

## Oponentský posudek na bakalářskou práci

Název práce: **Podíl staniční sestry při zavádění nových metod do praxe**  
Autor: Petra Seifertová, studentka IV. ročníku bakalářského studia Ošetrovatelství  
na Lékařské fakultě v Hradci Králové  
Vedoucí práce: Bc. Dana Vlášková  
Konzultant: Mgr. Ivana Vašátková

### 1. Volba tématu

Vhodně zvolené téma pro vhléd do potřebných vědomostí a schopností v řídicí funkci – staniční sestry. Úvod je vstupem do problematiky zvoleného tématu.

### 2. Teoretická část

Práce je zpracována na 63 stránkách. V teoretické části autorka definuje pojmy vedení a řízení, formuluje a uvádí funkce a dovednosti managerů. Rozebírá způsoby a styly vedení, jednotlivé úrovně managerů a jejich funkci. Charakterizuje pojem „moc“. V další části autorka charakterizuje práci staniční sestry a mapuje procesy managementu změn. Závěr této kapitoly obsahuje požadavky na práci managera.

Autorka uvádí rozdíl pojmu management v ošetrovatelství a ve zdravotnictví. Náplň práce staniční sestry potvrzuje hierarchii nadřízených (vrchní, hlavní sestra).

Následující kapitola je věnována procesu změn současně s důležitostí strategie změny kulturního klimatu instituce. Velmi dobře je zde vysvětlen odpor ke změnám, důvody a proces managementu změn. Závěr teoretické části tvoří příprava a realizace změn. Doplněna je příkladem zavádění ošetrovatelské dokumentace do praxe.

### 3. Empirická část

Obsahuje 30 stran. Věnuje se výzkumu podílu staničních sester na zavádění nových metod do praxe. Výzkum se uskutečnil v jedné fakultní nemocnici, okresní nemocnici a za pomoci spolužaček – staničních sester ze IV. ročníku bakalářského studia ošetrovatelství na naší lékařské fakultě. Soubor respondentek tvořilo 62 sester, z toho 60 žen a 2 muži. Nejvíce staničních sester pracovalo 7 – 15 let. Pozitivní je zjištění, že 11 % má vysokoškolské bakalářské nebo magisterské vzdělání. Pracoviště byla vybrána různorodá. Za pozitivní rovněž považují, že si 98 % staničních sester myslí, že zavádění nových metod do praxe patří do náplně staniční sestry a ve 36 % by staniční sestra měla být nejčastějším iniciátorem změn. V 16 % by to měla být hlavní sestra. Opět se objevuje jako důvod překážky v realizaci změn v největším procesu (34 %) nedostatek času. Dalším důvodem (19 %) to byla neochota podřízených ke změnám a v 15 % neochota nadřízených.

Odpovědi v následujících otázkách korespondují s výsledky stejně zaměřených bakalářských prací. Za velmi důležité pro získávání spolupracovníků považují staniční sestry vysvětlování, dostatek informací a podporu nadřízených.

V diskusi velmi dobře komentovány všechny zjištěné výsledky. Graficky jsou velmi pěkně zpracovány. Hodnotím doplnění těchto odpovědí a grafů autentickými sděleními staničních sester.

### 4. Závěr

Závěr výstižně uzavírá celou bakalářskou práci. Hlavní přínos práce vidím v potvrzení důležitosti funkce staniční sestry jako základního článku řízení ošetrovacích jednotek.

5. Literatura a práce s literaturou

V práci použito 22 titulů a dvou elektronických zdrojů. Citace vhodně doplňuje text.

6. Kvalita příloh

Přílohou je dotazník, pracovní náplň všeobecné sestry na chirurgickém oddělení a tři obrazové přílohy z pracoviště autorky.

7. Diskutovat bychom mohli:

- A. Jaký důvod vedl k názoru, že na posledním místě v navrhování změn je hlavní sestra?
- B. Jaký způsob byste volila při získávání lékařů pro spolupráci?
- C. Budou závěry Vaší práce dány k dispozici vrchní a hlavní sestře?
- D. Pracují na Vašem pracovišti bakalářky a cítíte jejich pomoc při zavádění změn?
- E. Kdo byli ti nadřízení uvedeni v 15 % neochotných pomáhat změnám?

8. Práci klasifikuji: **v ý b o r n ě**

V Hradci Králové dne 16. května 2007

Jarošlava Pečenková