONALA TRADIČNÍ KONFERENCE – DEN MARIE ŠPANĚLOVÉ PRO ZDRAVOTNICKÉ PRACOVNÍKY

4. prosince 2019

V Thomayerově nemocnici se v polovině listopadu konala tradiční konference – Den Marie Španělové pro zdravotnické pracovníky. V tomto roce šlo již o dvacáté třetí setkání zdravotních sester a bratrů v TN. Konferenci zahájila Mgr. Jaroslava Mrkvičková, MBA, náměstkyně pro nelékařská zdravotnická povolání. Přivítala přítomné účastníky, poděkovala jim za jejich usilovnou a namáhavou práci, kterou vykonávají mnohdy i nad rámec svých pracovních povinností pro své pacienty. Tématem letošního ročníku konference bylo - „Co chceme/nechceme vědět“, které nabízí mnohé úhly pohledu, významy a asociace.

Poté předala slovo řediteli nemocnice, **doc. MUDr. Zdeňku Benešovi**, který poděkoval za pozvání a možnost konferenci navštívit, poděkoval zaměstnancům za celoroční nelehkou práci a seznámil je s budoucími plány rozvoje nemocnice. Zmínil například přípravu rekonstrukce několika pavilonů TN, nákup nových přístrojů či budoucí výstavbu urgentního příjmu, která by měla vzniknout u plicní kliniky. Vše je však závislé na finančních možnostech nemocnice a také dotací ze strany Min. zdravotnictví či evropských fondů.

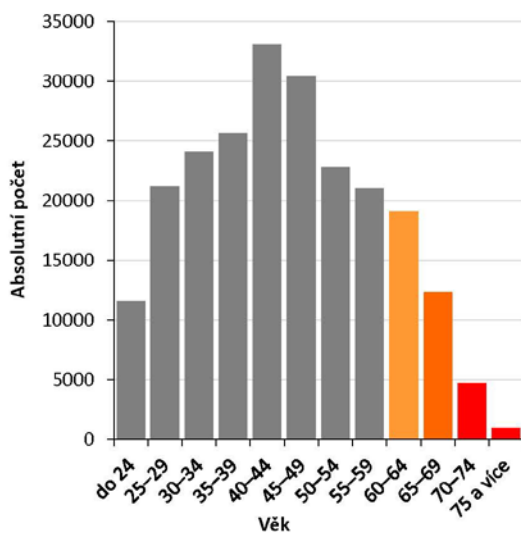
Dopolední blok přednášek zahájila **Mgr. Jaroslava Barková**, personální náměstkyně TN na **téma Národní registr zdravotnických pracovníků**. Registr zdravotnických pracovníků byl vyřazen z provozu a na jeho místo byl zřízen Národní registr zdravotnických pracovníků. Magistra Barková zmínila legislativní ukotvení registru, a jaké údaje o zdravotnických pracovnících jsou v systému evidovány, kdo do systému vkládá data, kdo je může číst a jaké změny nastanou od 2. 1. 2020.

Náměstkyně Mrkvičková všechny přítomné seznámila se statistickými údaji z Národního registru zdravotnických pracovníků, s počty sester a jejich věkové zastoupení. Data to nejsou příliš optimistická a dokladují **aktuální stav zdravotních sester, ošetrovatelek či porodních asistentek v ČR (viz následující grafy)**.

NLZP celkem podle věku a pracovního zařazení v Národním registru zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

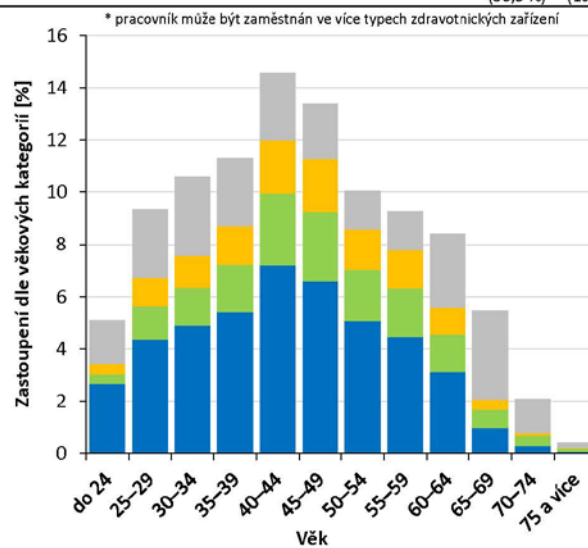
Věk celkem

	N = 227 113
Průměr	45 let
Medián	44 let
60 a více let	37 133 (16,4 %)
65 a více let	18 028 (7,9 %)



Věk podle pracovního zařazení

	Počet*	Průměr	Medián	60 +	65 +
v nemocnicích akutní péče	106 749	43 let	43 let	10 249 (9,6 %)	3 019 (2,8 %)
v ambulantních zařízeních	39 720	46 let	46 let	6 036 (15,2 %)	2 726 (6,9 %)
v jiných zařízeních	30 408	45 let	45 let	3 624 (11,9 %)	1 238 (4,1 %)
pracovní zařazení dosud neuvedeno	57 383	47 let	45 let	17 516 (30,5 %)	11 098 (19,3 %)

