

Kapitola 1

Analýza podmienok pre výkon sesterského povolania v SR

Organizovanie profesijných a verejných diskusií, určenie tém, oblastí bolo realizované v kontexte pátrania po slabých a silných stránkach podmienok pre výkon povolania. Analýza bola orientovaná na hodnotenie podmienok a motivácie pre výkon sesterského povolania v SR.

Metodika diskusií, harmonogram

Efektívna metodika diskusií prebiehala kontinuálne v období 9 mesiacov v niekoľkých etapách pri použití univerzálneho dotazníka aplikovateľného na rôzne skupiny respondentov vo vzťahu k objektivizácii postojov k téme všetkými zainteresovanými stranami.

Okruh respondentov zahŕňal nasledovné kategórie:

- A. Žiak základnej školy/rodič základnej školy
- B. Žiak strednej školy/rodič žiaka strednej školy
- C. Žiak/učiteľ na strednej zdravotníckej škole
- D. Študent/učiteľ v odbore ošetrovateľstvo na vysokej škole
- E. Sestra v ambulantnej, v ústavnej zdravotnej starostlivosti pracujúca v SR
- F. Sestra v zariadení sociálnych služieb pracujúca v SR
- G. Sestra so samostatnou praxou (SZČO alebo majiteľka/konateľka organizácie)
- H. Sestra pracujúca v zahraničí ako sestra
- I. Sestra pracujúca v zahraničí v nižšom alebo inom zaradení ako sestra
- J. Iné

V prípade kľúčových skupín respondentov boli v rámci harmonogramu definované cieľové počty minimálneho, optimálneho a ideálneho počtu respondentov.

K získaniu dostatočného počtu respondentov v kategórii „Sestra pracujúca v SR“ (E, F, G) bolo využité partnerstvo a súčinnosť najväčšej profesnej organizácie združujúcej sestry v SR – Slovenskej komory sestier a pôrodných asistentiek (ďalej len „SKSaPA“). Na základe pracovného stretnutia bol kreovaný spoločný plán distribúcie a šírenia povedomia o prebiehajúcom prieskume pri využití elektronických/sociálnych sietí a plánovaných stretnutí sestier a pôrodných asistentiek. Tisíccky sestier boli oslovené mejlom v schránke SKSaPA s burcujúcim textom:

*Milé zdravotné sestry, pracujúce v zahraničí, naša krajina čelí vážnej kríze z dôvodu stúpajúceho alarmujúceho nedostatku sestier. Povolanie sestry pritom donedávna patrilo medzi jedno z najatraktívnejších. Sme sestry s dlhoročnou praxou a v spolupráci s partnermi chceme pomôcť riešiť tento vážny problém vypracovaním novej prepracovanej stratégie. Nejde len o zvyšovanie platov ... prosím, vyplňte dotazník a podelte sa s nami o Vašu osobnú skúsenosť, názor, či podnet ako danú situáciu riešiť. Týmto jednoduchým krokom podporíte náš **národný** projekt „Budovanie siete pre podporu sestier SR s cieľom ich stabilizácie a zlepšenia podmienok pre výkon povolania“*

Zo srdca ďakujeme!

<https://www.surveio.com/survey/d/A9V2P2P9L4L2R3E3O>

Obr. č. 2 Distribúcia dotazníkov medzi sestry v spolupráci so SKSaPA



Tab. č. 1 Oslovené organizácie v rámci riešum v kategórii „Študent/učiteľ v odbore ošetrovatel'stvo na vysokej škole“

Univerzita	Fakulta / detašované pracovisko
Katolícka univerzita v Ružomberku	Fakulta zdravotníctva (RK)
Prešovská univerzita v Prešove	Fakulta zdravotníckych odborov (PO)
Slovenská zdravotnícka univerzita v BA	Fakulta ošetrovatel'stva a zdravotníckych odborných štúdií (BA)
	Fakulta zdravotníctva; Banská Bystrica
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne	Fakulta zdravotníctva (TN)
Trnavská univerzita v Trnave	Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce (TT)
Univerzita Komenského v Bratislave	Jesseniova lekárska fakulta; Martin
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre	Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva (NR)
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach	Lekárska fakulta / Ústav ošetrovatel'stva (KE)
Vysoká škola zdravotníctva a soc. práce sv. Alžbety v BA	BA, Prešov, Michalovce, Rožňava, Nové Zámky, Skalica

V priebehu 9 mesačného obdobia prieskumu boli operatívne posilňované nástroje pre získanie dostatočného počtu respondentov (sponzorovaný prieskum cestou FB).

Súčasťou dotazníka boli otvorené položky, s cieľom dosiahnuť diskusiu k témam.

Výsledky prieskumu:

Pátravý rozhovor so študentkou odboru ošetrovateľstva Ľ.R. (Fakulta zdravotníctva, Prešov)

20.11.2018 Diskusia k analýze podmienok, motívom práce v zahraničí

Dôvody úvahy nad prácou v zahraničí

„Vraj lepší plat (od 1000 do 2 000 €), nemocnice vyzerajú ako hotely, naše sestry sú tam hviezdy, jednajú s nimi na úrovni, niečo znamenajú, lebo sú veľmi dobre pripravené. Do Čiech by som nešla, tam sú platy skoro ako u nás.

V Rakúsku a Nemecku je nevýhodou drahý nájom a strata väzieb. Ja by som aj šla, ale som slabo jazykovo zdatná...”

Podnety:

Postaviť motiváciu na podpore bývania

Vypracovať metodiky pre komunikáciu zamestnávateľa so sestrami (úroveň/štandard jednania)

Zber výstupov na základe realizácie diskusií

Výstup z realizovanej diskusie

Téma: Hodnotenie podmienok pre výkon sesterského povolania v SR

Projekt: Budovanie siete pre podporu sestier SR s cieľom ich stabilizácie a zlepšenia podmienok pre výkon povolania (národná úroveň)

Dátum: 7.3.2019

Miesto: ZSS Slniečny dom, n. o., Starinská 6189/164, Humenné

Diskusná skupina: účastníci špecializačného štúdia Ošetrovateľská starostlivosť v komunite

Prešovskej univerzity

Základné údaje charakterizujúce skúmaný diskusný súbor:

najviac

zastúpenú **vekovú kategóriu od 42 - 52 rokov tvorilo 42%**, vekovú kategóriu od 31 – 41 rokov tvorilo 34%., vekové kategórie od 20 – 30 rokov a 53 rokov a viac tvorilo 24%. V rámci súboru žije **57,69%** respondentov ako **vydatí/ženatí**, 23% sú slobodní a 19% sú rozvedení. Pri zisťovaní **počtu detí 57% diskutujúcich malo 2 deti**, 11% 3 a viac detí, rovnako 11% má 1 dieťa, 19% nemá deti.

Pri pracovnom zaradení alebo statusu respondentov nás zaujímala variabilita pracovného profilu diskutujúcej skupiny. **Najväčšie 50%** zastúpenie mali sestry pracujúce v **zariadení sociálnych služieb SR**. **29% tvorili respondenti z kategórie „iné“**. Je to zaujímavý „mix“ od sestier ADOS, sestru v záchrannej službe, vedúcu sestru, námestníčku pre ošetrovateľstvo, sestru

v stacionári, sestru pracujúcu v ČR (zároveň študujúcu v Čechách ošetrovatelstvo v pediatrii) a sestru pracujúcu ako opatrovatelka v zahraničí. Ako ďalšia skupina sú sestry pracujúce v **ústavnej zdravotnej starostlivosti v SR v zastúpení 12%**. Štvrtou najpočetnejšou skupinou respondentov (9%) boli sestry v ambulantnej zdravotnej SR.

Najviac sestier 39% patrilo do kategórie od 11 do 20 rokov praxe, 20% boli sestry s praxou od 21 do 30 rokov praxe a 16% boli sestry s praxou 31 a viac rokov praxe. **Takmer 74% skúmaného súboru boli veľmi skúsené sestry s pokročilou praxou**. Ostatných cca 25% boli sestry s praxou do 10 rokov.

Pri diskutovanej otázke ohľadom práce v zahraničí jednoznačne uvažovalo iba cca 4% respondentov, 18% možno a **78% neuvažovali nad prácou v zahraničí**.

Hodnotenie podmienok pre výkon sesterského povolania v SR v 15 definovaných oblastiach sme spracovali do nasledujúcej prehľadnej tabuľky s vyjadrením /prepočítaním priemernej miery spokojnosti v jednotlivých oblastiach.

Najlepšie hodnotené oblasti boli: dobrý pocit z pomoci chorým (1,85), možnosť ďalšieho vzdelávania (2,31), vzťahy na pracovisku (2,86) a organizácia práce na pracovisku (2,88).

Najhoršie hodnotené oblasti: finančná motivácia, systém benefitov, možnosť kariérneho postupu a rastu (3,58).

Známkou 3,73 bolo **vyhodnotené celkové hodnotenie podmienok pre výkon sesterského povolania v SR**.

Hodnotené oblasti	1	2	3	4	5	Priemer
	1 výborné  ★★★★★	2 veľmi dobré  ★★★★	3 dobré  ★★★	4 uspokojivé  ★★	5 slabé  ★	
Finančná motivácia	1	1	9	12	3	3,58
Spravodlivosť a transparentnosť odmeňovania	1	2	12	8	3	3,31
Systém benefitov	0	2	8	8	7	3,58
Uspokojenie potreby uznania a spoločenskej prestíže	2	6	10	4	4	3,07
Možnosť kariérneho postupu a rastu	2	2	7	9	6	3,58
Možnosť ďalšieho vzdelávania	5	11	7	3	0	2,31
Starostlivosť o zamestnancov	1	3	12	8	2	3,27

Dobrý pocit z pomoci chorým	11	10	3	2	0	1,85
Materiálno- technické vybavenie pracoviska	1	7	13	3	2	2,92
Podmienky pre zvládanie fyzickej záťaž	0	4	13	5	4	3,35
Podmienky pre zvládanie psychickej záťaž	0	5	11	7	3	3,31
Atraktivita pracovného odevu	1	6	8	6	5	3,31
Vzt'ahy na pracovisku	2	8	9	6	1	2,86
Organizácia práce na pracovisku	0	10	10	5	1	2,88
Celkové hodnotenie podmienok pre výkon sesterského povolania v SR	0	1	9	12	4	3,73

Ďalšou diskutovanou oblasťou bola **oblasť motivácie a benefitov** pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR. Zaujímalo nás, čo by pravdepodobne ovplyvnilo rozhodnutie respondentov. Ponúkli sme 25 rôznych benefitov. Po sumarizácii údajov sme zistili, že medzi **päť najvplyvnejších faktorov pre reálne i potenciálne rozhodnutie výberu profesie sestry v SR patrí:**

- 1) možnosť skoršieho nástupu do dôchodku,
- 2) spravodlivé odmeňovanie podľa dĺžky praxe a pracovného výkonu,
- 3) možnosť ďalšieho vzdelávania,
- 4) rekondičný pobyt ako benefit,
- 5) vybavenie pracoviska dostatkom moderných pomôcok a prístrojov.

Na druhej strane sú **benefity, ktoré sú najmenej motivačné**, patria tu:

1. podpora športových aktivít,
2. služobný mobil ako benefit,
3. možnosť výkonu manažérskej funkcie.

V rámci diskusie 38% členov diskusnej skupiny uviedlo ešte ďalšie nasledujúce návrhy atraktívnych benefitov motivujúcich pre výkon profesie sestry: ***benefity pre rodinných príslušníkov, zaradenie do sektoru štátny zamestnanec, väčšia publicita o starostlivosti zo strany sestier, zlepšovanie statusu sestry - mediálne hodnotenie, aktívny prístup vedenia ZZ, regulované povolanie, ale žiadne výhody, rozlíšenie uniformy sestier od ostatných zdr. pracovníkov, úľavy na dani a zdravotných odvodoch, spravodlivé hodnotenie sestier, dodržiavanie mesačného limitu odpracovaných hodín, oslobodenie od „papierovej byrokracie“ – sestry nemajú čas pre pacienta,***

výsluhový dôchodok, valorizácia platov. Cca 62% členov diskusnej skupiny nemali žiadne návrhy.

Pri diskusii na otázku zameranú na výšku finančného ohodnotenia, ktorá by pravdepodobne ovplyvnila rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR cca **64% by postačovalo finančné ohodnotenie od 938€ do 1038€ v hrubom**, 10% od 838€ do 938€ v hrubom a takmer 26% respondentov špecifikovalo vlastné predstavy o plate vo výške od 1000€ do 1500€ v hrubom.

V rámci záverečnej diskusie sa opakovali názory a podnety v zmysle:

- zdravotné sestry sú u nás neohodnotené a hlavne neocenené,
- rozlíšenie funkcií v zdravotných zariadeniach, pacient nevie rozlíšiť kto je kto „všetci sú v bielom“ a menovky nikto nenosí,**
- nerozlišovanie profesie sestra a praktická sestra v praxi, zvýšiť finančný rozdiel,
- negatívny postoj spoločnosti k sesterskej práci,
- možnosť zaviesť psychologické testy, ktoré by odhalili, či je daná osoba schopná záťaže, ktorá na ňu čaká v praxi,
- certifikácia odborných výkonov po určitom čase,
- nástupná prax sestry – adaptačná doba,
- dostatočné finančné ohodnotenie, udržať sestry na Slovensku,
- nízke akceptovanie sestier lekármi,
- sestry potrebujú peknú ženskú uniformu.

Diskusia bola vedená v priateľskej profesionálnej atmosfére v spoločenskej miestnosti ZSS Slnečný dom, n. o., Starinská 6189/164, Humenné

Spracovala: PhDr. Gabriela Hrisenková, MBA, Mgr. Katarína Sabová, 18.3.2019

Výsledky analýzy podmienok



1.C Spracovať (graficky) a posúdiť výstupy ako kapitulu Stratégie (1)	15.5. '19	Fabianová
---	-----------	-----------

Vyhodnotenie prieskumu

2018_Hodnotenie podmienok pre výkon sesterského povolania v SR

(všeobecné údaje)

Všeobecné zhodnotenie:

Prvý dotazník : 02.10.2018

Posledný dotazník: 01.04.2019

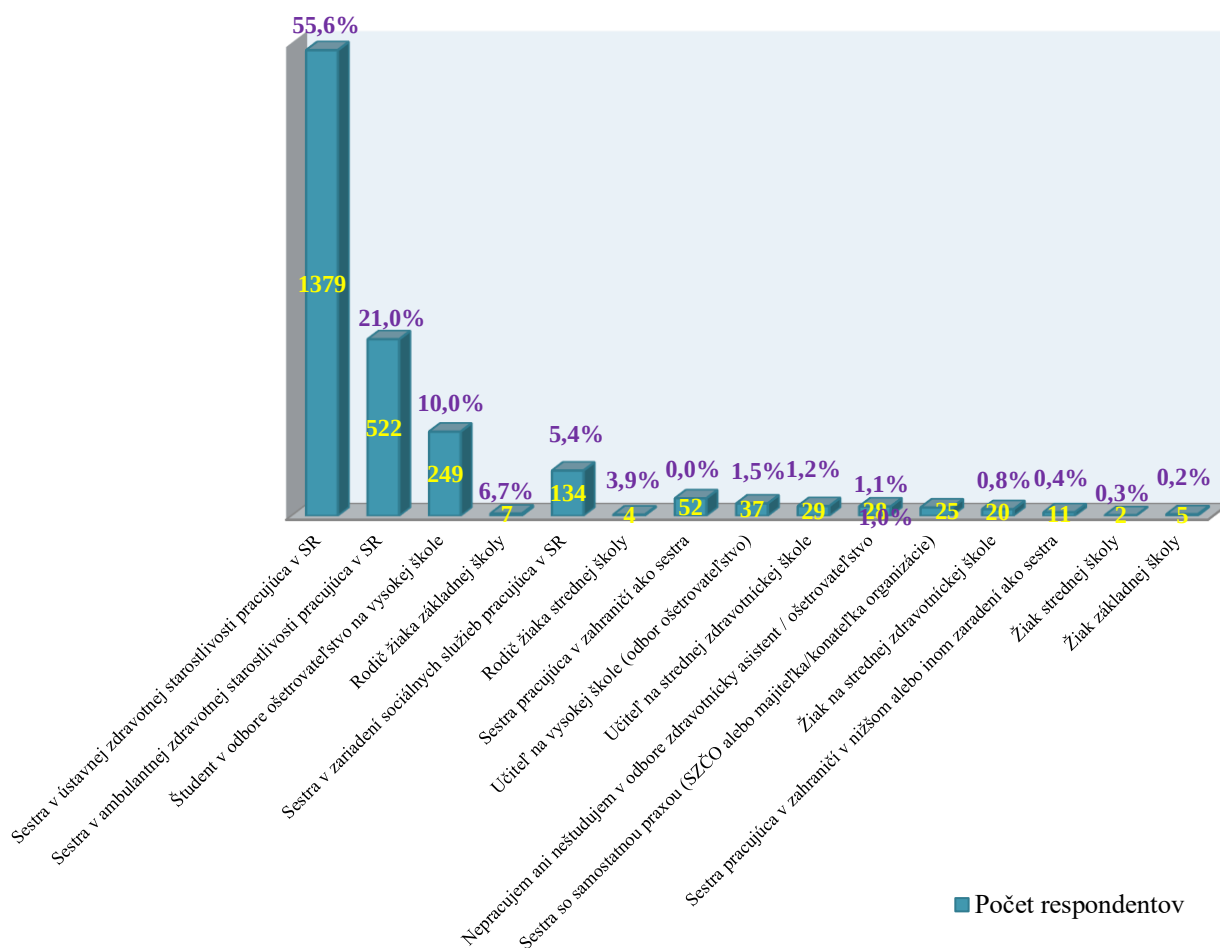
Počet respondentov k 01.04.2019 spolu: 2480, z toho v prieskume vyhodnotených odpovedí 2465.

Čas vyplňovania dotazníka

46,1% respondentov potrebovalo na vyplnenie dotazníka 10 až 30 minút, 42,4% od 5 do 10 minút, viac ako 30 minút potrebovalo 6,8% respondentov. Menej ako 5 minút potrebovalo 4,7% respondentov.

Počet respondentov ilustruje graf č. :

Najviac respondentov bolo z pozície sestry v ústavnej zdravotníckej starostlivosti (1379). Druhý najvyšší počet mali sestry v ambulantnej zdravotnej starostlivosti (522). Tretí najvyšší počet bol v kategórii študentov na VŠ v obore Ošetrovateľstvo (249). Nasledujú sestry v sociálnych službách (134) a sestry, pracujúce v zahraničí, kde odpovedalo 52 respondentov a pracujúce v zahraničí v nižšom zaradení 11 respondentov. Najmenej respondentov bolo v kategórii Žiaci na ZŠ (5) a SŠ (7). Spolu s učiteľmi a rodičmi ich bolo 118.



Graf č. ... Počet respondentov podľa zaradenia

Pre lepšiu transparentnosť výsledkov budú výsledky rozdelené do 4 častí prieskumu v závislosti od zaradenia respondentov (pre rozlíšenie vnímania dôležitosti jednotlivých aspektov):

- Výsledky na základe prieskumu u sester pracujúcich v SR
- Výsledky na základe prieskumu u študentov (na VŠ v obore Ošetrovateľstvo)

- Výsledky na základe prieskumu u sestier pracujúcich v zahraničí
- Výsledky na základe prieskumu ostatných respondentov (žiakov na ZŠ, ich rodičov a pod.)

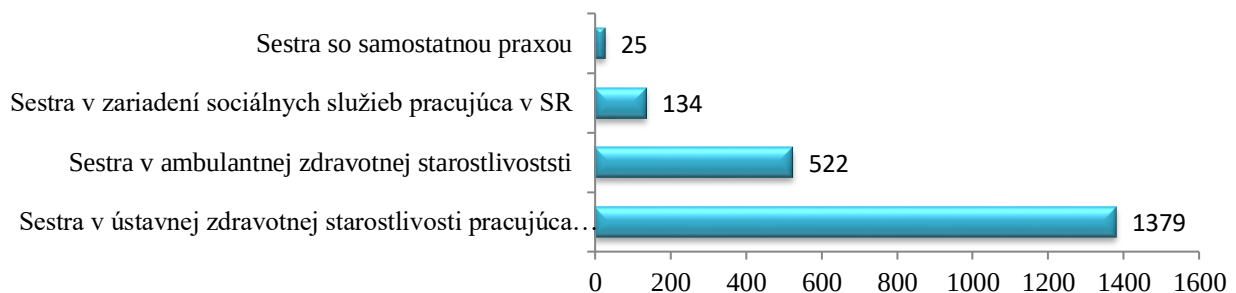
Výsledky na základe prieskumu u sestier v SR

- **Vyhodnotenie pracovného statusu alebo zaradenia (1):**

Najviac respondentov bolo na pozícii sestry v ústavnej zdravotníckej starostlivosti (1379).

