

Univerzita Karlova v Praze

Oponentský posudek **Disertační práce**

Obor: Andragogika

Analýza systému personálního řízení ve zdravotnických zařízeních následné a dlouhodobé péče v České republice

Mgr. Ing. Pavel Matoušek

Školitel: PhDr. Renata Kocianová, Ph.D.

Oponent:

Doc. MUDr. Iva Holmerová, Ph.D. – Univerzita Karlova v Praze, Fakulta humanitních studií, Centrum pro studium dlouhověkosti a dlouhodobé péče
Alzheimer Scotland Centre for Policy and Practice, University of the West of Scotland
Visiting Professor

Autor se zabývá personální problematikou a systémem personálního řízení v oblasti, která je v současné době stále podceňovaná, a to i přes skutečnost, že dochází k výrazným demografickým změnám a význam problematiky následné a dlouhodobé péče v systému naší zdravotní péče narůstá.

Již v úvodní části disertační práce upozorňuje autor na některé paradoxy, které systém charakterizují. Na str. 8 uvádí: „Zatímco od akutní zdravotní péče je následná a dlouhodobá zdravotní péče zákonem oddělena, od dlouhodobé sociální péče její oddělení jednoznačné není.“ Pro přehlednost a v úvodu je toto sdělení postačující, nicméně ve skutečnosti je problém ještě daleko komplikovanější tím, že samotný pojem dlouhodobé péče, pokud je u nás užíván, charakterizuje zdravotní nebo sociální péči a nikoli jejich propojení, které vyplývá ze samotné definice dlouhodobé péče, která je všeobecně užívána v mezinárodním kontextu (Evropská komise, Rada Evropy, OECD). Tato definice rozumí pod pojmem dlouhodobá péče komplex služeb poskytovaných lidem s omezenou soběstačností, tedy jak zdravotnických tak sociálních. Na další straně upozorňuje autor na složitost samotného získávání dat o tomto typu služeb, když uvádí: „...statistické údaje, zejména Ústavu zdravotnických informací a statistiky České republiky. Data zdravotních pojišťoven, především Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky, zveřejňovaná ve výročních zprávách a jejich přílohách, mohou být rovněž užitečná. Využití statistických dat však znesnadňuje skutečnost, že zpracovatelé statistických dat nereagují pružně na změny legislativy, data nejsou pro současné potřeby zcela vyhovující.“

Autor charakterizuje poskytování následné a dlouhodobé péče v České republice, uvádí její jednotlivé typy a také připomíná nedávnou historii legislativního zakotvení, (respektive nedostatečného zakotvení) následné a dlouhodobé péče v naší legislativě. Rekapituluje recentní legislativní procesy v této oblasti, což je důležité ke

nepřehlednosti a komplexnosti této oblasti. Str. 13 a 14: „K legislativnímu oddělení dlouhodobé péče tak sice došlo, nicméně některé významné instituce, např. zdravotní pojišťovny a Ústav zdravotnických informací a statistiky, i po nabytí účinnosti zákona č. 372/2011 Sb. i nadále uplatňují přístup z doby před nabytím účinnosti tohoto zákona. Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky ve své ročence zahrnuje pod péči následnou i nadále lůžka ošetrovatelská a dlouhodobou péči dle nové legislativní úpravy... V praxi je dlouhodobá péče zahrnuta do skupiny poskytovatelů následné lůžkové péče. Ústav zdravotnických informací a statistiky České republiky ve Zdravotnické ročence za rok 2013 v části věnované síti a činnosti zdravotnických zařízení rozděluje nemocniční lůžka pouze na akutní, následná a novorozenecká“ Dokumentuje, že demografické změny a změna systému poskytování následné a dlouhodobé péče přináší či přinesou také potřebu přípravy nových absolventů všech potřebných oborů (lékařů, zdravotních sester, sociálních pracovníků atd.). Lze předpokládat zvýšení nejen poptávky po těchto pracovnících, a to nejen s ohledem na jejich počty, ale zejména na kvalifikaci a odborné zaměření, které budou muset lépe reflektovat zejména potřeby pacientů vyššího věku.