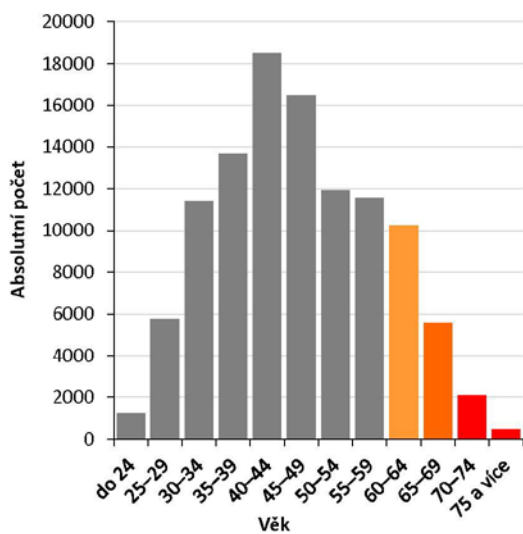


Zdroj: Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

§ 5 Všeobecná sestra podle věku a pracovního zařazení v Národním registru zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

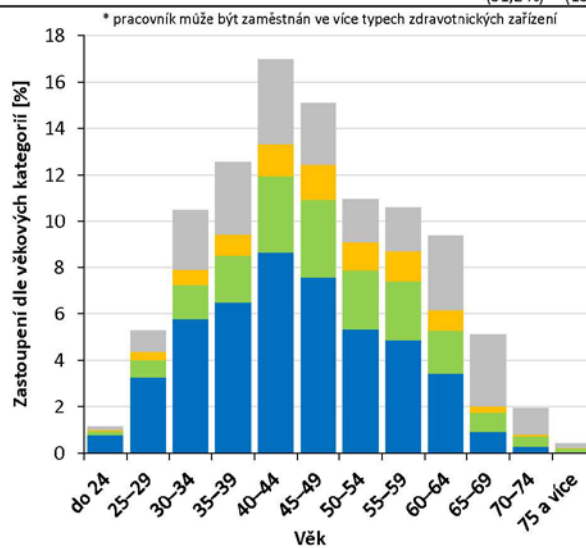
Věk celkem

N = 108 998	
Průměr	47 let
Medián	45 let
60 a více let	18 381 (16,9 %)
65 a více let	8 143 (7,5 %)



Věk podle pracovního zařazení

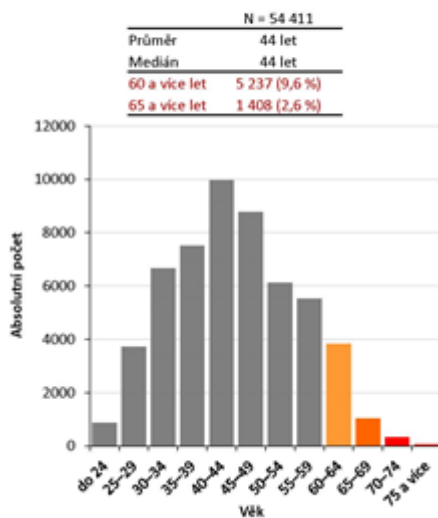
	Počet*	Průměr	Medián	60 +	65 +
v nemocnicích akutní péče	54 411	44 let	44 let	5 237 (9,6 %)	1 408 (2,6 %)
v ambulantních zařízeních	22 165	48 let	47 let	3 639 (16,4 %)	1 566 (7,1 %)
v jiných zařízeních	9 862	48 let	47 let	1 383 (14,0 %)	427 (4,3 %)
pracovní zařazení dosud neuvedeno	26 601	50 let	48 let	8 301 (31,2 %)	4 778 (18,0 %)



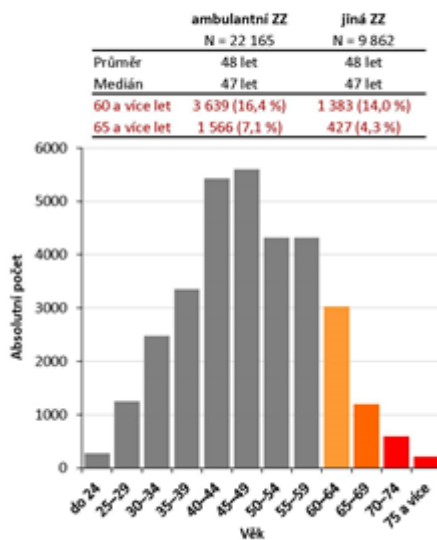
Zdroj: Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

§ 5 Všeobecná sestra podle věku a pracovního zařazení v Národním registru zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