Druhý najvyšší počet dosiahli sestry v ambulantnej zdravotnej starostlivosti (522).

Do prieskumu sa zapojilo 134 sestier pracujúcich v zariadení sociálnych služieb pracujúc v SR (6,6%) a 25 sestier so samostatnou praxou. Z celkových 2060 respondentov / sestier bolo zohľadnených vo vyhodnotení prieskumu 2041 (19 respondentov bolo z technického dôvodu vyradených). V zaradení Sestry, pracujúce v zahraničí odpovedalo 52 respondentov a pracujúce v zahraničí v nižšom zaradení 11 respondentov (osobitne spracovaná časť prieskumu, **pozri Vyhodnotenie prieskumu str??**).



Graf č. ... Počet respondentov

- **Vyhodnotenie dĺžky praxe respondentov v odbore Sestra (2):**

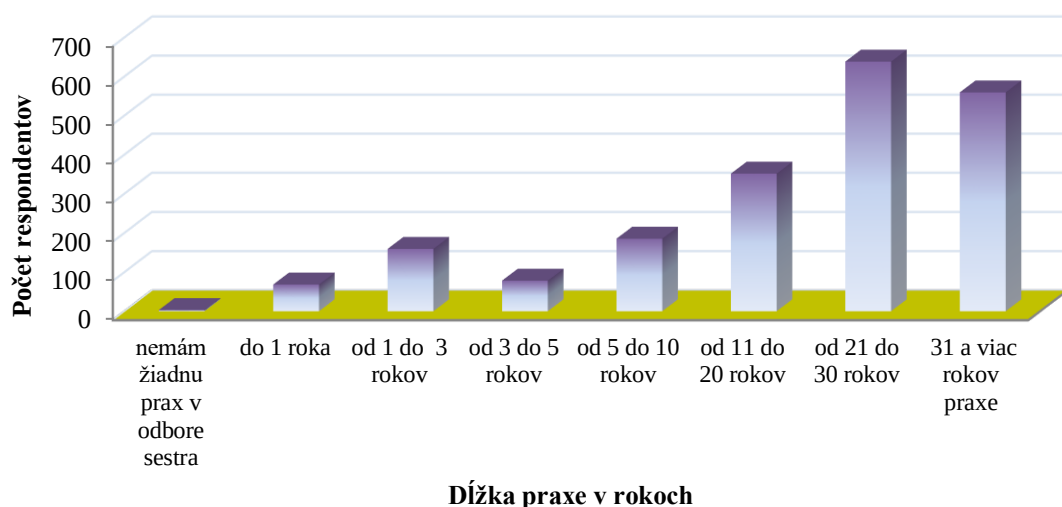
Iba 0,1% (3 respondenti) nemalo žiadnu prax v odbore sestra.

159 (7,8%) respondentov malo prax v rozsahu od 1-3 rokov,

68 (3,3%) respondentov malo prax do jedného roka.

Od 3-5 rokov bolo 3,8% respondentov, od 5 do 10 rokov bolo 9,1%.

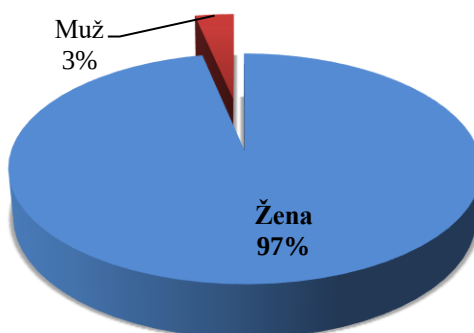
Nad 11 rokov bolo viac ako 75% respondentov (17,2% + 31,3% + 27,4%).



Graf č. ... Dĺžka praxe respondentov v obore Sestra (v rokoch)

- **Vyhodnotenie respondentov podľa pohlavia (3)**

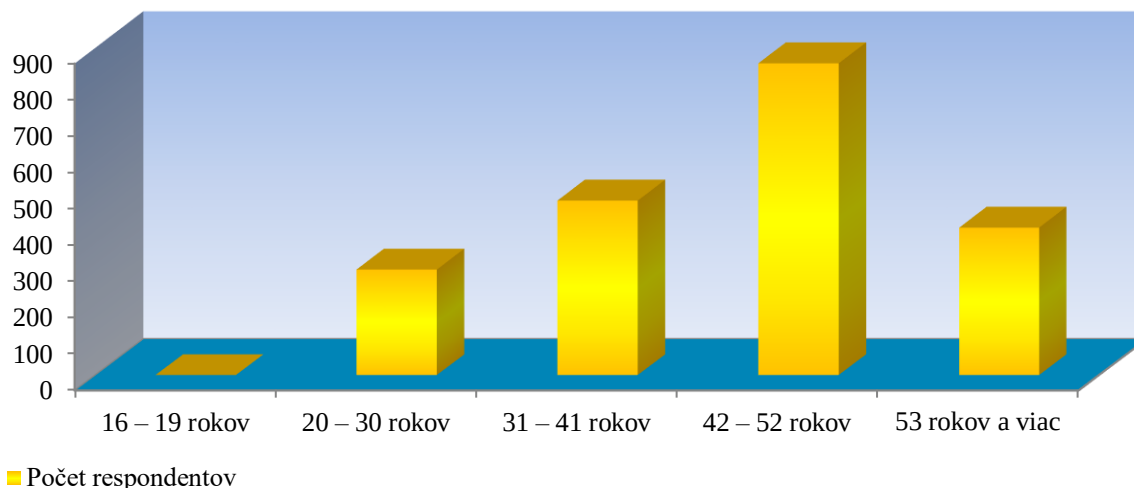
1974 respondentov boli ženy (96,7%), 67 respondentov muži (3,3%).



Graf č. ... Podiel žien a mužov v prieskume

- **Vyhodnotenie respondentov podľa veku (4)**

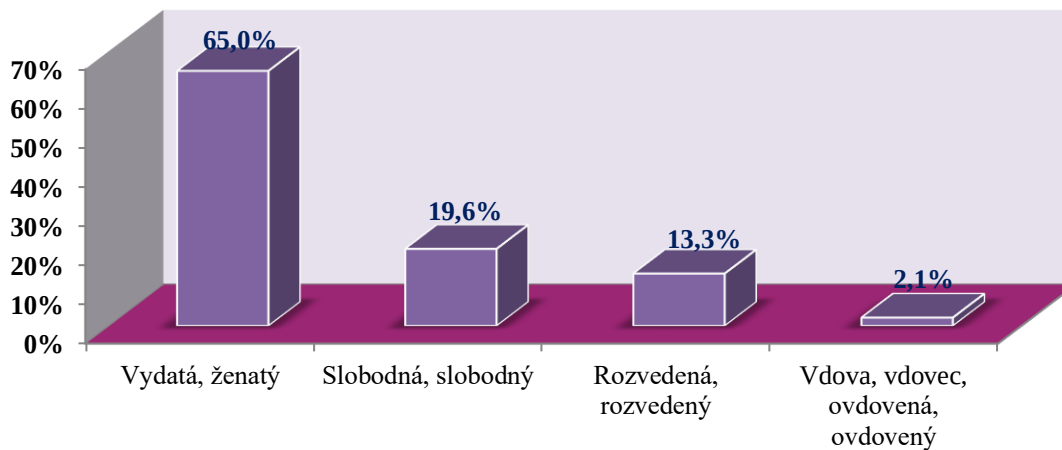
293 respondentov bolo v rozsahu od 20 do 30 rokov (len 14,4%), v rozsahu od 16-19 rokov (0%) a od 31 do 41 rokov 482 respondentov (23,6%). Najviac respondentov bolo v rozsahu 42-52 rokov (až 858 , 42%) a následne nad 53 rokov bolo 20% (408 respondentov).



Graf č. ... Veková štruktúra respondentov (sestier pracujúcich v SR)

- **Vyhodnotenie respondentov podľa rodinného stavu (5)**

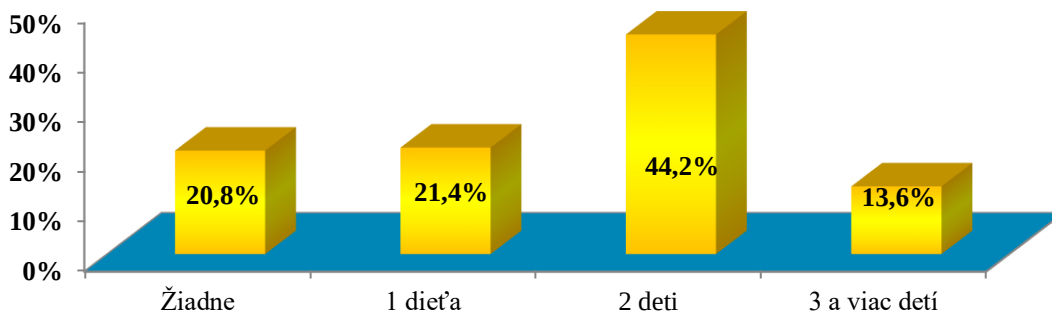
19,6 % bolo slobodných, takmer 65% respondentov bolo v manželskom zväzku a 13,3% bolo rozvedených.



Graf č. ... Rodinný stav respondentov – sestier pracujúcich v SR

- **Vyhodnotenie respondentov podľa počtu detí (6 a 7)**

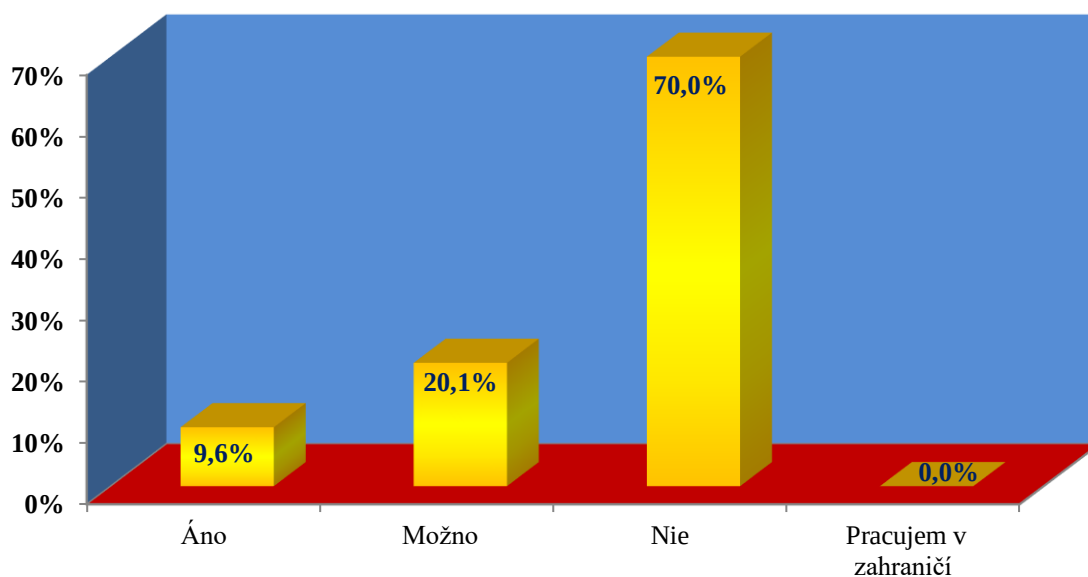
Žiadne deti nemalo 20,8%, jedno dieťa malo 21,4%, a viac ako 1 dieťa malo 57,8%. Čo sa týka veku detí, mnoho detí je už dospelých resp. samostatných.



Graf č. ... Počet detí u respondentov

- **Vyhodnotenie záujmu o prácu v zahraničí (8)**

Zo sestier pracujúcich na Slovensku len zhruba 10% uvažuje nad prácou v zahraničí, až 70% o tom neuvažuje a 20% ešte nie je rozhodnutých.



Graf č. ... Záujem o prácu v zahraničí u sestier pracujúcich v SR

Výber z odpovedí k úvahe o práci v zahraničí - Najčastejšie dôvody, **prečo ísť do zahraničia**:

- ✚ Lepšie platové ohodnotenie a prac. podmienky, prestíž povolania a postavenie v spoločnosti
- ✚ Lepší systém zdravotníctva
- ✚ Lepší prístup k človeku
- ✚ Možnosť napredovať, získať nové skúsenosti
- ✚ Zlepšiť si jazykové znalosti
- ✚ Lepšia materiálna vybavenosť nemocníc
- ✚ Presúvanie z jedného pracoviska na druhé (problém)
- ✚ Manžel pracujúci v zahraničí (Nemecku)

Najčastejšie dôvody, prečo **by nechceli pracovať v SR** :

- ✚ Mobbing,

- ✚ preťaženosť,
- ✚ Zlá vybavenosť nemocníc,
- ✚ nepriaznivé pracovné podmienky,
- ✚ nespravodlivé platové ohodnotenie

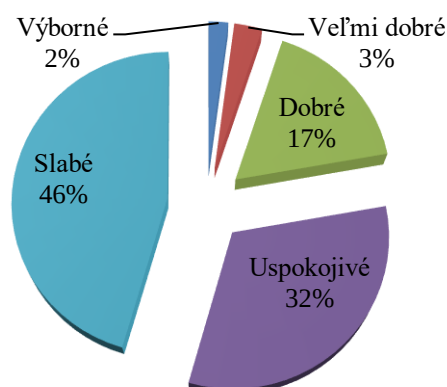
Najčastejšie dôvody, **prečo by nechceli ísť do zahraničia:**

- ✚ Kvôli rodine, malým deťom (v mnohých odpovediach, je to silný aspekt)
- ✚ jazyková bariéra
- ✚ vysoký vek či invalidný dôchodok
- ✚ neznášanlivosť cestovania, zdravotné dôvody,
- ✚ podpora zachovania kvalifikovaných sestier v SR .

• **Hodnotenie podmienok pre výkon sesterského povolania v SR v jednotlivých menovaných oblastiach (9)**

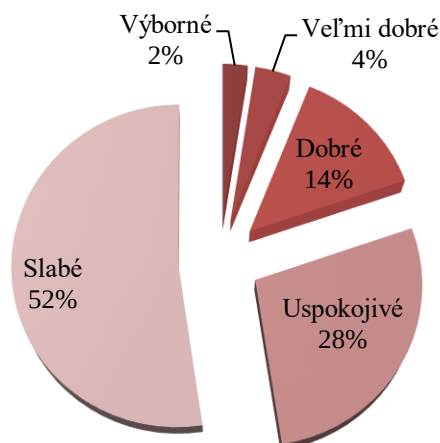


1. Výška platu – až 45,5% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 32% ako uspokojivú (4) a 17,1% ako dobrú (3). Len 2% zo všetkých respondentov označilo výšku platu ako výbornú.



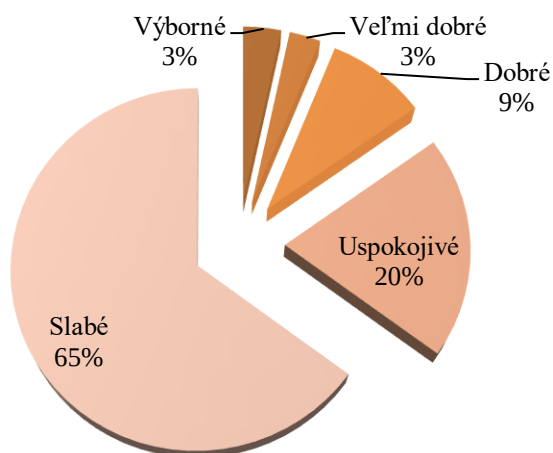
Graf č. ... Hodnotenie výšky platu

2. Spravodlivé a transparentné odmeňovanie - Spravodlivé a transparentné odmeňovanie - až 52,4% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 27,8% ako uspokojivú (4). Len 2,5% označili ako výbornú.



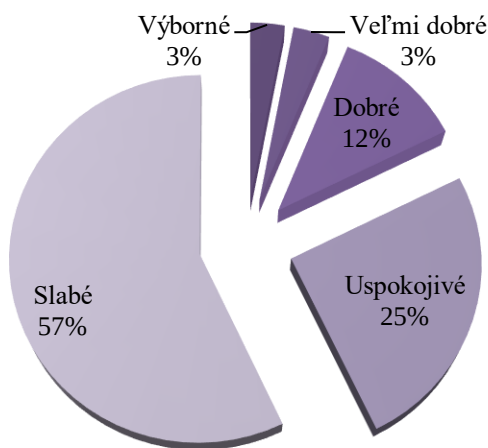
Graf č. ... Spravodlivé a transparentné odmeňovanie

3. Benefit- až takmer 65% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 20% ako uspokojivú (4) a iba 3,4% označili ako výbornú.



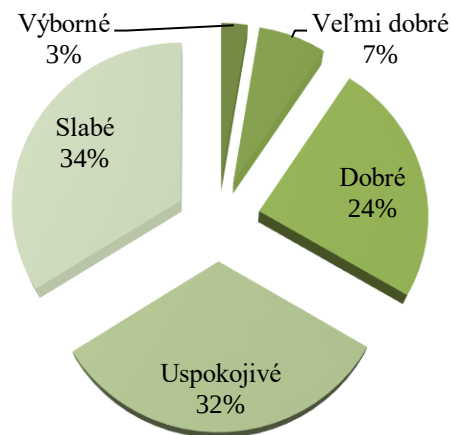
Graf č. ... Vnímanie benefitov na pozícii sestra v SR

4. Uznanie a spoločenská prestíž - Uznanie a spoločenská prestíž - až takmer 57% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 25% ako uspokojivú (4). Len 3% označili ako výbornú.



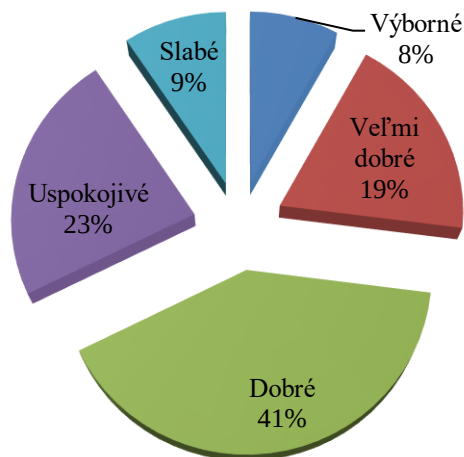
Graf č. ... Úroveň uznania a spoločenskej prestíže

5. Kariérny postup a rast - Kariérny postup a rast - takmer 34% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších takmer 33% len ako uspokojivú (4), a ako dobrú (3) ju hodnotilo takmer 24,2%. Len 2,6% označili túto podmienku ako výbornú.



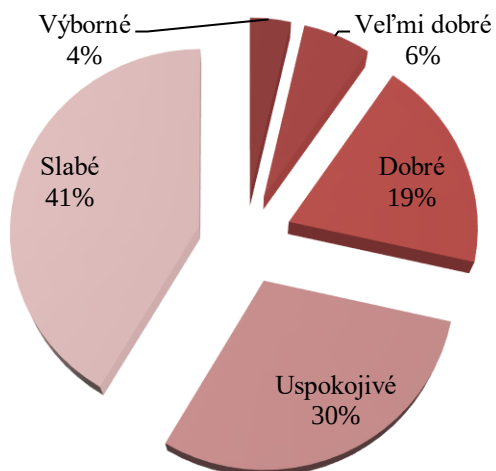
Graf č. ... Hodnotenie možnosti kariérneho postupu a rastu v pozícii Sestra

6. Možnosť ďalšieho vzdelávania - až takmer 41% respondentov hodnotilo túto podmienku ako dobrú (3), a ďalších 18,9% ako veľmi dobrú (2). 8,1% respondentov označili túto podmienku ako výbornú.



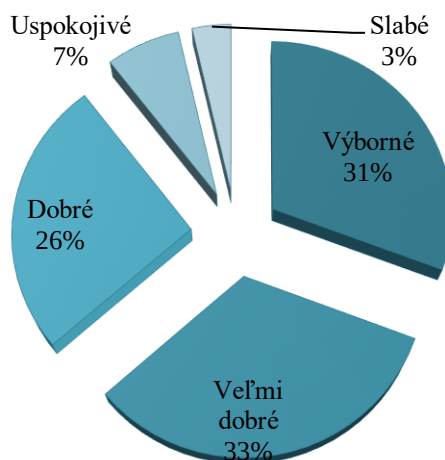
Graf č. ... Vnímanie možnosti ďalšieho vzdelávania

7. Starostlivosť o zamestnancov - takmer 41,5% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších takmer 30% ako uspokojivú (4) a ako dobrú (3) ju hodnotilo takmer 19%. Len 3,6% označili ako výbornú.