V úvodu do problematiky personální práce v zařízeních dlouhodobé péče uvádí parametry personálního obsazení pracovišť následné a dlouhodobé péče a příklady personálních standardů pro akreditaci. Zabývá se postavením a rolí personálních útvarů či personalistů, a to zejména v zařízeních následné a dlouhodobé péče. Za důležité považují i upozornění na problematiku migrace pracovních sil, která není v ČR pro tento segment činnosti příznivá. Dále se autor zabývá problematikou popisu pracovního místa, respektive náplně práce a jejich využitím v rámci personální práce. Vysvětluje zásady personálního plánování včetně technických možností (vzorců) pro stanovení například počtu ošetrovatelského personálu a podobně. Uvádí velmi výstižně, že reálné plánování potřeby lidských zdrojů v zařízeních následné a dlouhodobé péče je v českém prostředí podmíněno externími požadavky mimo samotné zdravotnické zařízení a dokumentuje toto tvrzení přehledem relevantních předpisů upravujících tuto oblast.

Zmiňuje, že takzvané personální vybavení zařízení následné dlouhodobé péče nebylo do roku 2012 vázáno žádným závazným právním ani jiným předpisem. Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 134/1998 Sb., kterou se vydává seznam zdravotních výkonů s bodovými hodnotami ve znění vyhlášky č. 411/2011 Sb., sice obsahuje v rámci Pravidel vykazování ošetrovacího dne také část nazvanou Minimální personální vybavení, pro následnou a dlouhodobou péči kapitola 7.1.5.1 OD – odborné léčebné ústavy, ale tato její část nebyla vydána na základě zákonného zmocnění, tudíž ji nelze považovat za obecně závaznou. „ Teprve 1. dubna 2012 nabyla účinnosti vyhláška o požadavcích na minimální personální zabezpečení zdravotních služeb. Ta je nezpochybnitelným stanovením minimálních personálních limitů. Oproti předchozí uvedené vyhlášce zavádí povinnost zaměstnávat i další kategorie pracovníků, které ale zařízení následné péče často již zaměstnávají, protože jsou pro běžný chod zařízení potřební.“

V další části své disertace autor charakterizuje jednotlivé součásti personální činnosti, zaměřuje na získávání a výběr pracovníků, na hodnocení a odměňování a vzdělávání.

V úvodu k teoretické části vysvětluje autor zvolené metody. Vzhledem k tomu, že se snaží o poskytnutí komplexního obrazu personálního řízení v zařízeních následné a dlouhodobé péče, zvolil kvalitativní metody. To považuji za adekvátní. Velmi podrobně v této části vysvětluje logiku vytvoření výzkumného vzorku a provedení vlastního výzkumu, tak jak byla původně plánována a modifikována v průběhu vlastní výzkumné práce. Objasňuje také postup vlastního šetření, zúčastněného pozorování a rozhovorů s aktéry v jednotlivých zařízeních. Výsledky šetření následují logiku personálního řízení: charakterizují jeho vlastní zajištění, strategii, politiku a plánování v jednotlivých zařízeních, analýzu pracovních míst. Zajímavá jsou také zjištění o získávání pracovníků pro činnosti v následné a dlouhodobé péči, a to nejen s ohledem na možnosti využití moderních médií, jejichž role je v této oblasti zatím velmi malá. Další poznatky se týkají zapracování nových zaměstnanců. Autor věnoval značnou pozornost v rámci šetření také způsobům odměňování a hodnocení. I tyto části přinášejí zajímavé poznatky, které jsou nejen nové v rámci poznání této problematiky, ale jsou přínosné i pro praxi. Dále autor uvádí graficky přehledně kvantitativní parametry.

Výsledky šetření v obdobné struktuře autor diskutuje v závěrečné diskusi disertační práce. Zde bych uvítala obsáhlejší reflexi současných poznatků k této problematice, ale vzhledem k tomu, že je mi známo, že české literatury na dané téma je skutečně málo a zahraniční prameny nejsou zpravidla pro naši specifickou problematiku relevantní, nepovažuji tuto skutečnost za nedostatek. Diskuse je velmi zevrubná, pečlivá a vychází nejen z teoretických znalostí autora ale zejména z jeho praktických zkušeností v této oblasti. Totéž platí o závěr práce, který může být v mnohém východiskem pro praktická doporučení ke zlepšení personálního řízení v zařízeních následné a dlouhodobé péče.

Závěr: Předložená práce vyhovuje jak formálně tak svým obsahem požadavkům na disertační práci. Přináší nové poznatky, které jsou přínosem pro poznání dané problematiky. Jsou také významným východiskem pro zlepšení praxe v této oblasti.

Práci doporučuji jednoznačně k obhajobě



V Praze 14. července 2016

Iva Holmerová