Věk v nemocnicích akutní péče



Věk v ambulantních a jiných zařízeních

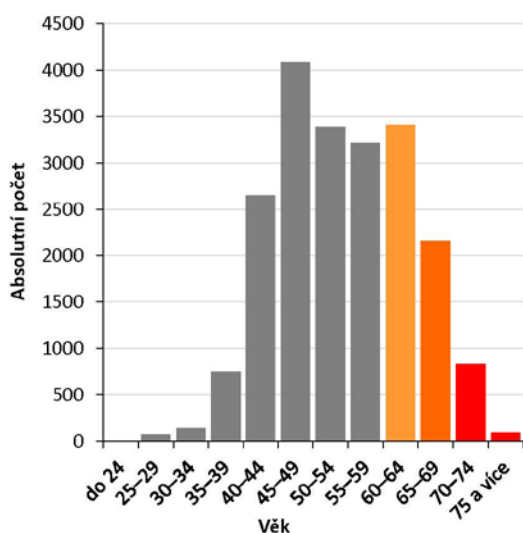


Zdroj: Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

§ 5a Dětská sestra podle věku a pracovního zařazení v Národním registru zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

Věk celkem

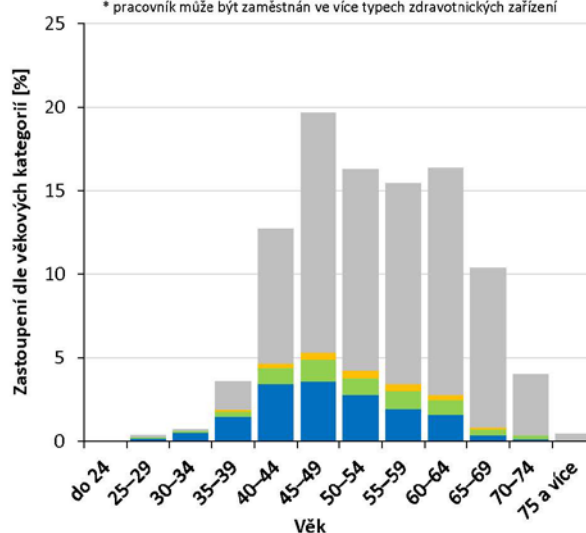
N = 20 787	
Průměr	54 let
Medián	53 let
60 a více let	6 490 (31,2 %)
65 a více let	3 081 (14,8 %)



Věk podle pracovního zařazení

	Počet*	Průměr	Medián	60 +	65 +
v nemocnicích akutní péče	3 350	49 let	48 let	434 (13,0 %)	100 (3,0 %)
v ambulantních zařízeních	1 309	52 let	52 let	310 (23,7 %)	129 (9,9 %)
v jiných zařízeních	433	52 let	52 let	87 (20,1 %)	22 (5,1 %)
pracovní zařazení dosud neuvedeno	15 716	55 let	55 let	5 664 (36,0 %)	2 831 (18,0 %)

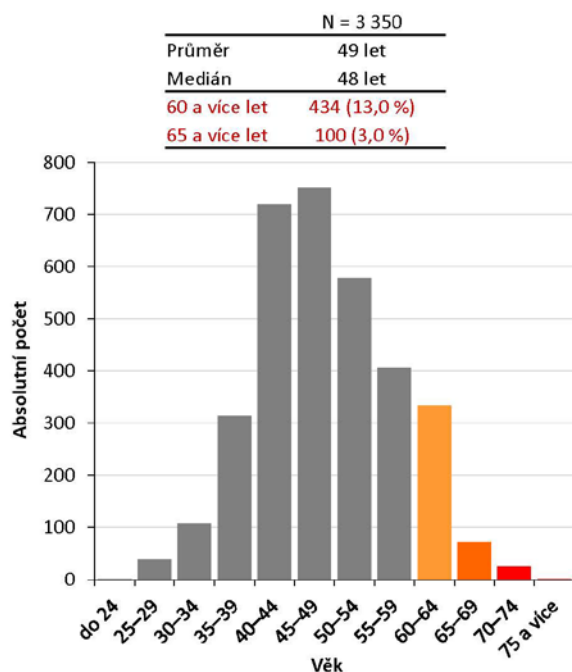
* pracovník může být zaměstnán ve více typech zdravotnických zařízení



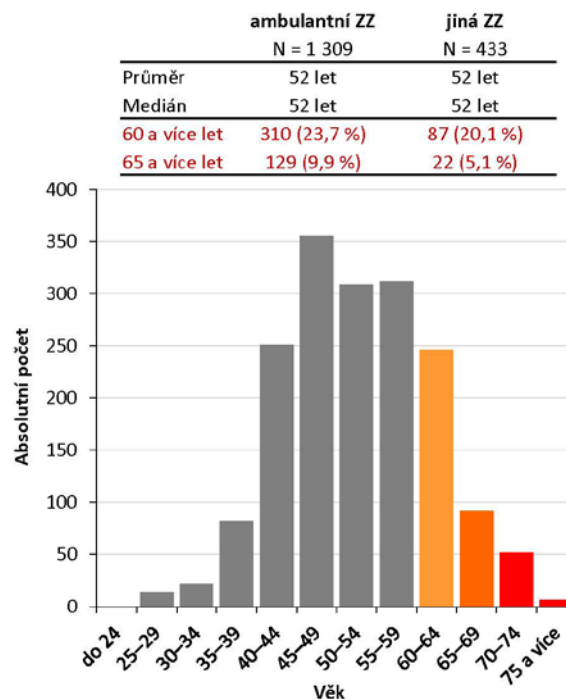
Zdroj: Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