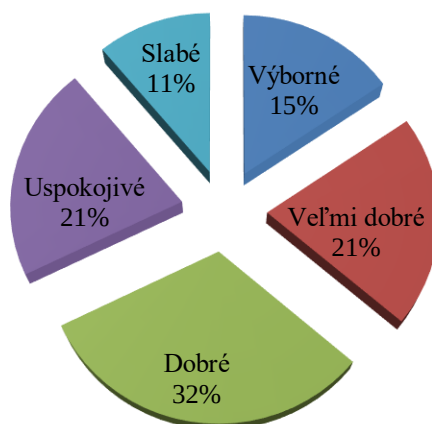
Graf č. ... Úroveň starostlivosti o zamestnancov z pohľadu študentov

8. Dobrý pocit z pomoci chorým - takmer 30,7% respondentov hodnotilo túto podmienku ako výbornú (1), ďalších takmer 33% ako veľmi dobrú (2) a ako dobrú (3) ju hodnotilo takmer 26%. Len necelých 4% ju označilo ako slabú.



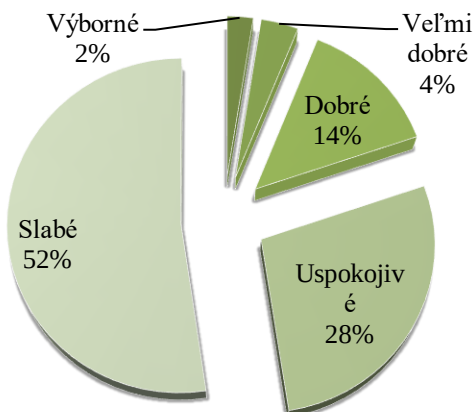
Graf č. ... Dobrý pocit z pomoci chorým

9. Rodinné zázemie, možnosť byť s rodinou - necelých 32% respondentov hodnotilo túto podmienku ako dobrú (3), takmer 21% ako veľmi dobrú (3) a 21% ako uspokojivú (4).



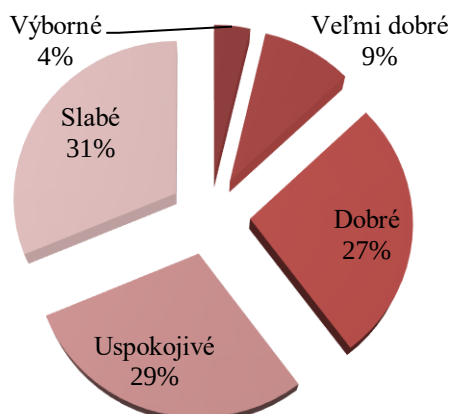
Graf č. Úroveň rodinného zázemia

10. Materiálnotechnické vybavenie pracoviska - až 25% respondentov hodnotilo túto podmienku ako uspokojivú (4), ako slabú (5) ju vnímalo 18% a takmer 30% ju vnímalo ako dobrú (3). Len 8% ju označili ako výbornú.



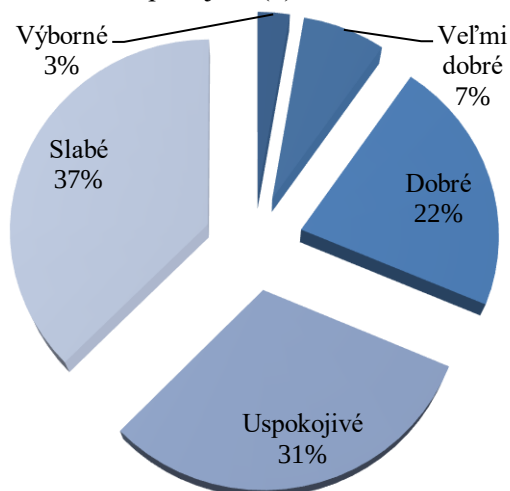
Graf č. Úroveň materiálno-technického vybavenia pracoviska

11. Podmienky pre zvládanie fyzickej zát'aže - až takmer 31% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 29% ako uspokojivú (4). Iba 3,7% označili ako výbornú.



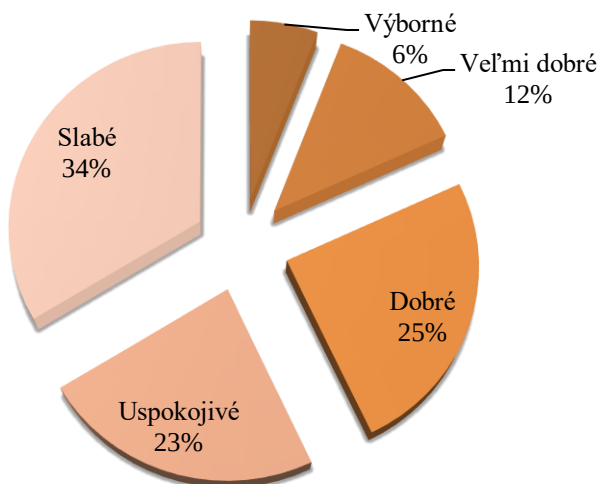
Graf č. Úroveň podmienok pre zvládanie fyzickej zát'aže

12. Podmienky pre zvládanie psychickej zát'aže - až takmer 37,6% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 31% ako uspokojivú (4). Len 2,7% označili ako výbornú.



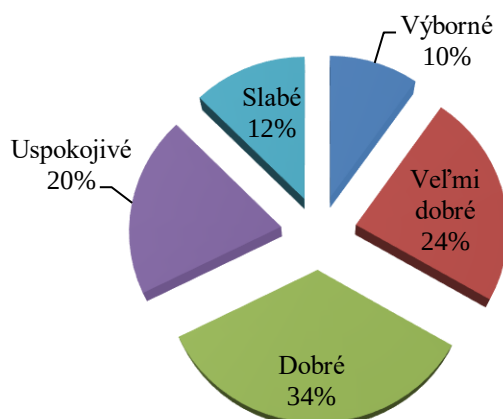
Graf č. ... Úroveň podmienok pre zvládanie psychickej zát'aže

13. Atraktivita pracovného odevu - takmer 34% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších takmer 23% len ako uspokojivú (4) a 25% ako dobrú (3). Len necelých 6% označili ako výbornú.



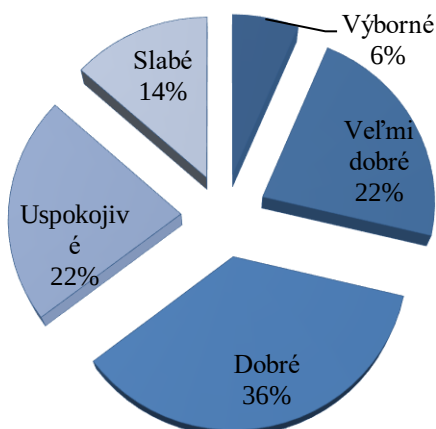
Graf č. ... Hodnotenie atraktivity pracovného odevu

14. Vzťahy na pracovisku - iba 12,5% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 19,8% len ako uspokojivú (4) a 34% ako dobrú (3). Zhruba 10% označili ako výbornú.



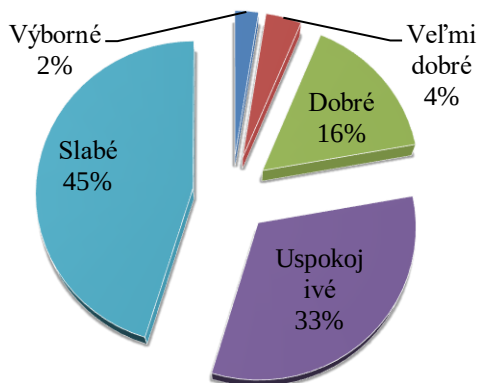
Graf č. ... Úroveň vzťahov na pracovisku

15. Organizácia práce na pracovisku – iba 13,4% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 22% len ako uspokojivú (4), ale až takmer 36 % ako dobrú (3). Len 6,4% respondentov označili túto podmienku ako výbornú.



Graf č. ... Úroveň organizácie práce na pracovisku

16. Celkové hodnotenie podmienok a motivácie pre výkon sesterského povolania v SR - až takmer 45,3% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 32,5% len ako uspokojivú (4). Iba 2,5% označili ako výbornú.



Graf č. ... Celkové hodnotenie podmienok a motivácie pre výkon sesterského povolania v SR

- **Hodnotenie otázky: Čo by vo Vašom prípade pravdepodobne pozitívne ovplyvnilo rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR (10)**

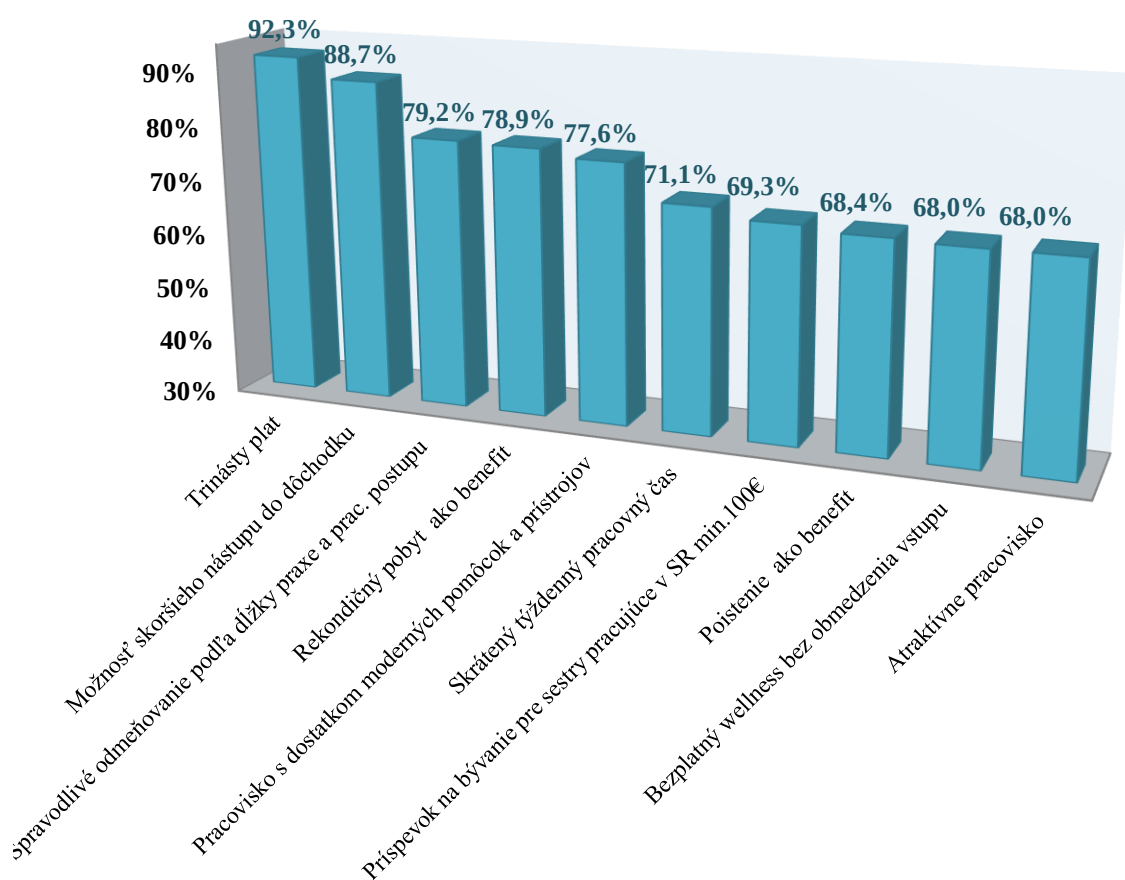
Top 10 – v prvom bode zhoda so študentmi tejto profesie (Trinásty plat), 5 ďalších bodov majú v kategórii top 10 ako študenti (*Atraktívne pracovisko, vybavenie pracoviska dostatkom moderných pomôcok a prístrojov, spravodlivé odmeňovanie, rekondičný pobyt, poistenie,*)

V týchto prípadoch sa odlišujú:

u sestier pracujúcich v SR sú v top 10:

☞ *možnosť skoršieho odchodu do dôchodku, príspevok na bývanie, skrátený pracovný čas, bezplatný wellness*

u študentov ošetrovateľstva sú v top 10: *Možnosť vzdelávania, individuálny prístup/ kaučing a atraktívne uniformy, poukážky na nákup voľne predajných liečiv.*

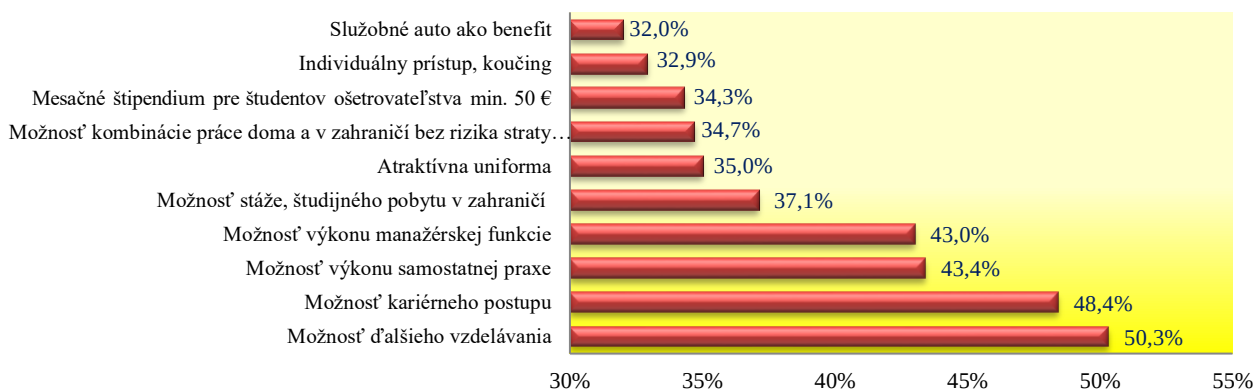


Graf č. ... TOP 10 kritérií z pohľadu sestier pracujúcich v SR, ktoré by pozitívne ovplyvnili rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR

☞ Medzi kritériá, ktoré by z veľkej percentuálnej časti **častočne** ovplyvnili respondentov pre výkon tohto povolania a sú potenciálnou možnosťou pre ďalšie spracovanie stratégie k projektu patria (**ilustruje graf č.**):

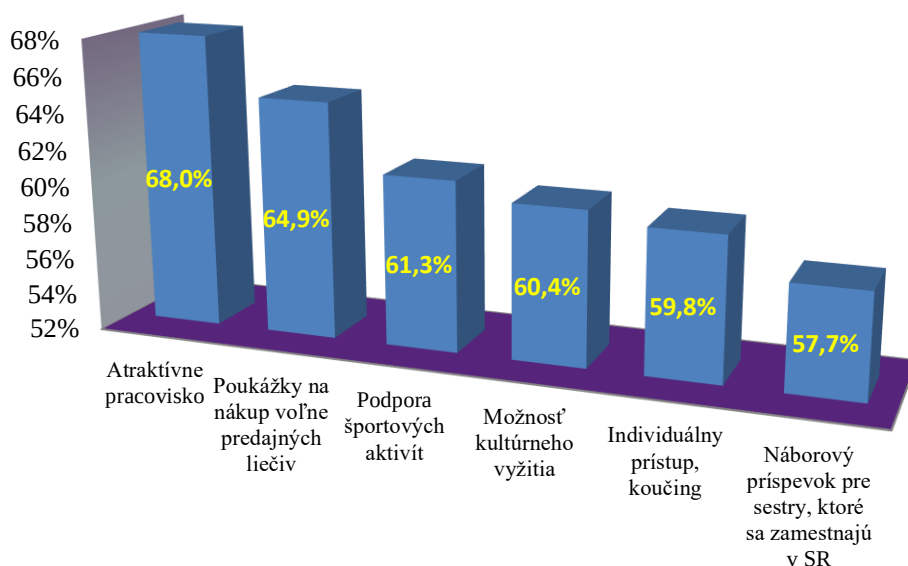
- Možnosť ďalšieho vzdelávania,
- Možnosť kombinácie pre prácu doma a v zahraničí
- Atraktívna uniforma
- Mesačné štipendium pre študentov ošetrovateľstva
- Individuálny prístup / kaučing.

Kritériá, ktoré sú z nášho pohľadu vhodné skôr na individuálne posúdenie: služobné auto, možnosť stáže, možnosť výkonu manažérskej funkcie či samostatnej praxe, možnosť kariérneho postupu.



Graf č. .. TOP 10 kritérií z pohľadu sestier pracujúcich v SR, ktoré by čiastočne ovplyvnili rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR

Medzi kritéria, ktoré ovplyvnia človeka pri výbere tohto povolania viac ako 50%, do 68% patrí **atraktívne pracovisko, poukážky na nákup voľne predajných liečiv, podpora športových aktivít, individuálny prístup/koučing a náborový príspevok pre sestry, ktoré budú zamestnané v SR.**



Graf č. .. Kritériá z pohľadu sestier pracujúcich v SR, ktoré by ovplyvnili rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR na viac ako 50% (do 68%)

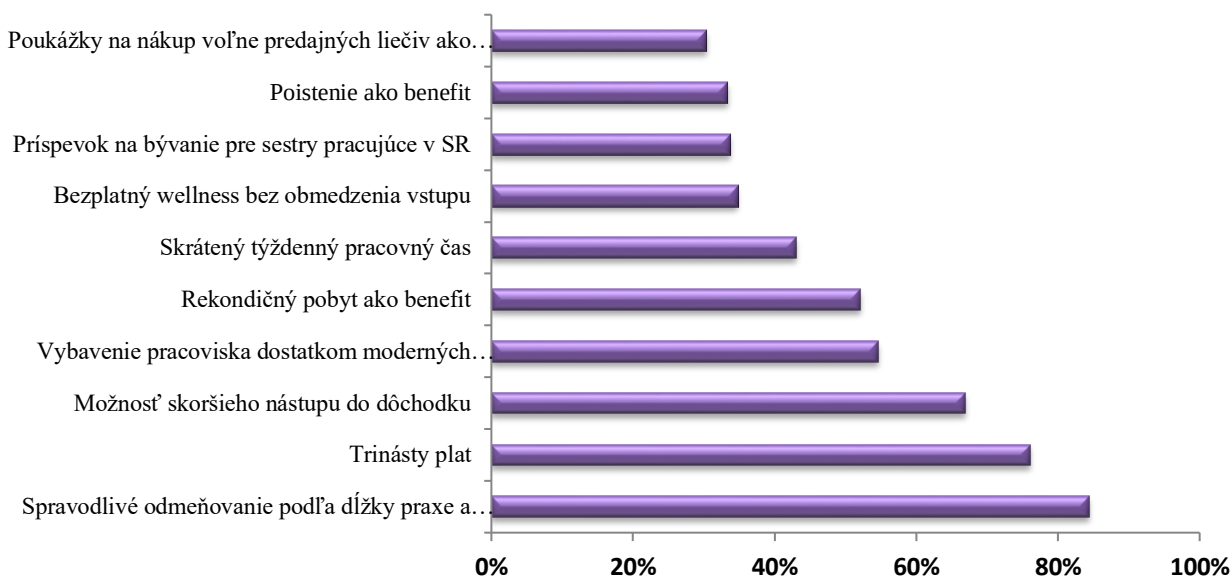
Z výsledkov prieskumu sme definovali kritériá, ktoré by ovplyvnili respondentov na menej ako 50%, ako ilustruje spodný graf.