§ 5a Dětská sestra podle věku a pracovního zařazení v Národním registru zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

Věk v nemocnicích akutní péče



Věk v ambulantních a jiných zařízeních

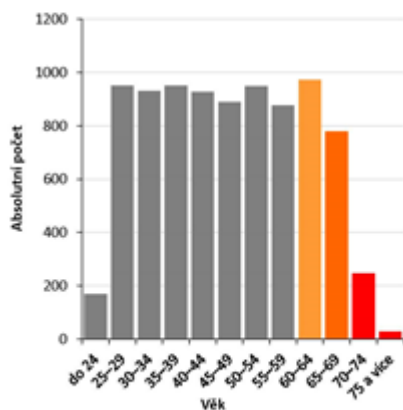


Zdroj: Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

§ 6 Porodní asistentka podle věku a pracovního zařazení v Národním registru zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

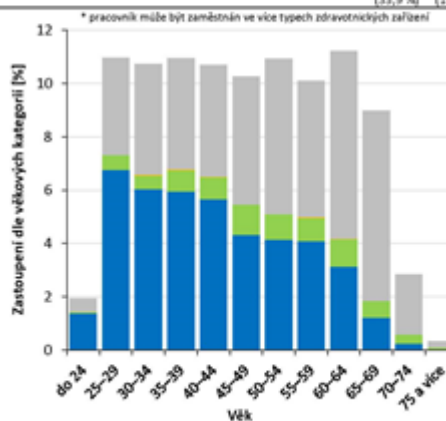
Věk celkem

N = 8 669	
Průměr	47 let
Medián	47 let
60 a více let	2 027 (23,4 %)
65 a více let	1 054 (12,2 %)



Věk podle pracovního zařazení

	Počet*	Průměr	Medián	60 +	65 +
v nemocnicích akutní péče	3 802	42 let	41 let	408 (10,7 %)	130 (3,4 %)
v ambulantních zařízeních	692	50 let	50 let	185 (26,7 %)	94 (13,6 %)
v jiných zařízeních	13	43 let	41 let	1 (7,7 %)	0 (0,0 %)
pracovní zařazení dosud neuvedeno	4 254	51 let	52 let	1 444 (33,9 %)	833 (19,6 %)

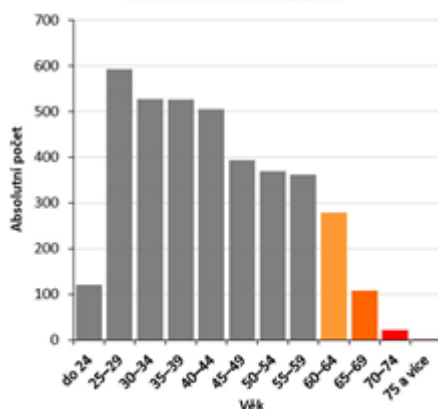


Zdroj: Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

§ 6 Porodní asistentka podle věku a pracovního zařazení v Národním registru zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

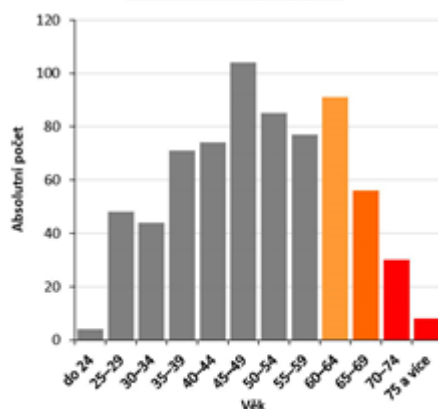
Věk v nemocnicích akutní péče

	N = 3 802
Průměr	42 let
Medián	41 let
60 a více let	408 (10,7 %)
65 a více let	130 (3,4 %)



Věk v ambulantních zařízeních

	N = 692
Průměr	50 let
Medián	50 let
60 a více let	185 (26,7 %)
65 a více let	94 (13,6 %)

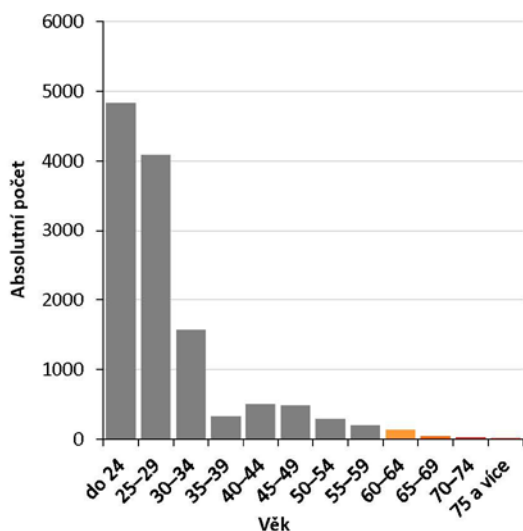


Zdroj: Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

§ 21b Praktická sestra podle věku a pracovního zařazení v Národním registru zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

Věk celkem

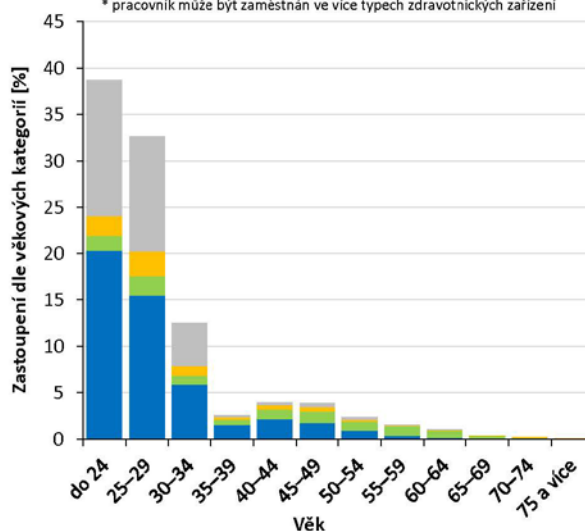
	N = 12 493
Průměr	29 let
Medián	26 let
60 a více let	210 (1,7 %)
65 a více let	81 (0,6 %)



Věk podle pracovního zařazení

	Počet*	Průměr	Medián	60 +	65 +
v nemocnicích akutní péče	6 241	28 let	26 let	31 (0,5 %)	7 (0,1 %)
v ambulantních zařízeních	1 340	40 let	40 let	154 (11,5 %)	65 (4,9 %)
v jiných zařízeních	967	31 let	28 let	13 (1,3 %)	5 (0,5 %)
pracovní zařazení dosud neuvedeno	4 116	26 let	25 let	6 (0,1 %)	0 (0,0 %)

* pracovník může být zaměstnán ve více typech zdravotnických zařízení

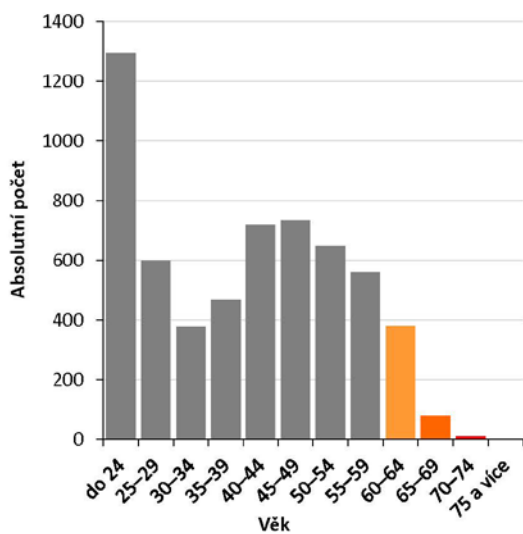


Zdroj: Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

§ 36 Ošetřovatel podle věku a pracovního zařazení v Národním registru zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

Věk celkem

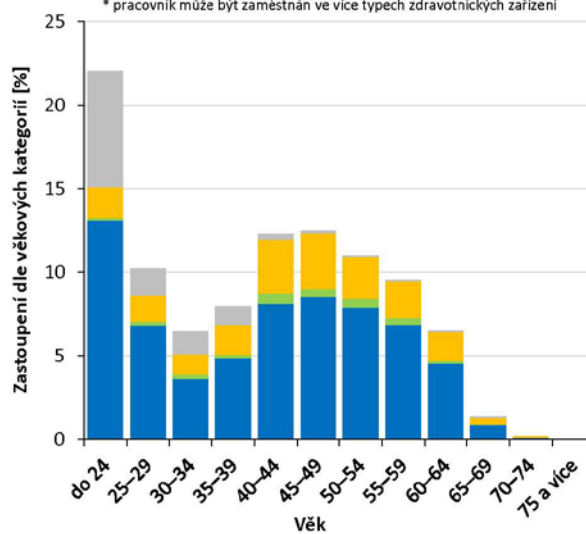
	N = 5 870
Průměr	40 let
Medián	41 let
60 a více let	469 (8,0 %)
65 a více let	89 (1,5 %)



Věk podle pracovního zařazení

	Počet*	Průměr	Medián	60 +	65 +
v nemocnicích akutní péče	3 862	41 let	43 let	323 (8,4 %)	56 (1,5 %)
v ambulantních zařízeních	186	44 let	45 let	9 (4,8 %)	1 (0,5 %)
v jiných zařízeních	1 169	44 let	45 let	131 (11,2 %)	28 (2,4 %)
pracovní zařazení dosud neuvedeno	694	27 let	23 let	7 (1,0 %)	4 (0,6 %)

* pracovník může být zaměstnán ve více typech zdravotnických zařízení

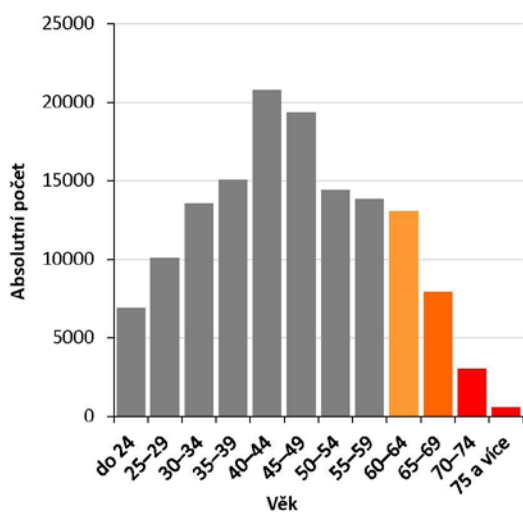


Zdroj: Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

Sesterská a ošetřovatelská povolání v Národním registru zdravotnických pracovníků (NR-ZP) – celkový přehled, stav k 1. 6. 2019