Graf č. ... TOP 5 kritérií z pohľadu sestier pracujúcich v SR, ktoré by ovplyvnili rozhodnutie respondenta na menej ako 50%

• **Hodnotenie - Výber najatraktívnejších benefitov z pohľadu sestier (11):**

v prvých štyroch absolútna zhoda so študentmi tejto profesie, 5 ďalších bodov majú v kategórii top 10 ako študenti a iba v jednom prípade sa odlišujú (*Bezplatný wellness bez obmedzenia vstupu pre sestry/ Mesačné štipendium pre študentov ošetrovateľstva*). Do 15 miesta bola zhoda so študentmi v týchto bodoch: Atraktívna uniforma, ktorá sa umiestnila pri sestrách na 13 mieste a pri študentoch na 15 mieste a náborový príspevok pre sestry, ktoré sa zamestnávajú v SR



Graf č. ... TOP 10 najatraktívnejších benefitov z pohľadu sestier pracujúcich v SR

Najmenej zaujímavé benefity (pod 10%) boli možnosť výkonu manažérskej funkcie, možnosť kombinácie práce doma a v zahraničí, možnosť výkonu samostatnej praxe, mesačné štipendium pre študentov a služobné auto ako benefit, **pričom je zaujímavosťou, že prieskum ukázal na to, že i tieto aspekty čiastočne vo veľkej percentuálnej miere môžu ovplyvniť respondentov pre výber tohto povolania** - teda v prvej fáze sú tieto benefity **viac dôležité ako kritériá pre výber povolania**, menej dôležité sú vo fáze druhej, keď je už človek zamestnaný a mal to mať ako benefit)



Graf č. ... TOP 10 menej atraktívnych benefitov z pohľadu sestier pracujúcich v SR (pod 40%)

- **Ďalšie návrhy atraktívnych benefitov motivujúcich pre výkon profesie sestry (12):**

Finančné benefity:

- ☆ spravodlivé odmeňovanie zdravotníckych a nezdravotníckych pracovníkov, ohodnotenie podľa náročnosti oddelenia/starostlivosti, zohľadnenie dĺžky praxe, postup v plate podľa odpracovaných rokov každé 2 roky o 50 €, zvýšenie rizikových príplatkov, hradenie nákladov spojených s kongresmi /vzdelávaním, katalóg činností v soc. zariadeniach odmeňovaných podľa zákona 533 platové zaradenie sestier s vysokoškolským vzdelaním a špecializáciou,
- ☆ vyšší plat, motivačné zložky mzdy, preplatenie nadčasov, vianočné odmeny, odmena za vernosť zamestnávateľovi- (5 a viac rokov), 13. a 14. plat, infekčné príplatky všetkým sestram,
- ☆ úprava základného platu sestry podľa náročnosti a rizikivosti na jednotlivých pracoviskách, nástupný plat 1000€,
- ☆ znížiť daňovú záťaž sestier
- ☆ príspevok na tretí pilier

Nefinančné benefity:

- ☆ úväzkový výkon práce napr. popri materskej, možnosť prispôbiť pracovný čas, preplatený čas strávený na prevádzkových schôdzach, pružný pracovný čas, skrátenie pracovnej doby, benefit platených voľných dní počas sťahovania sa za prácou,
- ☆ prednostné vyšetrenie v zdrav. zariadení pre sestru a jej rodinu,
- ☆ jasle - škôlka,
- ☆ pochvala, psychická podpora zamestnávateľa,
- ☆ lepšia spoločenská prestíž, alebo úcta občanov k sestre, väčšie povedomie o povolani sestry, úcta k povolaniu sestry – pozitívna medializácia práce sestry, ocenenie nadštandardnej práce - publikovanie, prezentácia sestier, nepodceňovanie mladých sestier,
- ☆ skorší odchod do dôchodku /výsluhový dôchodok, zohľadniť počet detí pri dôchodku, umožniť odísť do dôchodku najneskôr v 55 rokoch – ženy,
- ☆ wellness, individuálny každoročný pobyt pri mori – zľava, individuálny každoročný týždenný pobyt v Tatrách – zľava, alebo kúpeľný pobyt raz za 2 roky, príspevok na kultúrne podujatia, nákup liekov so zľavou, RHB na chrbticu, možnosť využitia RHB služieb v stredisku práce,
- ☆ zľava na kozmetické ošetrovanie, bezplatné ošetrovanie u lekára zubára, gastro lístky, prednostné ošetrovanie, umožniť hospitalizovanému zdravotníckemu pracovníkovi nadštandardné služby v danom zdravotníckom zariadení (v ktorom je zamestnaný) bez poplatku, uprednostnenie v čakárni lekára, VIP izby pri hospitalizácii aj rod. príslušníkov, očkovanie zdrav. pracovníkov zdarma,
- ☆ zľava na MHD, preplatenie cestovného, bezplatné parkovanie zamestnancov v areáli nemocnice,
- ☆ menej administratívnych výkonov, modernejšie pracovné podmienky,
- ☆ vitamínové balíčky alebo iná podobne hmotná podpora zdravia pre zamestnancov,
- ☆ zvýhodnený úver,
- ☆ zľava na zdrav. pomôcky, okuliare, plienky a výživové doplnky, napr. mlieka Nutrilon,
- ☆ plávanie, poukážky na nákupy, benefit poukážky na športové aktivity pre deti,
- ☆ prázdninové tábory pre deti zamestnancov, ples sestier,

Podmienky práce:

- ☆ viac dní dovolenky, aspoň 4-5 týždňov dovolenky pre sestry ktoré pracujú na ťažkých odd. ako ARO, JiS, 3 týždne dovolenky spolu pre každú sestru,
- ☆ atraktívne pracovné prostredie, dobré meno organizácie, prestávky v práci v príjemnej dennej miestnosti,
- ☆ dostatok jednorazových pomôcok, viac sterilných pomôcok, zavádzanie noviniek v ošetrovateľskej praxi,
- ☆ zníženie počtu pacientov pripadajúcich na jednu sestru a viac pomocného personálu – dodržiavanie personálnych noratív, na zmene vy nemala chýbať upratovačka, vytvorenie ošetrovacej jednotky s menším množstvom pacientov, rovnomerné rozmiestnenie služieb,
- ☆ teambuilding pre prehĺbenie lepších vzťahov na pracovisku,

- ☆ slušné skrinky/šatne, zvlášť skrinky pre pracovný odev a civil,
- ☆ psychologická poradňa – možnosť využitia, povinný psychológ pre intenzívne odd. raz za pol roka,
- ☆ atraktívne uniformy - výber uniformy – nie kupovať z vlastných zdrojov (je to vyňaté zo zákona), dostatok uniforiem a obuvi, atraktívne, pekné a bezplatné uniformy, pravidelná výmena uniformy a obuvi, mikiny a vesty na zimu,
- ☆ lepší prístup lekárov - hodnota sestry zo strany lekára,
- ☆ zabezpečenie pitného režimu,
- ☆ transparentný výber vedúcich pracovníkov,
- ☆ zvýšenie kompetencií sestier,
- ☆ obed zdarma cez víkend a v sviatok, bezplatné dodávanie stravy - obedov na oddelenie/aj zdravej výživy, väčší výber jedla v závodnej jedálni,
- ☆ na JIS iba 8 hod. služby, ochrana sestier v službe – chýba SBS – nekontrolovaný vstup do budov,
- ☆ zefektívnenie informačných systémov, EFEKTÍVNA digitalizácia vedenia oš. dokumentácie,
- ☆ kvalitnejšie postele pre lepšiu manipuláciu s pacientom, zdviháky v nemocnici chýbajú, zlepšiť štandard izby pacientov - aspoň 1 skriňa a wc na každej izbe,
- ☆ zlepšiť výkonnosť programu KNIS,
- ☆ technik na pracovisku/v nemocnici, aby sestra nemusela riešiť nefunkčnosť prístroja, viac PC na oddelení, zabezpečiť na pracovisku dostatok kancelárskych potrieb pre sestry (perá, fixy,...),

Vzdelávanie:

- ☆ KPR Kurzy, zatraktívnenie štúdia,
- ☆ návrat k 4 ročnej SZŠ, bez nutnosti VŠ, skrátenie vzdelávania a vrátenie 4-ročného štúdia Zdravotná sestra, uznanie špecializácie v obore v ambulantnej sfére, ustálenie štúdia,
- ☆ jednorazovo zozbierať kredity a zastaviť 5 ročné skúšobné obdobie, zrušiť povinný kreditový systém vzdelávania,
- ☆ kurz cudzieho jazyka bezplatne,
- ☆ zatraktívniť intenzívnu medicínu,
- ☆ KVALITNÉ študijné programy v školách pre sestry,
- ☆ zaplatená ošetrovateľská prax,
- ☆ financovanie povinného vzdelávania zo strany zamestnávateľa alebo štátu,
- ☆ širší záber dodatočných štúdií pre výkon povolania s pragmatickejšou kombináciou viac využiteľnou v praxi,
- ☆ kreditný príplatok za splnenie podmienky SV,
- ☆ nutnosť VS vzdelania len pre manažérske funkcie, možnosť ďalšieho vzdelávania,
- ☆ zmena sústavného vzdelávania, ktorá prináleží zo zákona,
- ☆ exkurzné pobyty v zahraničí, komunikačné kurzy,
- ☆ platené školenia obsluhy prístrojovej techniky,
- ☆ zakotvenie v zákone/vyhláske/norme - čo konkrétne sa má na školách vyučovať a v akom rozsahu,
- ☆ umožniť sestrám (a nie len lekárom) priestor a čas na účasť na rôznych seminároch, zrušenie platby na semináre.

Iné:

- ☆ väčšiu zodpovednosť lekárov, aby sa aj oni podieľali na starostlivosti o pacienta,
- ☆ spoločenské postavenie - aby sestry neboli vnímané ako podriadené lekára, ale aby si spoločnosť a ZP uvedomili, že fungujú ako tím,
- ☆ zrušenie praktických sestier (sú to zdravotnícky asistenti- nie sestry).

*Z prieskumu sestier je preukázané, že finančné ohodnotenie je jedným, ale zďaleka **nie jediným** z aspektov, ktoré ovplyvňujú ich ďalšie pôsobenie v tejto práci. Z finančných benefitov bolo najviac prejavenej záujem o **13. plat a spravodlivé odmeňovanie podľa dĺžky praxe a pracovného výkonu**. Omnoho viac benefitov, ktoré by považovali za atraktívne, sa týkajú **statusu Sestry, jej uznania, ocenenia inými nefinančnými benefitmi, predchádzania syndrómu vyhorenia (možnosť skoršieho nástupu do dôchodku, skrátený týždenný pracovný čas, rekondičný pobyt ako benefit, poistenie ako benefit, poukážky na nákup voľne predajných liečiv ako benefit, atraktívne pracovisko, príspevok na bývanie pre sestry pracujúce v SR***

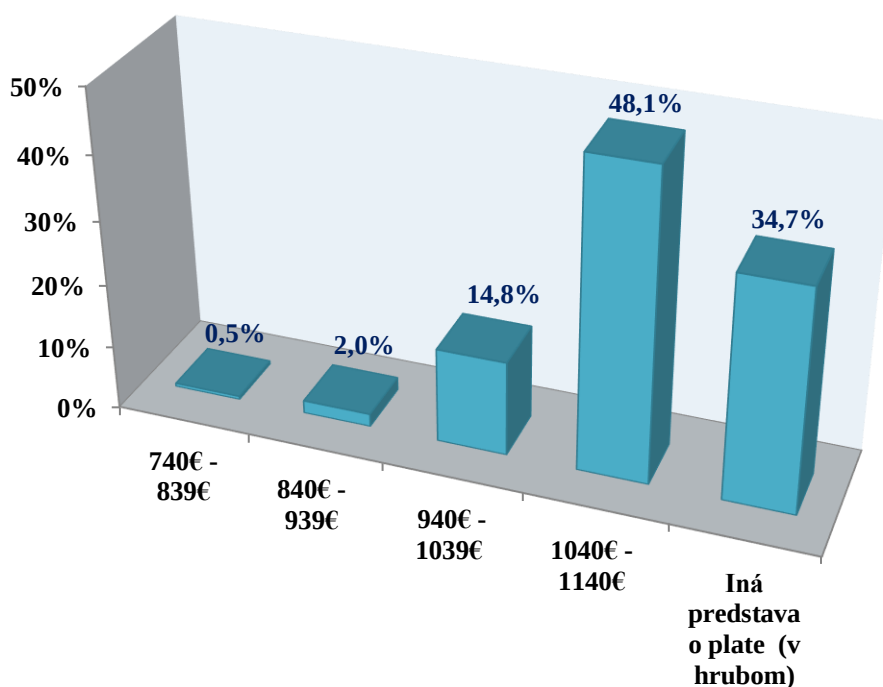
vo výške min. 100€, wellness, hradené očné, zubné vyšetrenia, rôzne kozmetické ošetrenia, športové a iné poukážky, vitamínové balíčky a pod.) a sociálnej, spoločenskej prestíže.

Zo strategického hľadiska mnoho sestier vidí ako dôležité znížiť **dôchodkový vek** a zohľadnenie počtu detí pri dôchodku, uvítali by benefity pri zdravotnom ošetrovaní vo svojej nemocnici, zľavy na nákup zdrav. pomôcok, liekov a pod. Mnoho sestier apelovalo v prieskume na uniformy, ich úhradu z vlastných zdrojov, a túžbu mať iné, pekné, nemocnicou hradené pracovné oblečenie a obuv. Mnohé sestry považujú za podstatné **zlepšiť pracovné podmienky** (vybavenie pracoviska dostatkom moderných pomôcok a prístrojov, napr. dostatok sterilných pomôcok, kvalitných postelí, zdvihákov...), ktorých nedostatok vplýva na mieru fyzickej záťaže sestier, **zvýšenie počtu sestier na pacienta**, **elimináciu práce v prípade výpadku iných funkcií** (upratovačky, údržbára, technika...), **efektivizáciu informačných systémov** v nemocnici a administratívnej záťaže, možnosti bezplatného stravovania a pod. Sestry by uvítali vytvorenie **priestoru pre vzdelávanie**, ako aj **preplatenie nákladov spojených so seminármi** a iným vzdelávaním, rôzne komunikačné kurzy, kurzy KPR, a pod. Navrhujú zrušiť alebo prepracovať kreditový systém vzdelávania, hradiť ošetrovateľskú prax. Z hľadiska financií je eminentný záujem o zvýšenie príjmu, aj vzhľadom na nedocenenosť, ktorú pociťujú.

Odporúčanie: zvýšenie príjmov by mohlo byť dosiahnuté znížením odvodovej a daňovej záťaže pre sestru / zdravotníckych zamestnancov, ktoré by sa mohlo odvíjať od počtu odpracovaných rokov.

- **Hodnotenie otázky: Aké finančné ohodnotenie by vo Vašom prípade pravdepodobne ovplyvnilo rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR (plný úväzok bez nadčasov (13))**

Ako v prípade študentov, i medzi sestrami, **takmer polovica respondentov zadalo hodnotu platu v rozmedzí od 1040€ do 1140€ v hrubom** (až 982 respondentov - 48,1%), následne zadali inú predstavu o plate 34,5% , ktorá sa pohybovala v rozmedzí od 1200€ do 3000€ v hrubom. S platom v rozmedzí od 940€ do 1039€ by sa uspokojilo 14,8% sestier.



Graf č. ... Motivujúce finančné ohodnotenie z pohľadu sestier pracujúcich v SR

- **Hodnotenie otázky: Uved'te podľa Vášho názoru najčastejšie dôvody, prečo slovenské sestry pracujú v zahraničí (14):**
 - kvôli výške mzdy, 13. a 14. platu, príplatkom,
 - nedostatok zdravotníckych pomôcok a materiálu v SR – uvítali by profesionálne materiálne aj diagnostické vybavenie, *jednorazové sterilné pomôcky*,
 - Vyššia spoločenská prestíž – lepší status sestry, v SR sestra niekedy zastupuje aj upratovačku,
 - Právna ochrana, lepší sociálny status, docenenie sestry,
 - Chuť skúsiť niečo iné / nové, jazyková zdatnosť, kvôli skúsenosti,
 - atraktívnejšie prostredie, vyšší komfort pri práci, *atraktívne uniformy, fasovanie oblečenia a zdravotnej obuvi*,
 - málo sestier na pacienta – dodržiavanie personálnych noriem, v SR je sestra preťažovaná,
 - v zahraničí je sestra súčasťou tímu, Nízka pozitívna spätná väzba od pacientov v SR,
 - sociálne podmienky a výhody, lepšie pracovné vzťahy, možnosť nájomného bývania / služobné byty,
 - menej stresu v zahraničí, lepšia deľba práce na oddelení, prispôbenie pracov. času matkám,
 - odborný manažment práce sestry, *lepší prístup zamestnávateľov v zahraničí*, lepší prístup lekárov – vážia si jeden druhého,
 - Manažment ošetrovateľskej medicíny medicínskych riaditeľov,
 - *príspevok na bývanie*.
- **Podnety a návrhy (15)**

Z mnohých podnetov boli do tohto bodu vyhodnotená dané tie, ktoré neboli spomenuté v predchádzajúcich otázkach alebo sumarizujú výsledok:

 - celoštátne postupy pre ošetrovateľské postupy, aby lokálne zlá finančná situácia inštitúcie nedovolila znižovať spôsoby ošetrovania na úkor kvality, technik ako pevná súčasť personálu ústavných zariadení, aby sestra nemusela riešiť poruchy do hĺbky, dostatok šz, adekvátne ohodnotenie finančné, pracovný odev a obuv a pod.,
 - potreba VÝRAZNÉHO zvýšenia ZÁKLADNÉHO platu sestry, ADEKVÁTNE ohodnotenie práce za nočné a víkendové služby, ocenenie práce sestry celospoločensky, neprijímať zákonné rozhodnutia o sestrách bez diskusie s nimi, dostatok pomocného personálu, aby námestníčky a vedúce sestry hájili záujmy sestier, lepšie pracujúce odborové združenia sestier, zníženie hodín pracovného času, skorší odchod do dôchodku
 - fungujúci systém, nerobiť z urgentov záchytky, z RZP... taxi pre opilcov, bezdomovcov
 - stretnutia s manažmentom nemocníc - aj neformálne, lepšia komunikácia medzi personálom a vedením oddelení a kliník, poďakovanie za prácu,
 - zvýšiť status sestier, neodegradovať ich „praktickými sestrami“, verejnosť viac informovať o vzdelaných sestrách a ich kompetenciách, nezabúdať na sestry v sociálnych službách,
 - odborné vedenie jednotlivých odborov ošetrovateľstva, uznanie kvality zamestnancov, otvorená komunikácia medzi všetkými úrovňami zamestnancov v ZZ,
 - skončením SZŠ s maturitou ako kedysi by mali byť sestry plnohodnotnými sestričkami, neočakávať od nich skončenie vysokej školy. Sestra podľa niektorých respondentov potrebuje max. špecializáciu. Vysokú školu navrhujú pre toho, kto chce byť vo vyššej pozícii,
 - zatriktívniť učebné plány pri príprave na povolanie sestry a znížiť podiel predmetov s manažérskym zameraním a zamerať sa viac na odborné predmety, zvýšiť úroveň postupného vzdelávania,
 - nedostatočná právna pomoc a ochrana sestier,
 - vylepšiť VŠ vzdelávanie sestier, nedostatočné venovanie sa študentom, nezaujímať sestier o nich počas praxe, už počas štúdia a praxe by mali prejavovať zamestnávateľia záujem o ich nástup do zdravotníckeho zariadenia, ukazovať aj v médiách príklady dobrej praxe, nie iba negatíva, zapájať verejnosť do projektov zameraných na prevenciu, dobrovoľníctvo rozbehnúť v komunitách,

- nepoužívať nevhodné reklamy, ktoré dehonestujú osobnosť sestry, reportáže útočiace na správanie a prácu sestier,
- zvýšiť prestíž povolania sestry a PA v spoločnosti, aby sme prioritne dostali mladých ľudí do škôl na štúdium ošetrovateľstva, MZ SR musí pracovať na tom, aby sme mali v SK minimálne takú úroveň poskytovania zdravotnej starostlivosti ako v okolitých štátoch EÚ, kde slovenské sestry odchádzajú pracovať. Nie sme taký bohatý štát, aby sme financovali študentov pre prácu v zahraničí,
- chýbajúce sestry v ZSS, opatrovatelia nie sú dostačujúci,
- zrušiť stabilizačný príspevok pre študentov ošetrovateľstva, nakoľko je to nespravodlivé voči ostatným sestrám a zvýšiť tak plat všetkým sestrám v SR,
- SKSaPA má voliť aktivity, aby nepoškodzovala sestry a nezhoršila ich postavenie,
- zabezpečiť minimálne **5 bodov napísaných v otázke č.14**, prehodnotiť vzdelávanie na úrovni stredných zdravotníckych škôl, kde v minulosti priemerná známka (vysvedčenie ročník 5-8) budúcich sestier nepresahovala priemer 1,5 a tak sprísniť kritéria pre výber vhodných kandidátov na povolanie zdravotných sestier. Budúcnosť nie je len o dobre platených sestrách, ale i o vzdelaných,
- .. ako je možné že špecializácia z vyššieho pracoviska napríklad z internej JIS neplatí na interné oddelenie teda z vyššieho pracoviska na nižšie. Nemá to logiku. Pre nízky počet sestier v praxi otvoria externé 2 ročné štúdium kde prichádzajú do praxe praktické sestry ktoré sú slabo pripravené pre prax,
- vláda by mala rešpektovať ošetrovateľstvo ako samostatný odbor,
- reforma v zmysle nevytvárať pseudo sestry ale sestry s kvalitným vzdelaním.