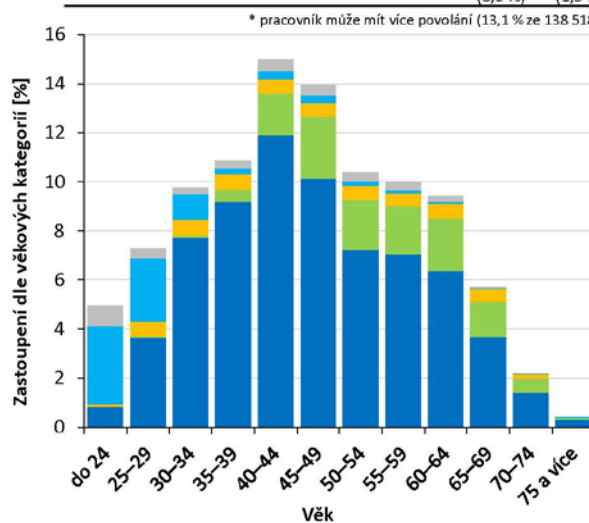
Věk celkem

	N = 138 518
Průměr	46 let
Medián	45 let
60 a více let	24 572 (17,7 %)
65 a více let	11 515 (8,3 %)



Věk podle povolání

	Počet*	Průměr	Medián	60 +	65 +
§ 5 Všeobecná sestra	108 998	47 let	45 let	18 381 (16,9 %)	8 143 (7,5 %)
§ 5a Dětská sestra	20 787	54 let	53 let	6 490 (31,2 %)	3 081 (14,8 %)
§ 6 Porodní asistentka	8 669	47 let	47 let	2 027 (23,4 %)	1 054 (12,2 %)
§ 21b Praktická sestra	12 493	29 let	26 let	210 (1,7 %)	81 (0,6 %)
§ 36 Ošetřovatel	5 870	40 let	41 let	469 (8,0 %)	89 (1,5 %)

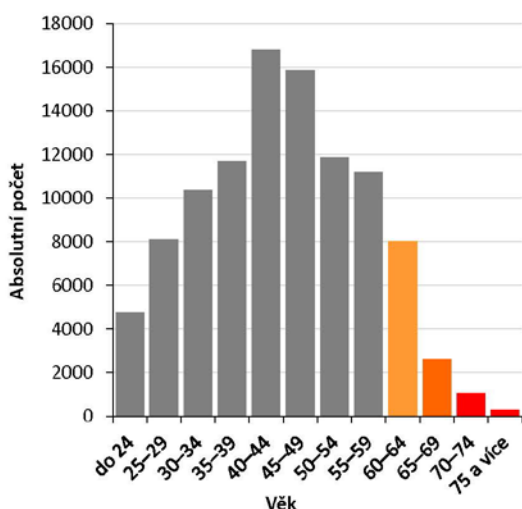


Zdroj: Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

Sesterská a ošetřovatelská povolání v Národním registru zdravotnických pracovníků (NR-ZP) – osoby s uvedeným pracovním zařízením, stav k 1. 6. 2019

Věk celkem

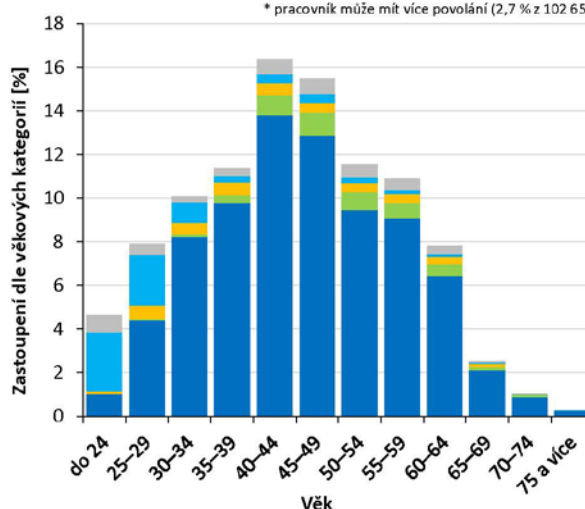
N = 102 656	
Průměr	44 let
Medián	44 let
60 a více let	11 969 (11,7 %)
65 a více let	3 950 (3,8 %)



Věk podle povolání

	Počet*	Průměr	Medián	60 +	65 +
§ 5 Všeobecná sestra	82 397	46 let	45 let	10 080 (12,2 %)	3 365 (4,1 %)
§ 5a Dětská sestra	5 071	50 let	49 let	826 (16,3 %)	250 (4,9 %)
§ 6 Porodní asistentka	4 415	43 let	42 let	583 (13,2 %)	221 (5,0 %)
§ 21b Praktická sestra	8 377	30 let	27 let	204 (2,4 %)	81 (1,0 %)
§ 36 Ošetřovatel	5 176	41 let	43 let	462 (8,9 %)	85 (1,6 %)