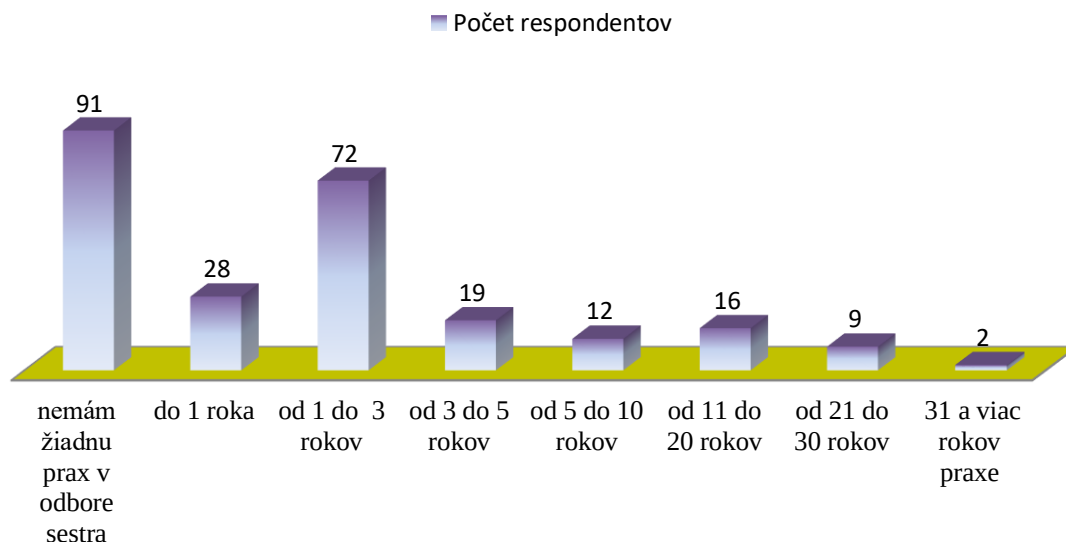
Výsledky na základe prieskumu u študentov

Počet respondentov k 01.04.2019: 249, pozri graf č.

Nastavený filter respondentov: h) študent v odbore ošetrovateľstvo na vysokej škole

• Vyhodnotenie dĺžky praxe respondentov v odbore Sestra (2):

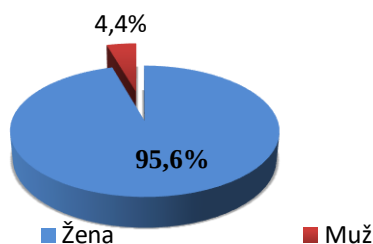
Až 91 respondentov nemalo žiadnu prax v odbore sestra. 71 Respondentov malo prax v rozsahu od 1-3 rokov, 28 respondentov malo prax do jedného roka. Dvaja respondenti mali viac ako 31 rokov praxe.



Graf č. ... Dĺžka praxe študentov v odbore Sestra (v rokoch)

- **Vyhodnotenie respondentov podľa pohlavia (3)**

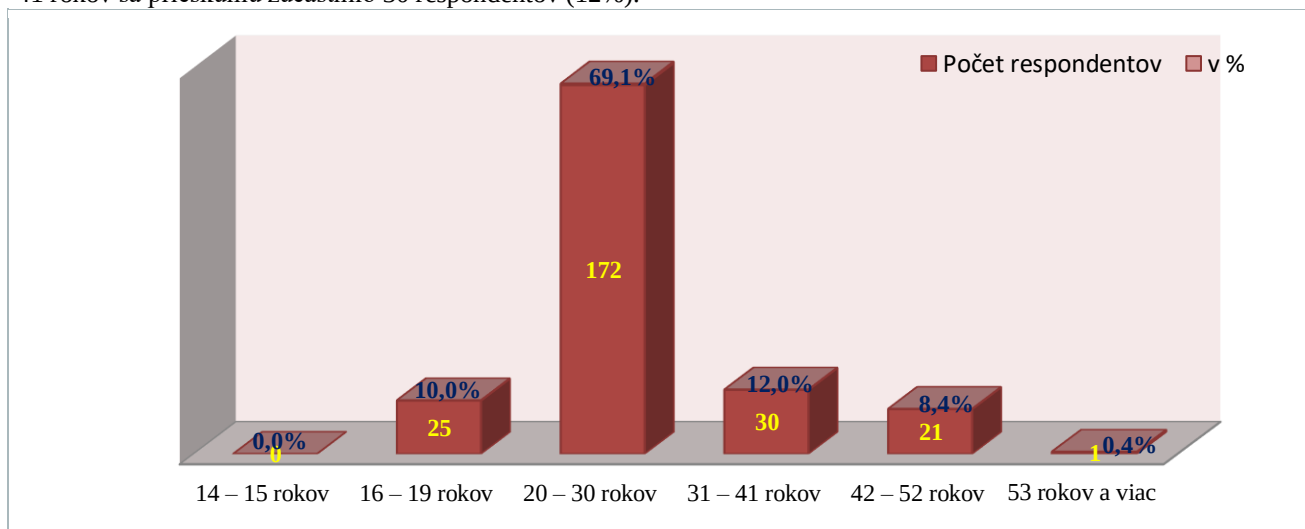
238 respondentov boli ženy (95,6%), 11 respondentov muži (4,4%).



Graf č. ... Podiel žien a mužov – študentov v odbore Ošetrovateľstvo na VŠ

- **Vyhodnotenie respondentov podľa veku (4)**

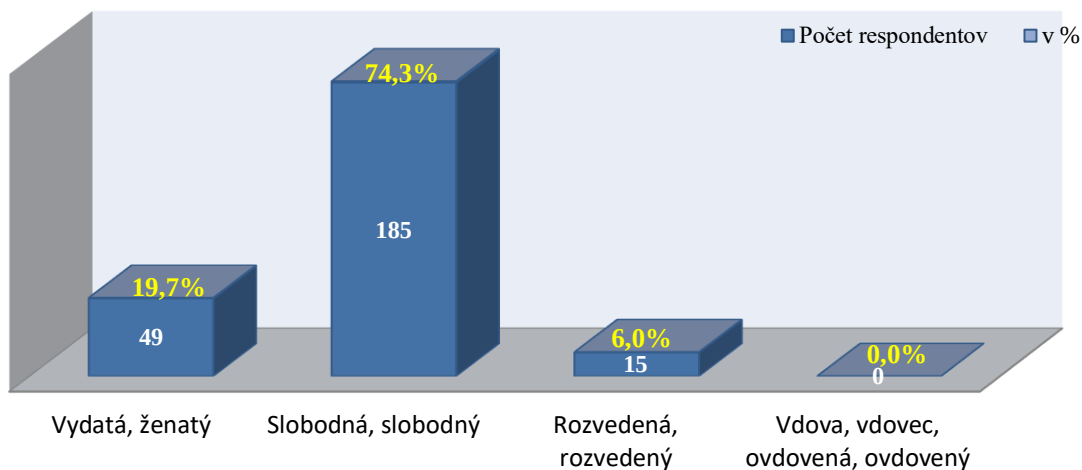
172 respondentov bolo vo veku v rozmedzí od 20 do 30 rokov (69,1%), v rozmedzí od 16-19 rokov (10%) a od 31 do 41 rokov sa prieskumu zúčastnilo 30 respondentov (12%).



Graf č. ... Veková štruktúra respondentov - študentov

- **Vyhodnotenie respondentov podľa rodinného stavu (5)**

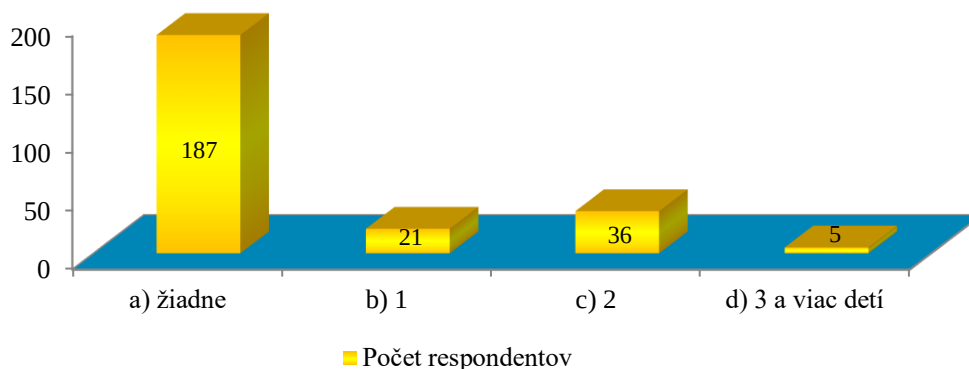
74,3% respondentov bolo slobodných, takmer 20% v manželskom zväzku a 6% rozvedených.



Graf č. ... Rodinný stav respondentov - študentov

- **Vyhodnotenie respondentov podľa počtu detí (6 a 7)**

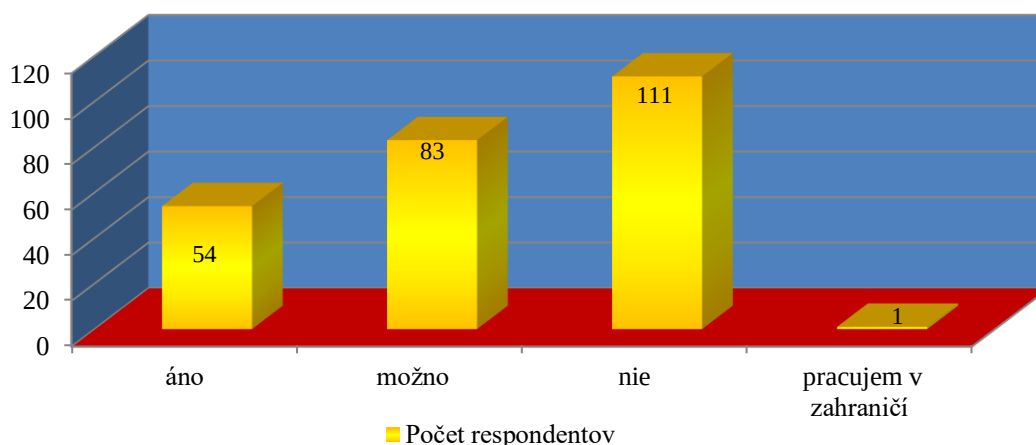
Žiadne deti nemalo 75,1%, jedno dieťa malo 8,4% respondentov, 2 deti malo 14% respondentov a 3 deti a viac malo 16,5%. Vek detí bol rôzny, pre prieskum nie sú výsledky relevantné.



Graf č. ... Počet detí u respondentov - študentov

- **Vyhodnotenie záujmu o prácu v zahraničí (8)**

Zo študentov takmer 22% uvažuje nad prácou v zahraničí, 45% o tom neuvažuje a 33% nie je ešte rozhodnutých.



Graf č. ... Záujem respondentov - študentov o prácu v zahraničí

Výber z odpovedí k úvahe o práci v zahraničí - Najčastejšie dôvody, prečo ísť do zahraničia:

- Lepšie platové ohodnotenie a prac. podmienky, prestíž povolania a postavenia v spoločnosti,
- Lepší systém zdravotníctva,
- Lepší prístup k človeku,
- Možnosť napredovať, získať nové skúsenosti,
- Zlepšiť si jazykové znalosti,
- Lepšia materiálna vybavenosť nemocníc, v SR zlá vybavenosť nemocníc
- Menej pacientov na jednu sestru, v SR nepriaznivé pracovné podmienky,

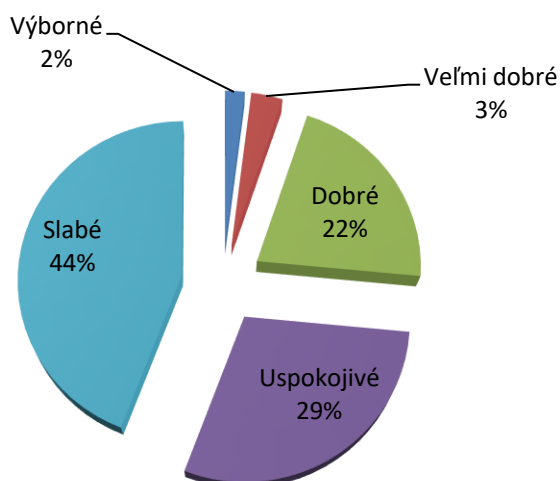
Najčastejšie dôvody, prečo by nechceli ísť do zahraničia:

- kvôli rodine,
- jazyková bariéra,
- neláka ich zahraničie, chcú pracovať a žiť na Slovensku, ak budú všetci odchádzať, tak sa situácia nikdy nezmení,
- chcú sa podieľať na zlepšení stavu ošetrovateľskej starostlivosti na Slovensku, a podieľať sa na jej rozvoji.

- **Hodnotenie podmienok pre výkon sesterského povolania v SR v jednotlivých menovaných oblastiach (9)**

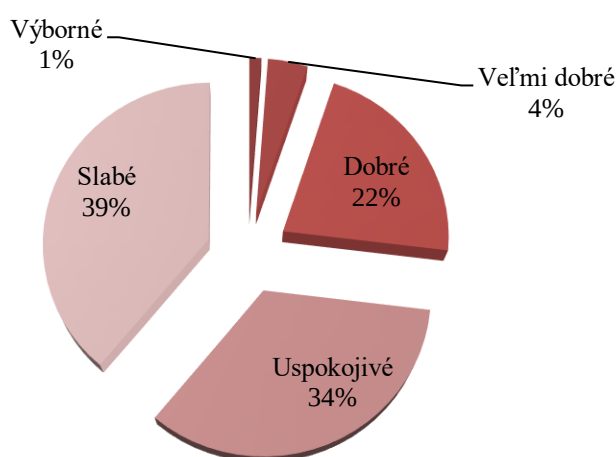


1. Výška platu – až 44% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 29% len ako uspokojivú (4). Iba 2% označili ako výbornú.



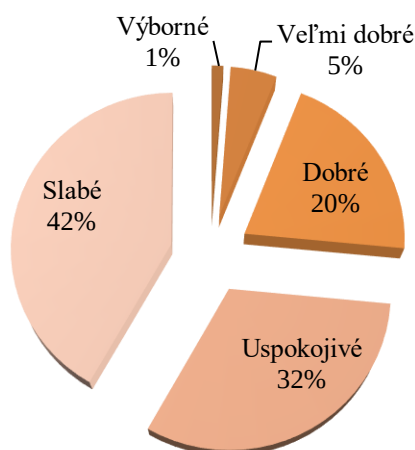
Graf č. ... Hodnotenie výšky platu

2. Spravodlivé a transparentné odmeňovanie - až 39% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 34% len ako uspokojivú (4). Iba 1,2% respondentov označilo túto podmienku ako výbornú.



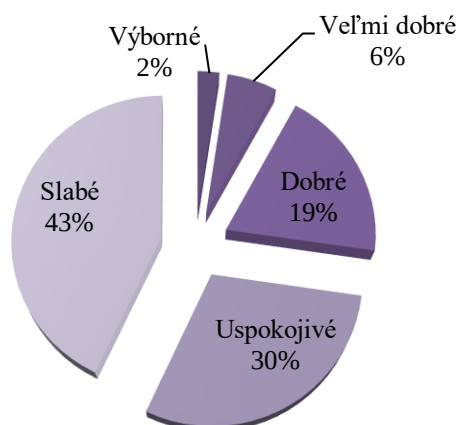
Graf č. ... Spravodlivé a transparentné odmeňovanie

3. Benefit - až takmer 43% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 30% len ako uspokojivú (4). Iba 2,4% označili ako výbornú.



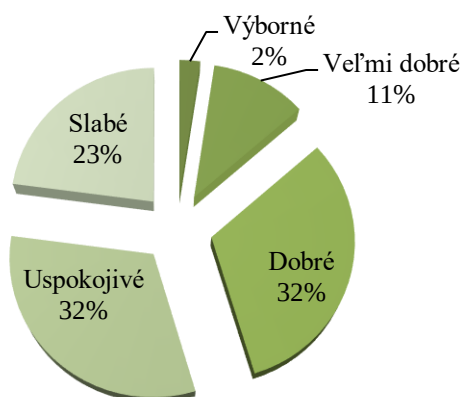
Graf č. ... Vnímanie benefitov na pozícii sestra v SR

4. Uznanie a spoločenská prestíž - až takmer 42% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 32% len ako uspokojivú (4). Iba 1,2% označili ako výbornú.



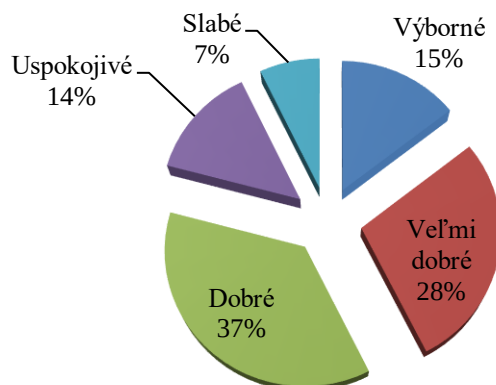
Graf č. ... Úroveň uznania a spoločenskej prestíže

5. Kariérny postup a rast - takmer 23% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 32% len ako uspokojivú (4) a rovnako 32% respondentov hodnotilo túto podmienku ako dobrú (3). Iba 2,4% označili ako výbornú.



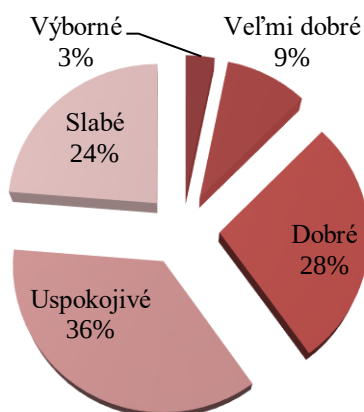
Graf č. ... Hodnotenie možnosti kariérneho postupu a rastu v pozícii Sestra

6. Možnosť ďalšieho vzdelávania - až takmer 36,5% respondentov hodnotilo túto podmienku ako dobrú (3), a ďalších 28% ako veľmi dobrú (2). Až 14,5% označili túto podmienku ako výbornú.



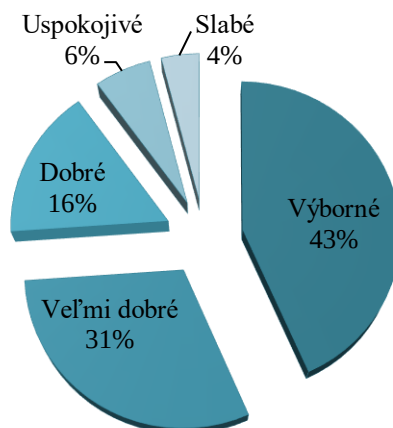
Graf č. ... Vnímanie možnosti ďalšieho vzdelávania

7. Starostlivosť o zamestnancov - takmer 24% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 36% len ako uspokojivú (4), a ako dobrú (3) ju hodnotilo takmer 28%. Len 3,2% označili ako výbornú.



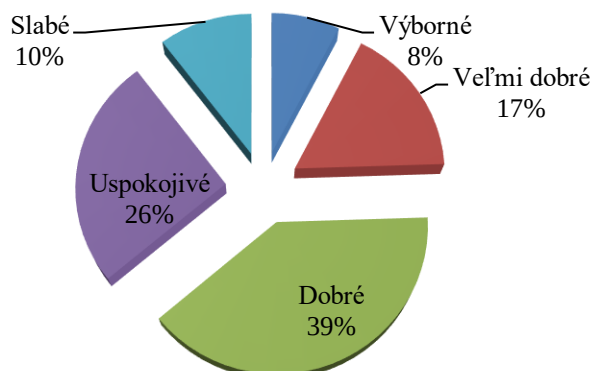
Graf č. ... Úroveň starostlivosti o zamestnancov z pohľadu študentov

8. Dobrý pocit z pomoci chorým - takmer 43,4% respondentov hodnotilo túto podmienku ako výbornú (1), ďalších takmer 31% ako veľmi dobrú (2), a ako dobrú (3) ju hodnotilo necelých 16%. Len 4% ju označili ako slabú.



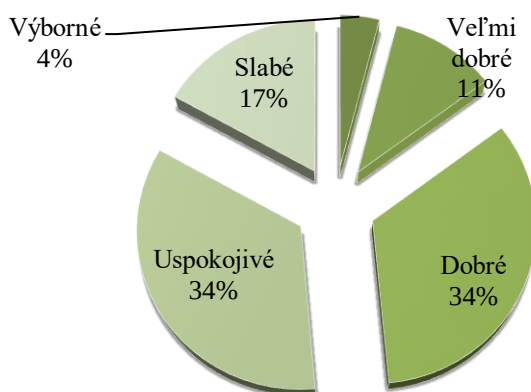
Graf č. ... Dobrý pocit z pomoci chorým

9. Rodinné zázemie, možnosť byť s rodinou - 39,4% respondentov hodnotilo túto podmienku ako dobrú (3), takmer 17% ako veľmi dobrú (2) a 26% ako uspokojivú (4).



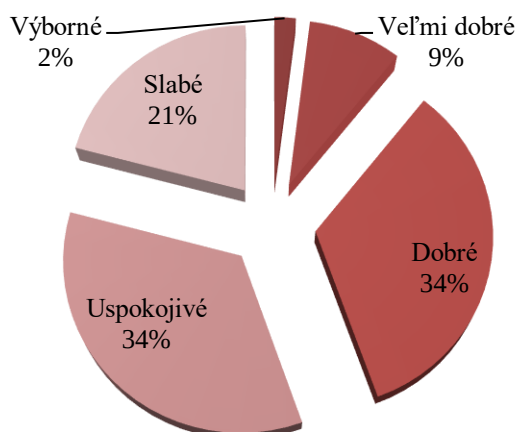
Graf č. Úroveň rodinného zázemia

10. Materiálne - technické vybavenie pracoviska - až 34,5% respondentov hodnotilo túto podmienku ako uspokojivú (4), ako slabú ju vnímalo 16,9% (5), a takmer 34% ju vnímalo ako dobrú (3). Len 4% ju označili ako výbornú.



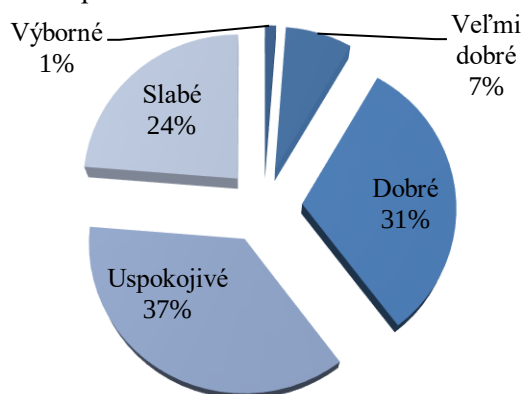
Graf č. Úroveň materiálno-technického vybavenia pracoviska

11. Podmienky pre zvládanie fyzickej záťaž - až takmer 34% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú (5), ďalších 34% len ako uspokojivú (4). Iba 1,2% označili ako výbornú.



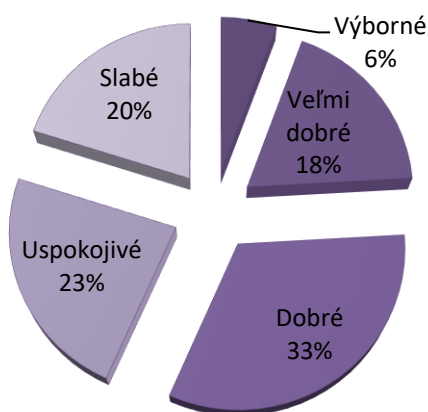
Graf č. Úroveň podmienok pre zvládanie fyzickej záťaž

12. Podmienky pre zvládanie psychickej záťaže – len 1% respondentov hodnotilo túto podmienku ako výbornú, až 37% ako uspokojivú. Výsledok jednoznačne poukazuje na zlé podmienky pre zvládanie psychickej záťaže pri výkone tohto povolania.



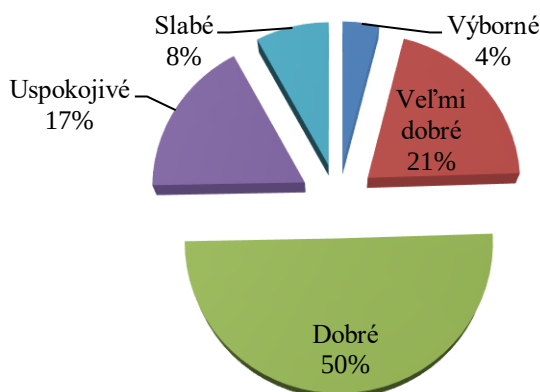
Graf č. ... Úroveň podmienok pre zvládanie psychickej záťaže

13. Atraktivita pracovného odevu len 6% respondentov hodnotilo atraktivitu pracovného odevu ako výbornú, za slabú a uspokojivú až 43% respondentov (spolu). Z uvedeného vyplýva, že študenti by určite prijali atraktívnejší pracovný odev.



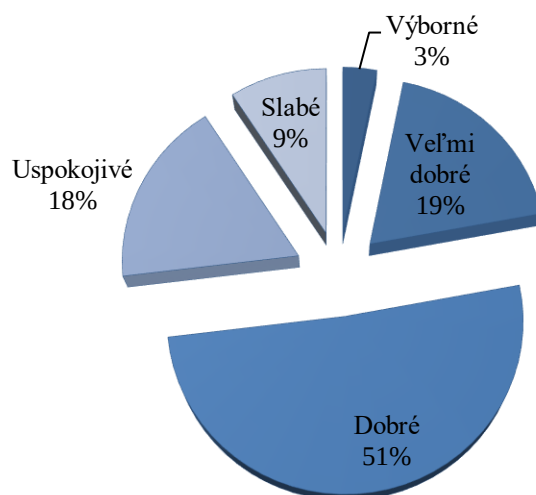
Graf č. ... Hodnotenie atraktivity pracovného odevu

14. Vzťahy na pracovisku - len 4% respondentov hodnotilo túto podmienku ako výbornú, ako dobrú až 50%, ako slabú a neuspokojivú až 38%. Z výsledkov vyplýva, že podmienky na pracovisku sú slabou stránkou tohto povolania a je nevyhnutné vyvinúť úsilie na zlepšenie.



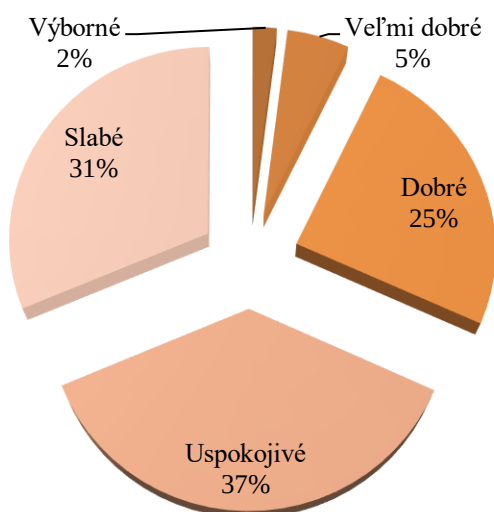
Graf č. ... Úroveň vzťahov na pracovisku

15. Organizácia práce na pracovisku - len 3% respondentov hodnotilo túto podmienku ako výbornú, ako dobrú až 51%, ako slabú a neuspokojivú až 37%. Z výsledkov vyplýva, že organizácia je nedostatočná a je nevyhnutné vyvinúť úsilie na zlepšenie.



Graf č. ... Úroveň organizácie práce na pracovisku

16. Celkové hodnotenie podmienok a motivácie pre výkon sesterského povolania v SR len 2% respondentov hodnotilo celkové podmienky ako výborné, ako dobré 25%, ako slabé a neuspokojivé až 68%. Z výsledkov vyplýva, že pozitívne vnímanie podmienok pre výkon sesterského povolania je veľmi slabé a je nevyhnutné vyvinúť úsilie na zlepšenie.

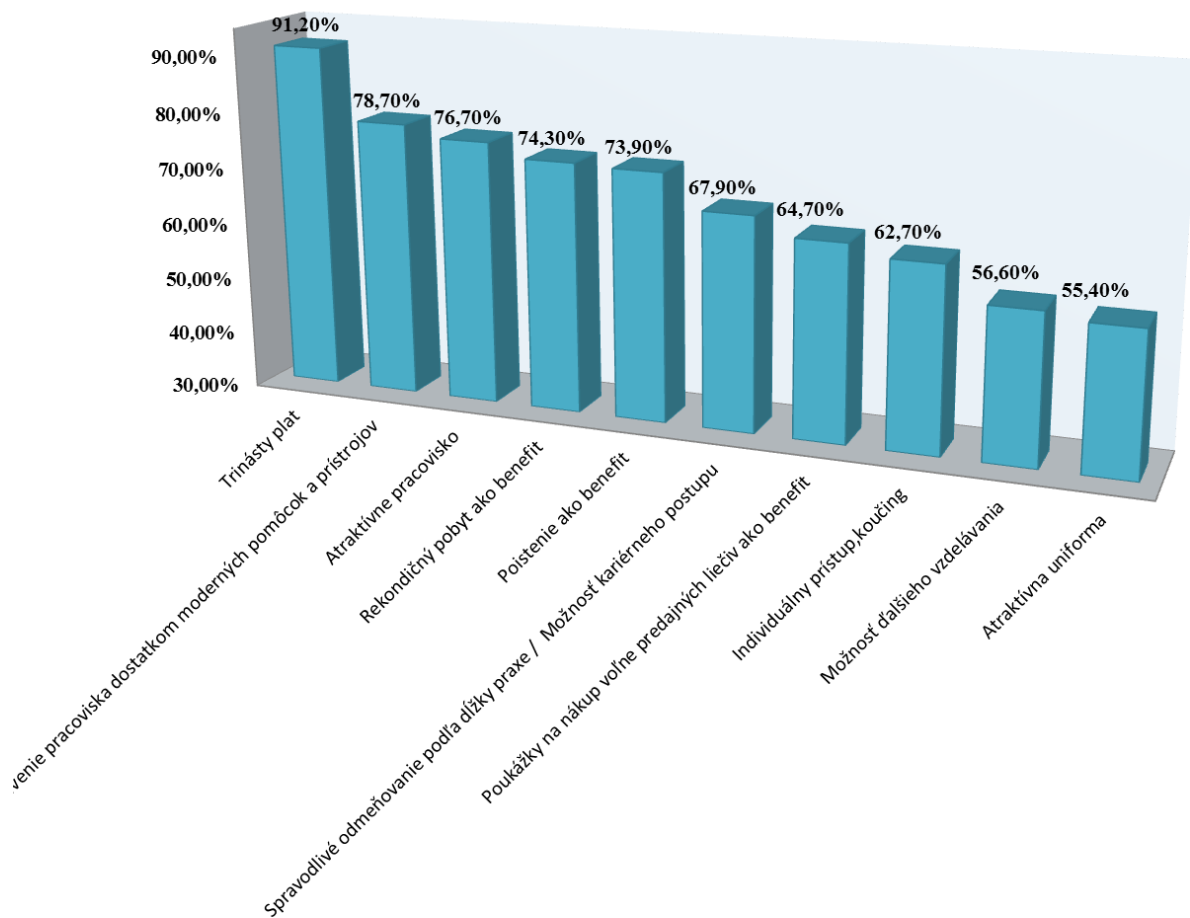


Graf č. ... Celkové hodnotenie podmienok a motivácie pre výkon sesterského povolania v SR

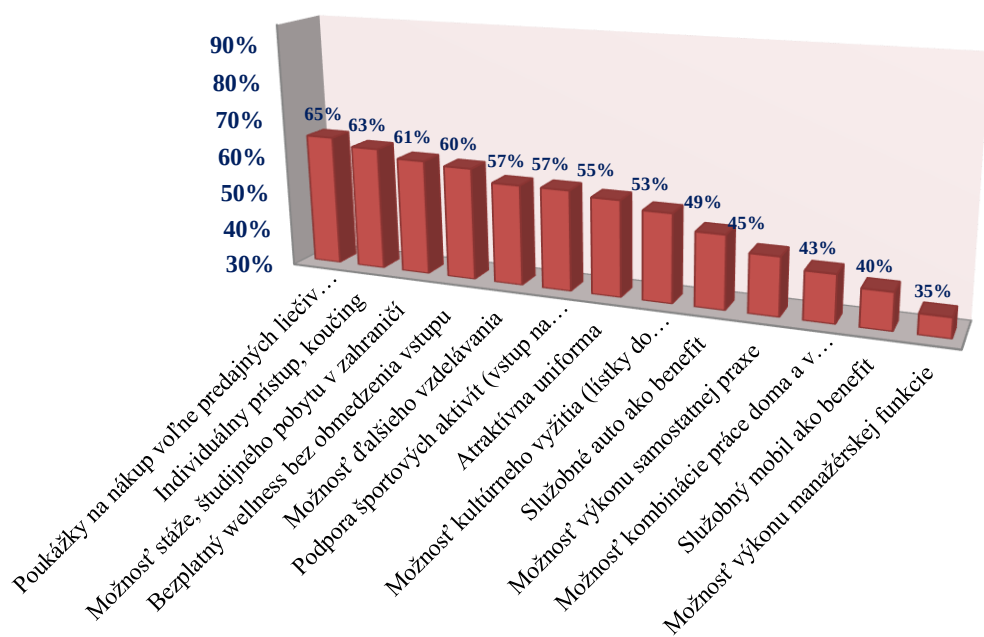
- **Hodnotenie otázky: Čo by vo Vašom prípade pravdepodobne pozitívne ovplyvnilo rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR (10)**

V tejto otázke sme vyhodnotili TOP 10 priorít, ktoré ovplyvňujú rozhodnutie pre výber tohto povolania alebo zotrvanie v profesii sestry. Výsledky ukazujú, že finančný aspekt z pohľadu študentov nie je jediným dôležitým kritériom.

Možnosť výkonu samostatnej praxe, možnosť kombinácie práce doma a v zahraničí bez rizika straty pracovného miesta, možnosť výkonu manažérskej funkcie, služobný mobil ako benefit, služobné auto ako benefit boli u študentov pod 50%.



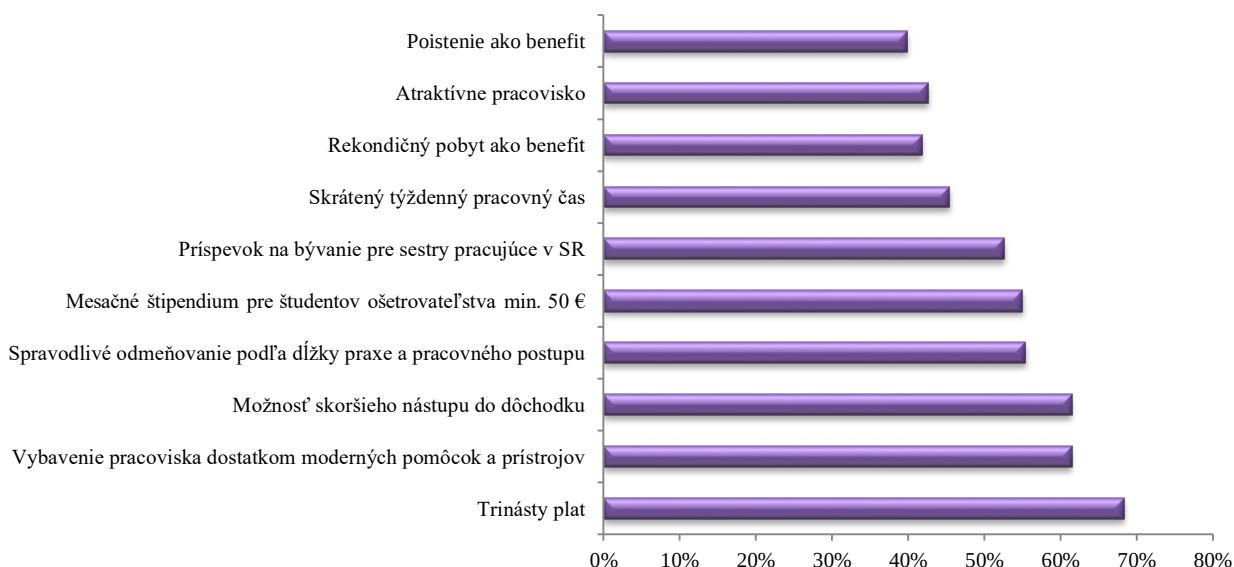
Graf č. ... TOP 10 kritérií z pohľadu študentov, ktoré pozitívne ovplyvnili rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR



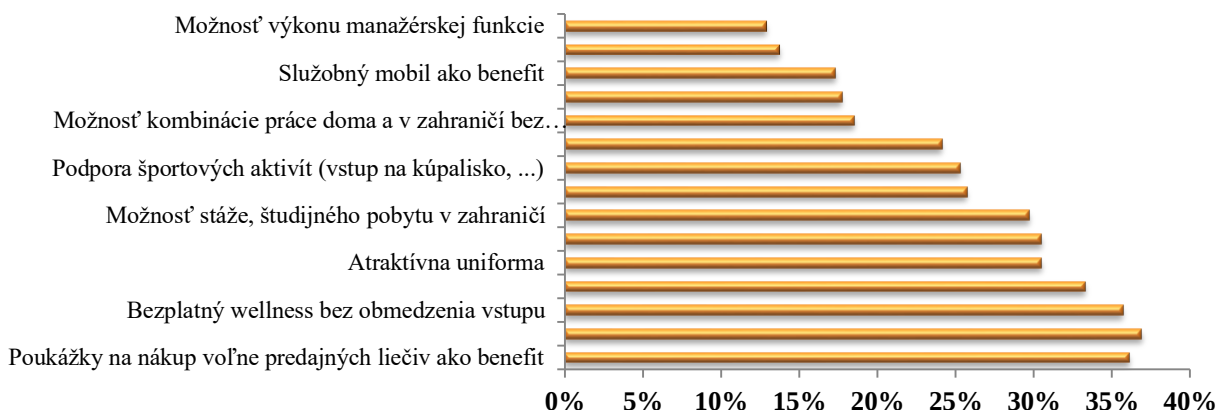
Graf č. ... Ostatné kritériá z pohľadu študentov, ktoré čiastočne ovplyvnili rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR (65% a menej)

- **Hodnotenie - Výber najatraktívnejších benefitov z pohľadu študentov (11):**

Medzi prvé tri najatraktívnejšie benefity zaradili s nízkym odstupom študenti Trinásť plat, vybavenie pracoviska dostatkom moderných pomôcok a možnosť skoršieho nástupu do dôchodku. Podstatné sú aj ostatné benefity v top desiatke, ktoré ukazujú na dôležitosť finančného odmeňovania študenta.