* pracovník může mít více povolání (2,7 % z 102 656)



Zdroj: Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP), stav k 1. 6. 2019

Na výše uvedená statistická data navázala **psycholožka PhDr. Alena Sehnalová**, která přítomným nastínila, jaké změny v naší společnosti nastaly a základní příčiny proč chybí zdravotní sestry v celé ČR. Zmínila **nutnost změnit postupy ve vedení a řízení lidí s ohledem na nové typy zaměstnanců**, nově se tvořící mezigenerační vztahy a odlišnost kvalitativní podstaty příslušníků nových generací, změny rolí, nová očekávání nejmladších generací, a také zastaralost a nedostatečnost procesů, nesystémových opatření ve zdravotnických zařízeních.

Psycholožka Sehnalová popsala změny ve vztazích generací:

- současné změny probíhají velmi rychle,
- zkušenosti starších zastarávají a úcta k nim se vytrácí,
- role žáka a učitele se často mění nebo dokonce obrací,

Mgr. et Bc. Petr Sulek, tiskový mluvčí, Thomayerova nemocnice, Vídeňská 800, 140 59 Praha 4 – Krč,
M: +420 724 326 756, **T:** +420 261 082 508, **E:** petr.sulek@ftn.cz
www.ftn.cz / facebook.com/ThomayerovaNemocnice

- technologický vývoj a současná rychlá modernizace za ageismus nemůže, ve vyspělých zemích je ho mnohem méně,
- mladí a staří mívají obtíže v komunikaci mezi sebou. Starší generace se navíc v dnešním světě cítí poměrně nekonformně. Nesouzní s dnešním kultem „věčné síly a mládí“ a nerozumí mnohým současným životním hodnotám a systému světa.

Co může pomoci vztahy měnit:

- budování vztahů mezi generacemi by mělo být součástí každodenního života a na schopnosti spolupráce mezi mladými a staršími i na jejich přínos pro všechny by se nemělo zapomínat.
- předtím, než starší generace začne na tu mladou láteřit, měla by si uvědomit, kdo to vlastně byl, kdo tyto mladší vychoval a v jakém světě je nechal vyrůstat.
- nejdůležitější je vzájemný respekt. Jedna nebo druhá strana se nemá vzdát svého mínění, ale i názory se musí prosazovat slušně.
- důležitou okolností kvalitního soužití je i umění vzájemně si naslouchat.
- empatie je jedna z nejdůležitějších věcí, díky kterým jsme schopni navazovat vztahy a je stejně tak cenná, jako intelekt.

Mladí lidé preferují

- projektové řízení,
- týmovou spolupráci v hybridních týmech,
- flexibilní prostředí,
- průběžný rozvoj a výzvy,
- respekt k jejich osobnosti.

Vztah mladých zaměstnanců k firmě:

Co je důležité pro zaměstnance, aby chtěl v dané organizaci pracovat - stabilita firmy, možnost rozvoje a kariéry, zajímavé produkty a služby, tým kvalitních lidí, možnost stálé inovace, dobré klima firmy.

Proč chce zaměstnanec odejít - komplikovaná a špatně komunikující společnost, neodpovídá kultura, ustrnulá organizace, nepřizpůsobení se novým trendům a očekáváním.

Zmínila vliv marketingu a kultu mládí.

Co nám nejspíš chybí:

- funkční systém „vrůstání“ zaměstnanců do společnosti,
- vzdělávání a rozvoj v osobnostní oblasti – vedle běžného profesního rozvoje,
- systematické vedení zaměstnanců k přijímání změn – přestávají se bát,
- rozvoj komunikačních dovedností,

- pochopení generačních zvláštností – lepší spolupráce,
- systematická příprava zaměstnanců na manažerskou pozici – nejlépe dříve, než do ní nastoupí.

Podle **sociologa Zigmunda Baumana** je současná doba „tekutá“. Ztratily se v ní jakékoli jistoty včerejška a životní styl každé nové generace se stále více liší od stylu generace jejich rodičů, nemluvě o prarodičích. Mění se akceptované hodnoty a vzrůstá množství nejistoty. Pro firmy, organizace a další společnosti to platí také a změna je pro ně jedinou jistotou.

Specifikum dnešní společnosti je soužití sedmi generací. Psycholožka Sehnalová hovořila o generaci „**Baby boomer's**“, „**X**“, „**Y**“, „**Z**“, o střetu generace „**Z**“ s realitou, hodnotách této generace, jejich citové nedozrálosti a co tito mladí lidé potřebují.

Trendy, které očekáváme v nejbližší budoucnosti:

- roboti převezmou další úkony,
- zaniknou mnohé pozice, ale také profese, a nové profese vzniknou,
- zkrátí se pracovní úvazek a zaměstnanci budou očekávat více volna,
- zaměstnanci se budou domáhat vyšší míry svobody,
- syndrom vyhoření se bude dále rozšiřovat,
- bude se zvyšovat počet žen v managementu,
- pro úspěšnost firem bude klíčová schopnost udržet si zaměstnance,
- top management bude muset více využívat služeb osobních koučů.