Graf č. ... TOP 10 najatraktívnejších benefitov z pohľadu študentov



Graf č. ... TOP 10 menej atraktívnych benefitov z pohľadu študentov (pod 40%)

- **Ďalšie návrhy atraktívnych benefitov motivujúcich pre výkon profesie sestry (12):**

Finančné benefity:

- ☆ spravodlivé odmeňovanie zdravotníckych a nezdravotníckych pracovníkov,
- ☆ vyšší plat, rovnaký plat východ -stred západ SR,
- ☆ zvyšovanie platu každý 1-2 roky,
- ☆ 14.plat ,
- ☆ vyššie príplatky za nočné služby,
- ☆ odstupňovanie platu v súvislosti s vyštudovaním Mgr/Bc/ špecializácie...
- ☆ príplatky na dieťa

Nefinančné benefity:

- ☆ jasle - škôlka,
- ☆ skorší odchod do dôchodku, poistenie v prípade pracovného úrazu mariaceho vykonávanie povolania v hodnote 100 000eur
- ☆ individuálnejší prístup k zamestnancom = empatia, pochvala, profesionálny prístup, psychická podpora zamestnávateľa, nepodceňovanie mladých sestier
- ☆ stravné lístky, služobné auto,
- ☆ pracovať v súlade oše založené na dôkazoch,
- ☆ úcta k povolaniu sestry, lepšia spoločenská prestíž, alebo úcta občanov k sestre, väčšie povedomie o povolanií sestry, zvyšovanie atraktivity povolania,
- ☆ atraktívne uniformy - výber uniformy a jej farby pre osobné pohodlie (možnosť mať na výber), poukážky na nákup zdravotníckeho oblečenia
- ☆ zníženie cien v zdravotnej starostlivosti, rehabilitačné centrum - služby v zdarma, individuálny každoročný pobyt pri mori – zľava, individuálny každoročný týždenný pobyt v Tatrách – zľava, príspevok na dovolenku, relaxačný pobyt, výhody v rámci poskytovania oše. starostlivosti pre zamestnancov a rodinných príslušníkov, zľava pri ošetrovaní súkromným lekárom, zabezpečiť preventívne prehliadky, mimoriadny príspevok pre sestru na materskej dovolenke (zľava na plienky a výživové doplnky, napr. mlieka Nutrilon),
- ☆ preplatenie cestovného,
- ☆ možnosť kariérneho rastu

Podmienky práce:

- ☆ dodávanie stravy - obedov na oddelenie, preplácanie jedla, poskytnutie stravy aj na nočnej službe
- ☆ navýšenie kompetencií pri vyštudovaní VŠ, Mgr štúdia či špecializácie, rozdelenie práce medzi personál podľa daného odboru (sanitári-prebaličovanie), odmeňovanie na základe dosiahnutého vzdelania
- ☆ vybavenie pracoviska , dostatok moderných pomôcok a materiálu, lepšie pracovné pomôcky pri práci s imobilným pacientom, možnosť výberu pracoviska, možnosť samostatnej voľby oddelenia podľa záujmu a vlastnej vnútornej motivácie na výkon povolania, zavádzanie noviniek v oše praxi, modernejšie pracovné podmienky, možnosť prispôsobiť pracovný čas,
- ☆ zníženie počtu pacientov pripadajúcich na jednu sestru a viac pomocného personálu,
- ☆ matka s dieťaťom do 18 rokov nepracuje 12h., skrátený pracovný čas, povinná dovolenka, viac dní dovolenky,
- ☆ bezplatná fyzioterapia, masáže, wellness pre blízku rodinu sestier aby si oddýchlili spoločne, príspevok na wellness pobyt s rodinou, psychologická poradňa
- ☆ teambuilding pre prehĺbenie lepších vzťahov na pracovisku, lepší kolektív, zlepšenie pracovných podmienok čo sa týka pracovných vzťahov na pracovisku v prípade príchodu nových sestier do praxe
- ☆ možnosť poskytnutia ubytovania v meste nemocnice,
- ☆ byť rovnocennou partnerkou zdravotníckeho tímu, nerušená obedňajšia prestávka,
- ☆ ohľaduplnosť lekárov , lepší prístup lekárov - hodnota sestry zo strany lekára,
- ☆ preplácané nadčasy, viac voľna, dostatok voľna po nočných službách, vyvážený čas pre prácu a rodinu,
- ☆ menej administratívnych výkonov, nižšia administratívna záťaž,
- ☆ benefity,

Vzdelávanie:

- ☆ možnosť zúčastňovať sa konferencií, stáží, kurzov, víkendových vzdelávacích pobytov (nie len v rámci osobného voľna!),
- ☆ bezplatné zasielanie zdravotníckej literatúry, napr. časopis Sestra
- ☆ poskytnúť vzdelávacie aktivity za vyššie kredity,
- ☆ preplatenie vzdelávacích aktivít - semináre, špecializácia, KVALITNÉ študijné programy v školách pre sestry,
- ☆ podporovať sestry počas štúdia štipendiom, motivácia pre študentov oše. - napr. štipendium,

- ☆ prax počas štúdia započítaná do rokov praxe v povolani, študenti na vysokých školách aspoň 2 eura za prax - aspoň minimálne platená prax počas štúdia ošetrovateľstva, platená prax pre študentov ošetrovateľstva na vš ale aj iných zdravotníckych odborov, viac odbornej praxe na stredných a vysokých školách, viac možností študentom ošetrovateľstva rozvíjať sa v odbore
- ☆ uznanie praxe aj v sociálnej sfére,
- ☆ súťaže, prezentácie a workshopy, zapájanie študentov do projektov, zahraničná stáž, bezplatné kurzy mentálnej hygieny pre sestry
- ☆ zjednodušený, ale kvalitný systém sústavného vzdelávania
- ☆ zamestnanie na SR hneď po skončení štúdia,
- ☆ návrat k štúdiu zdravotnej sestry na 4ročné štúdium.

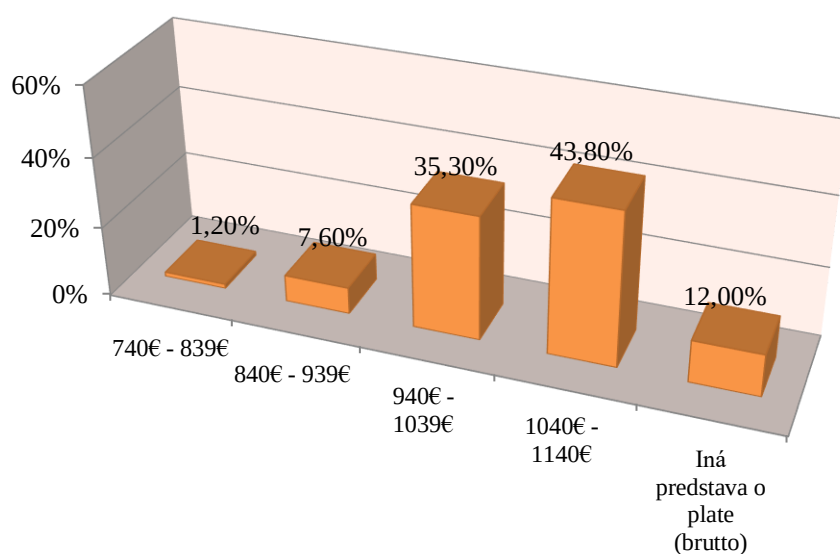
Iné:

- ☆ väčšiu zodpovednosť lekárov, aby sa aj oni podieľali na starostlivosti o pacienta,
- ☆ spoločenské postavenie - aby sestry neboli vnímané ako podriadené lekára, ale aby si spoločnosť a ZP uvedomili, že fungujeme ako tím,
- ☆ zrušenie praktických sestier (sú to zdravotnícky asistenti- nie sestry),
- ☆ zakotvenie v zákone/vyhláske/norme - čo konkrétne sa má na školách vyučovať a v akom rozsahu,
- ☆ aspoň 4-5 týždňov dovolenky pre sestry ktoré pracujú na ťažkých odd. Ako ARO, JiS.

Z prieskumu študentov je preukázané, že finančné ohodnotenie je jedným ale zďaleka nie jediným z aspektov, ktoré ovplyvňujú ich ďalšie pôsobenie v tejto práci. Omnoho viac sa ich dotýka téma uznania sestry, zvýšenia povedomia o práci sestry, zvýšenie atraktivity povolania. Veľmi by ich dokázal motivovať finančný systém pre študentov (platená prax).

- **13. Hodnotenie otázky: Aké finančné ohodnotenie by vo Vašom prípade pravdepodobne ovplyvnilo rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR (plný úväzok bez nadčasov (13))**

Najviac respondentov zadalo hodnotu platu v rozmedzí od 1040€ do 1140€ v hrubom (109 respondentov, 43,8%), následne od 940€ do 1039€ v hrubom (88 respondentov, 35,3%) a približne 30 respondentov zadalo hodnotu od 1200€ - 1500€ - 2500€.



Graf č. ... Motivujúce finančné ohodnotenie z pohľadu študentov

Hodnotenie otázky: Uved'te podľa Vášho názoru najčastejšie dôvody, prečo slovenské sestry pracujú v zahraničí (14):

- kvôli platu, slabým benefitom v SR,
- nedostatok zdravotníckych pomôcok a materiálu v SR – tam moderné profesionálne materiálne aj diagnostické vybavenie,
- vyššia spoločenská prestíž – lepší status sestry,
- viac benefitov,
- atraktívnejšie prostredie, atraktívne uniformy
- málo sestier na pacienta,
- sociálne podmienky, lepšie pracovné vzťahy, kvôli výške dôchodku,
- vysoká norma hodín v SR – vyčerpanosť, kvôli nadčasom,
- viac príležitostí na zamestnanie,
- kvôli skúsenosti.
- menej stresu v zahraničí,
- lepší manažment práce sestry – robí to, čo má v kompetenciách,
- príspevok na bývanie, lepší prístup lekárov, jednorazové sterilné pomôcky

Podnety a návrhy študentov:

- namiesto dvojzmennej prevádzky zaviesť trojzmennú prevádzku,
- pozdvihnutie spoločenskej prestíže sestier,
- zvýšiť plat, upraviť pracovné nasadenie pre možnosť byť s rodinou,
- treba brať do úvahy roky praxe ale aj vš vzdelanie. Nedegradovať sestry napr. Praktickými sestrami. rekondične pobyty,
- zlepšiť platobné ohodnotenie pracovníkov v zdravotníctve a sociálnej sfére,
- podľa môjho subjektívneho názoru by sa mali hlavne zlepšiť interpersonálne vzťahy a podmienky na pracovisku, finančné osobné ohodnotenia,
- štúdium vo vyššom odbornom štúdiu - DVS by bolo postačujúce,
- "motivačné štipendium" neudrží študentov, aby ostali pracovať, motivuje ich plat, príjemný kolektív, prostredie, benefity, ktoré si sestra naozaj zaslúži, motivovať sestry, aby ostali doma pracovať,
- nove moderné pomôcky; finančne motivovať žiakov – min. 2 eura / hod. na prax,
- zmenenie rozdelenia práce na oddeleniach - sanitári - prebaľovanie, študenti - odborné výkony, sestry - lieky, odborné výkony, lekári - väčšia zodpovednosť o stav pacienta, podmienky v akých sestra pracuje (počet pacientov, množstvo práce), pre študentov zavedenie obedov zdarma alebo stravné lístky,
- uznávať študentom kombinovaných štúdií prax aj v sociálnych zariadeniach nemajú to tam tiež ľahké zvýšenie prestíže povolania sestry,
- viac možností pre sestru možnosť sťažiť psychologické poradenstvo na zvládanie stresu, vyššie platy, znovu zúšľachtenie povolania,
- štipendium alebo finančnú podporu od štátu,
- zrenovovanie starých nemocníc.

Výsledky na základe prieskumu sestier pracujúcich v zahraničí

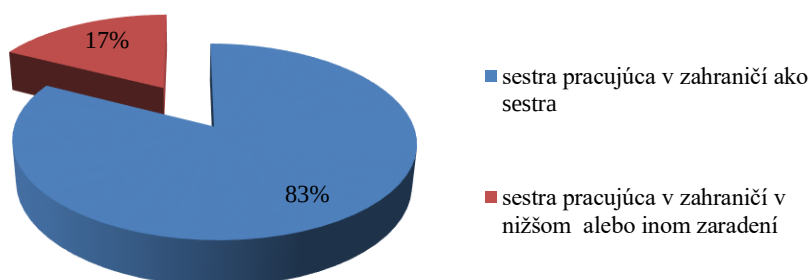
Počet respondentov k 01.04.2019: 63

Nastavený filter respondentov:

- o) sestra pracujúca v zahraničí v nižšom alebo inom zaradení
- n) sestra pracujúca v zahraničí ako sestra

- **Vyhodnotenie pracovného statusu alebo zaradenia (1):**

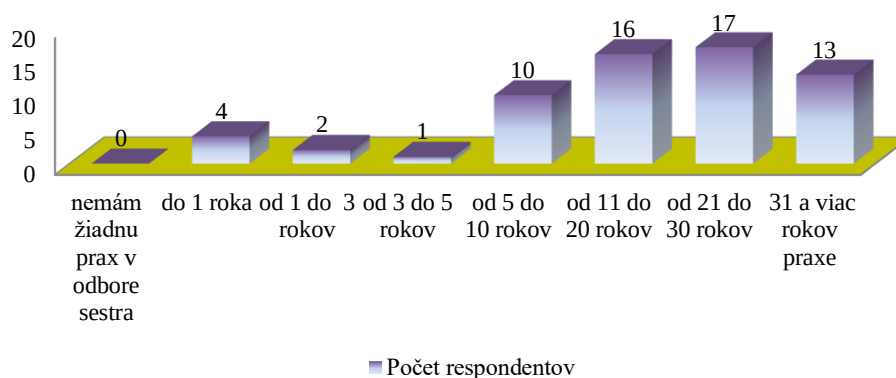
Ako ilustruje graf č., v zaradení Sestry, pracujúce v zahraničí odpovedalo 52 respondentov a pracujúce v zahraničí v nižšom zaradení 11 respondentov.



Graf č. Počet respondentov - Sestry pracujúce v zahraničí

- **Vyhodnotenie dĺžky praxe respondentov v odbore Sestra (2):**

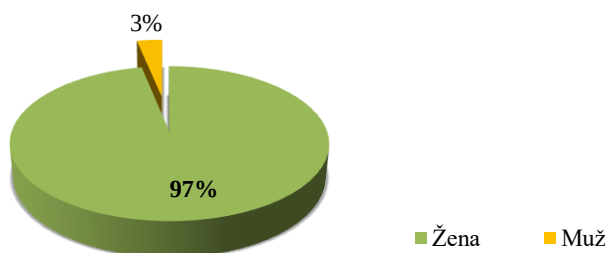
Graf č. poukazuje na to, že až 17 respondentov má prax od 21 do 30 rokov a len 4 respondenti majú prax do 1 roka.



Graf č. Dĺžka praxe sestier pracujúcich v zahraničí

- **Vyhodnotenie respondentov podľa pohlavia (3)**

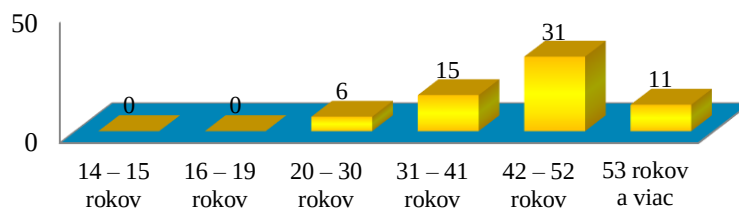
61 respondentov boli ženy (96,8%), 2 respondenti muži (3,2%).



Graf č. ... Podiel žien a mužov pracujúcich v zahraničí

- **Vyhodnotenie respondentov podľa veku (4)**

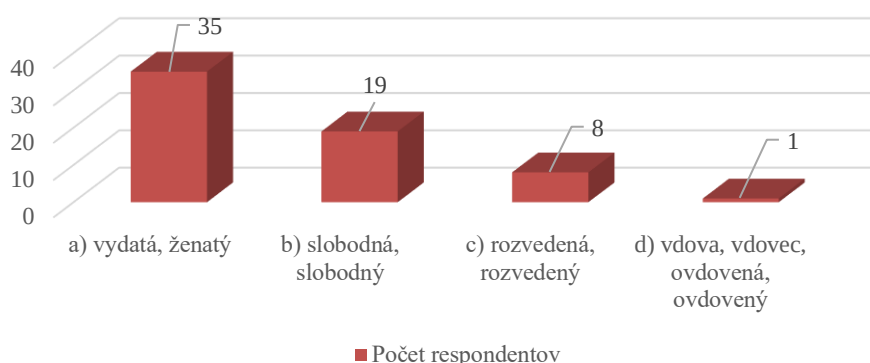
6 respondentov bolo v rozsahu od 20 do 30 rokov (9,5%), v rozsahu od 16-19 rokov (0%) a od 31 do 41 rokov 15 respondentov (23,8%), od 42 rokov do 52 rokov bola najpočetnejšia skupina (31 respondentov teda 49,2%) a nad 52 rokov bolo 11 (17,5%) respondentov.



Graf č. ... Veková štruktúra respondentov

- **Vyhodnotenie respondentov podľa rodinného stavu (5)**

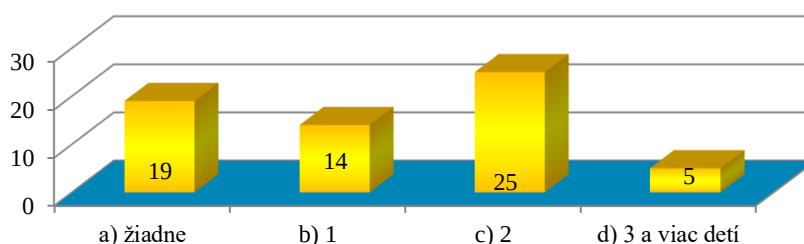
30,2% (19) bolo slobodných, takmer 55,6% (35) v manželskom zväzku a 12,7% (8) rozvedených.



Graf č. ... Rodinný stav respondentov

- **Vyhodnotenie respondentov podľa počtu detí (6 a 7)**

Bez detí sa zapojilo až 30,2% (19 respondentov), 22,2% (14) malo jedno dieťa, 2 deti malo 39,7% (25) respondentov a viac detí malo 7,9% (5). Vek detí bol rôzny, pre prieskum nie sú výsledky relevantné.



Graf č. ... Veková štruktúra detí respondentov

- **Vyhodnotenie záujmu o prácu v zahraničí (8)**

Respondenti sú zamestnaní v zahraničí.

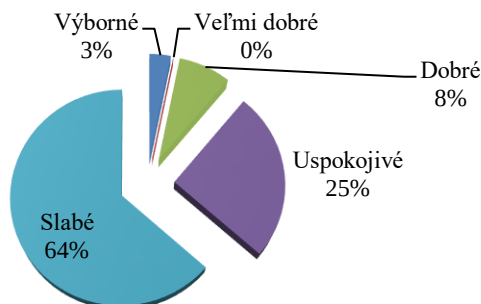
Najčastejšie dôvody ich zamestnania mimo SR:

- lepšie platové ohodnotenie a prac. podmienky, 13. a 14. plat,
- prestíž povolania a postavenia v spoločnosti, rešpekt
- flexibilita pracovnej doby, menej nadčasov,
- lepší prístup k človeku, odborný manažment,
- lepšia materiálna vybavenosť nemocníc, atraktívnejšie prostredie,
- menej pacientov na sestru, dodržiavanie personálnych noriem.

- **Hodnotenie podmienok pre výkon sesterského povolania v SR v jednotlivých menovaných oblastiach (9)**

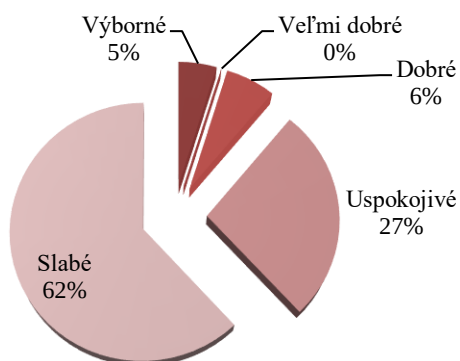


1. Výška platu – až 64% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú, ďalších 26% len ako uspokojivú. Iba 3% označili ako výbornú.



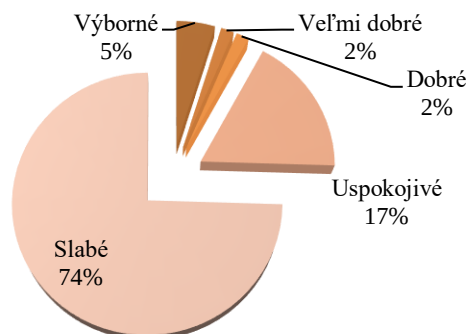
Graf č. ... Hodnotenie výšky platu

2. Spravodlivé a transparentné odmeňovanie - až 62% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú, ďalších 27% len ako uspokojivú . Iba 5% označili ako výbornú.



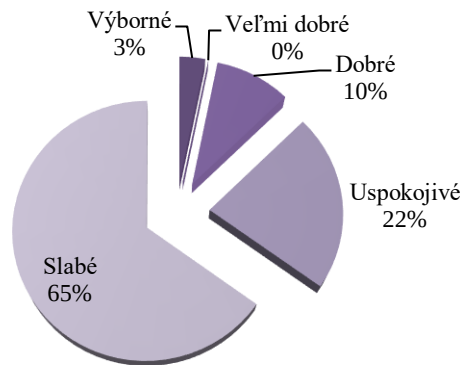
Graf č. ... Spravodlivé a transparentné odmeňovanie

3. Benefity - až takmer 74% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú , ďalších 17% len ako uspokojivú . Iba 5% označili ako výbornú.



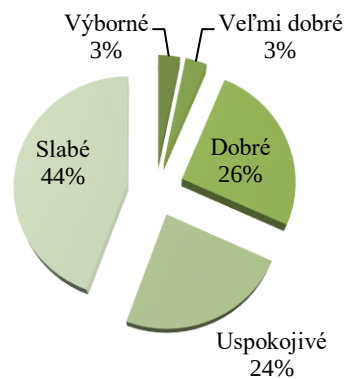
Graf č. ... Benefity

4. Uznanie a spoločenská prestíž - až 65% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú , ďalších 22% len ako uspokojivú . Iba 3% označili ako výbornú.



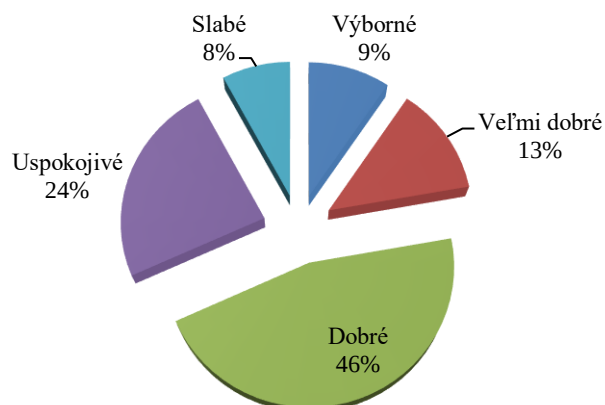
Graf č. ... Uznanie a spoločenská prestíž

5. Kariérny postup a rast - takmer 44% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú, ďalších 24% ako uspokojivú, a ako dobrú ju hodnotilo 26%. Len 3% označili ako výbornú.