Postuláty, které preferují současní zaměstnanci:

- vím, co se ode mne v práci očekává,
- moje práce má odpovídající prestiž,
- vedení je srozumitelné a logické, jsem respektován a průběžná komunikace je základem vztahů,
- procesy v práci i vedení lidí jsou aktuální (přijímání, adaptační období, kompetence v dané pozici, hodnocení, vzdělávání a rozvoj, profesní růst, kariérní růst),
- mám odpovídající finanční ohodnocení,
- v práci panují dobré mezilidské vztahy,
- nadřízení mají manažerské dovednosti a znalosti,
- rozumím změnám,
- mým názorům je nasloucháno, cítím se součástí pracovního prostředí,
- mohu si vážit svého zaměstnavatele,
- mohu rozhodovat o svém čase,
- v práci „se bavím“.

Přednáška byla velice zajímavá a inspirativní pro všechny přítomné zdravotní pracovníky. Jejím výstupem či takovým vzkazem je to, že každá organizace či vedení nemocnic a různých odborných pracovišť musí měnit své zažité způsoby práce s lidmi, aby byli schopni udržet si zaměstnance a získávat nové, které je potřeba motivovat. Recept jak to udělat neexistuje, tu svou cestu musí najít každý sám.

O kurzech **manipulace s pacientem** hovořil na konferenci **Jakub Žákavec**, zástupce DelpSys společně s **Bc. Hanou Duškovou** z Gynekologicko-porodnického oddělení, která se kurzu také zúčastnila. Oba přednášející vyzdvihli především jednoduchost **metody jak manipulovat s ležícím pacientem** tak, abychom šetřili vlastní pohybový aparát a šetrně manipulovali s pacientem. Polohovat novou metodou zvládne 1 osoba bez pomoci někoho dalšího.

Poté následovala přednáška **Ing. Hany Vydrové**, která se věnuje **poradenství v oblasti společenského chování, profesionálního vzhledu a vystupování**. V rámci hodinové přednášky přítomné seznámila s významem vzhledu, s neverbální silou oděvu. **Oblečení funguje jako komunikační nástroj, profesionální vzhled je důležitý**. Ing. Vydrová vysvětlila jaké znaky má formální oblečení a které oblečení je neformální. Hovořila o významu barev, kvalitě látky, vzoru na oděvu, významu kontrastu, linií, detailu, účesu, rozdílu u denního a večerního líčení. Představila, čeho bychom se měli vyvarovat, co patří mezi neprofesionální prvky v oblečení.

Ve druhé části přednášky se věnovala vystupování a jeho základním pravidlům. Zdůraznila, že asertivita se s etiketou má ráda a poté uvedla příklady z praxe a návrhy na řešení konkrétních situací. V rámci zdravotní péče je za osobu společensky významnější považován klient a zdravotník je v této situaci považován za poskytovatele služby, tedy společensky méně významnou osobu a od toho se odvíjí další společenská pravidla. Obecně platí, že **takt a slušnost je základ a hlavní vodítko v každé složité situaci**. V obtížné situaci je důležité oddělit osobní a profesionální roli. **Slušné chování je naše vizitka**.

Závěr konference patřil paní **Tereze Schillerové**, spisovatelce a bývalé pacientky a **Bc. Michaela Tůmové z Dialogu Jessenius**. Tato organizace pomáhá pacientům. Jejich příspěvek byl o zážitcích paní Schillerové z průběhu náročné léčby závažného onemocnění a o chování zdravotnických pracovníků. Setkala se s milými zdravotníky ochotnými podpořit a pomoci pacientovi v těžké situaci i s opačným přístupem. Četla nám úryvky ze své knihy „**Deník raka**“. Bc. Michaela Tůmová na popisované zážitky reagovala z pozice zdravotníka, jak to vidí ten, kdo péči poskytuje.

Samotnou konferenci tradičně zakončilo vyhlášení soutěže o nejhezčí přednášku. Účastníci konference za **nejlepší přednášku označili příspěvek PhDr. Aleny Sehnalové „Proč nejsou**



sestry – dokážeme najít řešení?“ Účastníci ocenili přednášku dlouhým potleskem a krásným dortem s motivem přicházející zimy.

Děkujeme našim zaměstnancům, že se dostavili na konferenci v tak hojném počtu a všem přednášejícím za jejich čas a zajímavé inspirativní příspěvky. Dále chceme poděkovat Mgr. Mrkvičkové za osobní záštitu konference, zaměstnancům Závodní jídelny za přípravu dobrého občerstvení i samotné zázemí. Poděkování patří také týmu z Centra pro vzdělávání v TN, který se spolupodílel na organizaci a administrativní podpoře konference.

Mgr. Hana Kramperová, MBA
vedoucí Centrum pro vzdělávání v TN

Mgr. et Bc. Petr Sulek, tiskový mluvčí, Thomayerova nemocnice, Vídeňská 800, 140 59 Praha 4 – Krč,
M: +420 724 326 756, **T:** +420 261 082 508, **E:** petr.sulek@ftn.cz
www.ftn.cz / facebook.com/ThomayerovaNemocnice