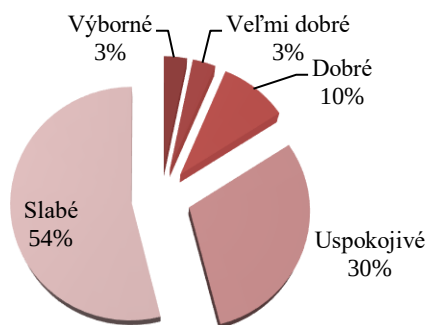
Graf č. ... Kariérny postup a rast

6. Možnosť ďalšieho vzdelávania - až 46% respondentov hodnotilo túto podmienku ako dobrú a ďalších 24% ako uspokojivú. Až 9% označili túto podmienku ako výbornú.



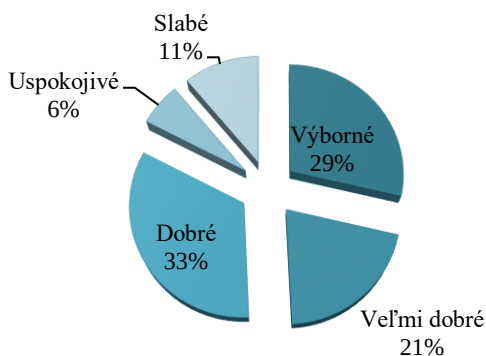
Graf č. ... Možnosť ďalšieho vzdelávania

7. Starostlivosť o zamestnancov - 54% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú , ďalších 30% len ako uspokojivú. Ako dobrú ju hodnotilo 10% a iba 3% označili ako výbornú.



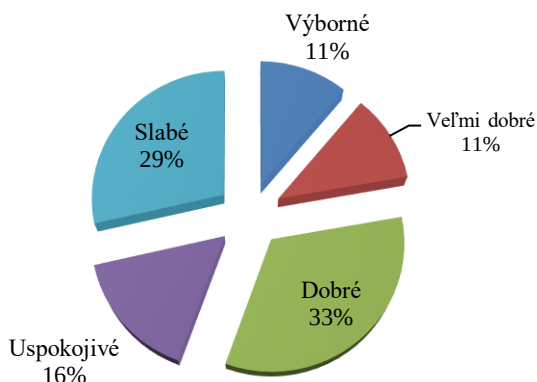
Graf č. ... Starostlivosť o zamestnancov

8. Dobrý pocit z pomoci chorým - 33% respondentov hodnotilo túto podmienku ako dobrú, ďalších 29% ako výbornú a ako veľmi dobrú ju hodnotilo takmer 21%. 11% ju označili ako slabú.



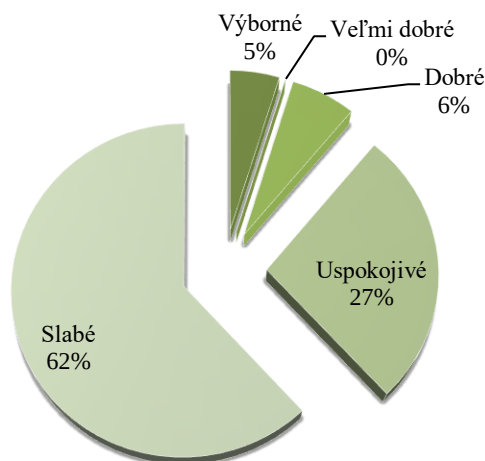
Graf č. ... Dobrý pocit z pomoci chorým

9. Rodinné zázemie, možnosť byť s rodinou - 33% respondentov hodnotilo túto podmienku ako dobrú, 29% ako slabú a 16% ako uspokojivú.



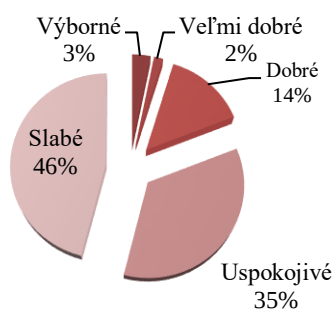
Graf č. ... Rodinné zázemie, možnosť byť s rodinou

10. Materiálno-technické vybavenie pracoviska - až 62 % respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú, 27% ako uspokojivú a iba 5% ju hodnotilo ako výbornú.



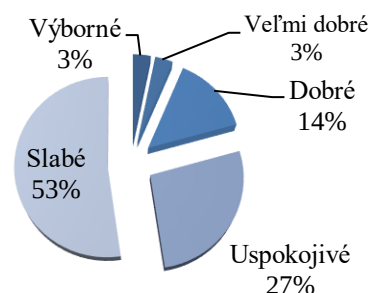
Graf č. ... Materiálnotechnické vybavenie pracoviska

11. Podmienky pre zvládanie fyzickej záťaž - až 46% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú, ďalších 35% len ako uspokojivú a iba 3% označili ako výbornú.



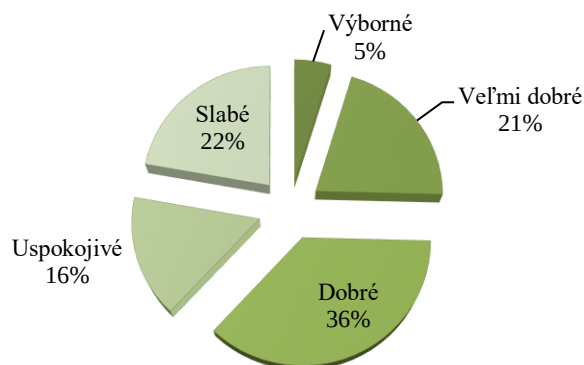
Graf č. ... Podmienky pre zvládanie fyzickej záťaž

12. Podmienky pre zvládanie psychickej záťaž – len 3% respondentov hodnotilo túto podmienku ako výbornú, až 53% ako slabú a 27% ako uspokojivú. Výsledok poukazuje na zlé podmienky pre zvládanie psychickej záťaž pri výkone tohto povolania.



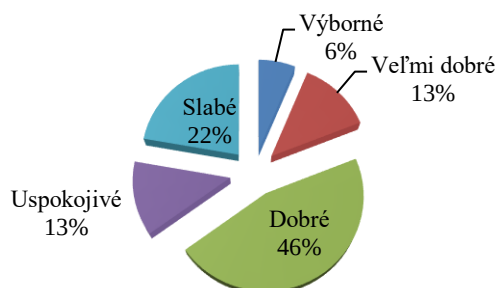
Graf č. ... Podmienky pre zvládanie psychickej záťaž

13. Atraktivita pracovného odevu len 5% respondentov hodnotilo atraktivitu pracovného odevu ako výbornú, za slabú a uspokojivú až 38% respondentov (spolu). Z uvedeného vyplýva, že sestry pracujúce v zahraničí by určite prijali atraktívnejší pracovný odev.



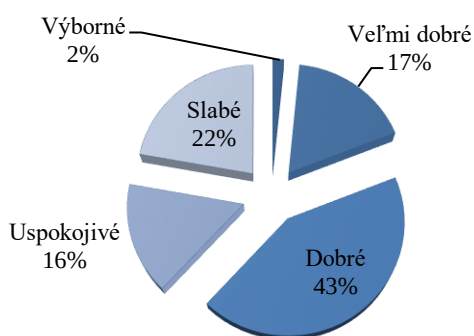
Graf č. ... Atraktivita pracovného odevu

14. Vzťahy na pracovisku - len 6% respondentov hodnotilo tento faktor ako výborný, ako dobrý až 46%, ako slabý a uspokojivý až 35% (spolu). Z výsledkov vyplýva, že podmienky na pracovisku sú slabou stránkou tohto povolania a je nevyhnutné vyvinúť úsilie na zlepšenie.



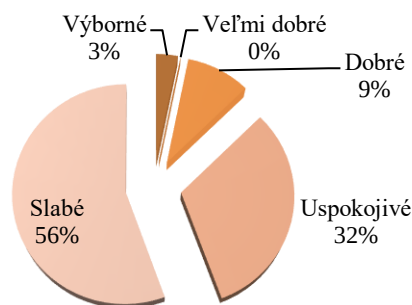
Graf č. ... Vzťahy na pracovisku

15. Organizácia práce na pracovisku - len 2% respondentov hodnotilo túto podmienku ako výbornú, ako dobrú až 43%, ako slabú a uspokojivú až 38%. Z výsledkov vyplýva, že organizácia je nedostatočná a je nevyhnutné vyvinúť úsilie na zlepšenie.



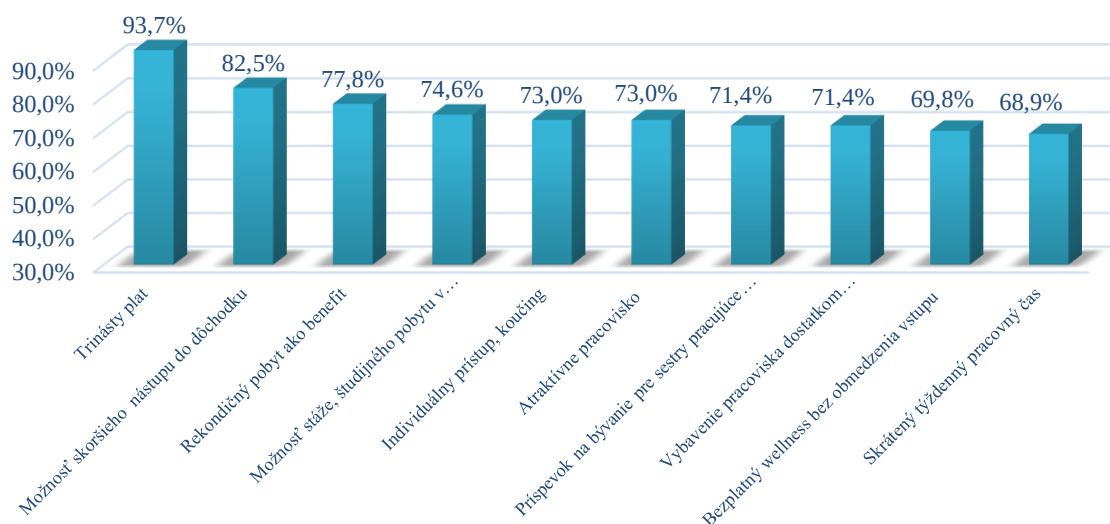
Graf č. ... Úroveň organizácie práce na pracovisku

16. Celkové hodnotenie podmienok a motivácie pre výkon sesterského povolania v SR len - len 3% respondentov hodnotilo celkové podmienky ako výborné, ako dobré 9%, ako slabé a uspokojivé až 88%. Z výsledkov vyplýva, že pozitívne vnímanie podmienok pre výkon sesterského povolania je veľmi slabé a je nevyhnutné vyvinúť úsilie na zlepšenie.

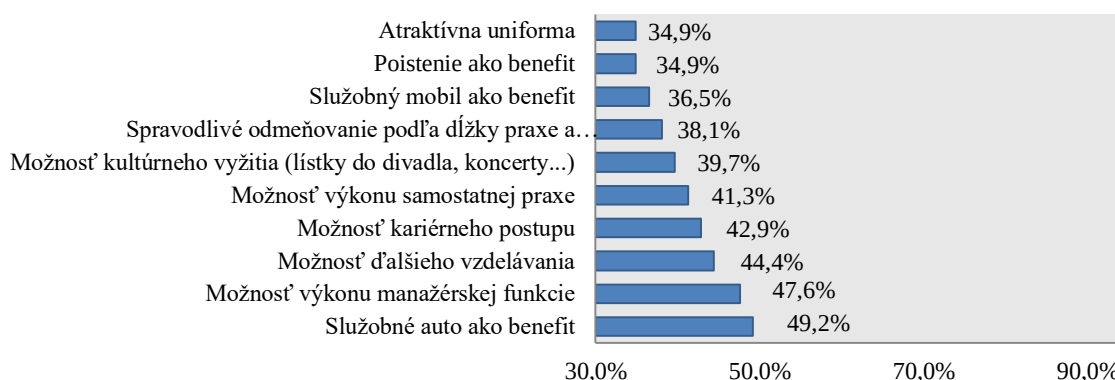


Graf č. ... Celkové hodnotenie podmienok a motivácie pre výkon sesterského povolania v SR

- Hodnotenie otázky: Čo by vo Vašom prípade pravdepodobne pozitívne ovplyvnilo rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR (10)**
V tejto otázke sme vyhodnotili TOP 10 priorít, ktoré ovplyvňujú rozhodnutie pre výber tohto povolania alebo zotrvanie v profesii sestry. Výsledky ukazujú, že finančný aspekt z pohľadu sester pracujúcich v zahraničí nie je jediným dôležitým kritériom.

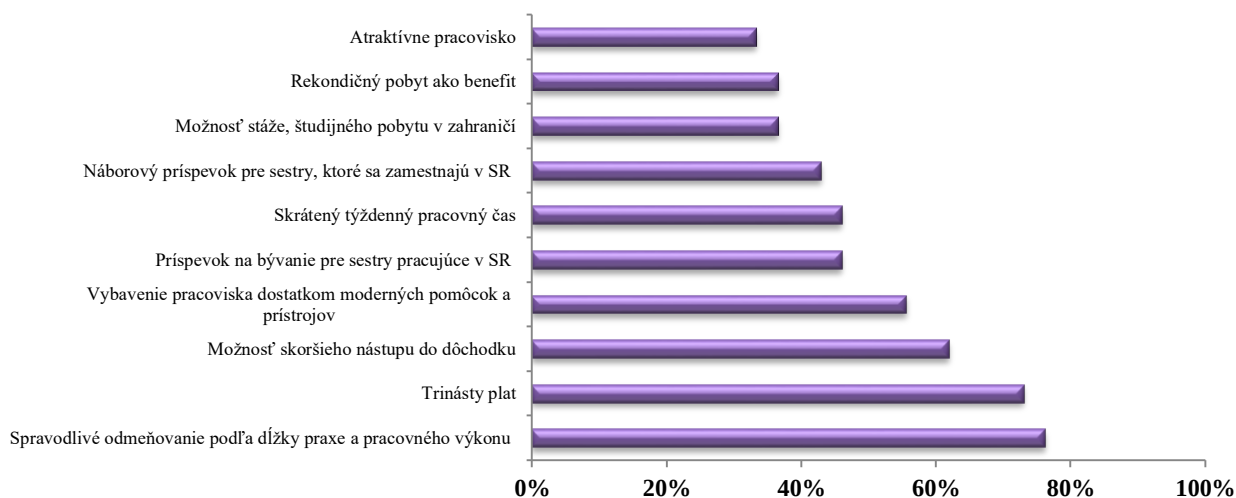


Graf č. ... TOP 10 kritérií z pohľadu sester pracujúcich v zahraničí, ktoré pozitívne ovplyvnili rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR

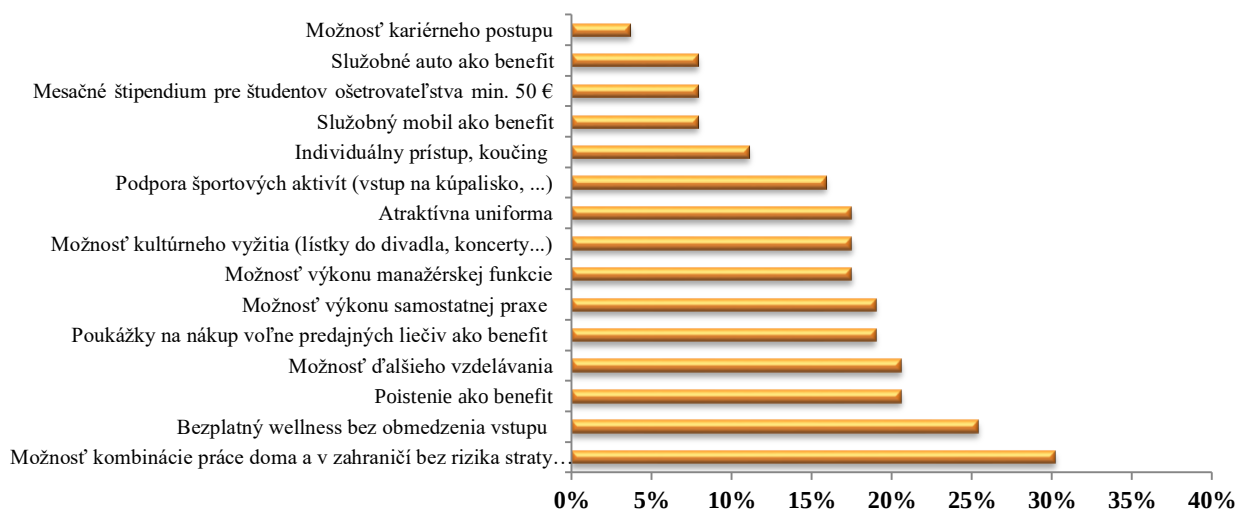


Graf č. ... TOP 10 kritérií z pohľadu sester pracujúcich v zahraničí, ktoré by čiastočne ovplyvnili rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR

- Hodnotenie - Výber najatraktívnejších benefitov z pohľadu sester pracujúcich v zahraničí (11):**



Graf č. ... TOP 10 najatraktívnejších benefitov z pohľadu sestier pracujúcich v zahraničí



Graf č. ... menej atraktívne benefity z pohľadu sestier pracujúcich v zahraničí

- **Ďalšie návrhy atraktívnych benefitov motivujúcich pre výkon profesie sestry (12):**

Finančné benefity:

- ☆ spravodlivé odmeňovanie zdravotníckych a nezdravotníckych pracovníkov,
- ☆ vyšší plat, rovnaký plat východ -stred západ SR,
- ☆ Zvyšovanie platu každý 1-2 roky,
- ☆ 14.plat,
- ☆ vyššie príplatky za nočné služby,
- ☆ odstupňovanie platu v súvislosti s vyštudovaním Mgr/Bc/ špecializácie...

Nefinančné benefity:

- ☆ Jasle - škôlka, príplatky na dieťa, mimoriadny príspevok pre sestru na materskej dovolenke (zľava na plienky a výživové doplnky, napr. mlieka Nutrilon),

- ☆ pochvala, individuálnejší prístup k zamestnancom = empatia, lepší kolektív, profesionálny prístup, úcta k povolaniu sestry, psychická podpora zamestnávateľa, nepodceňovanie mladých sestier,
- ☆ skorší odchod do dôchodku,
- ☆ stravné lístky,
- ☆ pracovať v súlade ose založené na dôkazoch,
- ☆ atraktívne uniformy - výber uniformy a jej farby pre osobné pohodlie (možnosť mať na výber), poukážky na nákup zdravotníckeho oblečenia
- ☆ zníženie cien v zdravotnej starostlivosti, poistenie v prípade pracovného úrazu matriceho vykonávanie povolania v hodnote 100 000eur, výhody v rámci poskytovania oš. starostlivosti pre zamestnancov a rodinných príslušníkov, zabezpečiť preventívne prehliadky, zľava pri ošetrovaní súkromným lekárom,
- ☆ lepšia spoločenská prestíž, alebo úcta občanov k sestre, väčšie povedomie o povolanií sestry,
- ☆ rehabilitačné centrum - služby zdarma, individuálny každoročný pobyt pri mori – zľava, individuálny každoročný týždenný pobyt v Tatrách – zľava,
- ☆ preplatenie cestovného,
- ☆ kariérny rast, služobné auto,

Podmienky práce:

- ☆ dodávanie stravy - obedov na oddelenie, preplácanie jedla, poskytnutie stravy aj na nočnej službe, možnosť nerušenej obedňajšej prestávky
- ☆ navýšenie kompetencií pri vyštudovaní VŠ, Mgr. štúdia či špecializácie,
- ☆ vybavenie pracoviska, lepšie pracovné pomôcky pri práci s imobilným pacientom, zníženie počtu pacientov pripadajúcich na jednu sestru a viac pomocného personálu , možnosť výberu pracoviska, rozdelenie práce medzi personál podľa daného odboru (sanitári-prebaličovanie), dostatok moderných pomôcok a materiálu,
- ☆ matka s dieťaťom do 18rokov nepracuje 12h., skrátený pracovný čas, povinná dovolenka, viac dní dovolenky
- ☆ bezplatná fyzioterapia, príspevok na dovolenku, relaxačný pobyt, masáže, wellnes pre blízku rodinu sestier aby si oddýchli spoločne, príspevok na wellness pobyt s rodinou,
- ☆ teambuilding pre prehĺbenie lepších vzťahov na pracovisku, zlepšenie pracovných podmienok čo sa týka pracovných vzťahov na pracovisku v prípade príchodu nových sestier do praxe
- ☆ možnosť poskytnutia ubytovania v meste nemocnice,
- ☆ byť rovnocennou partnerkou zdravotníckeho tímu, ohľaduplnosť lekárov , lepší prístup lekárov - hodnota sestry zo strany lekára zvyšovanie atraktivity povolania
- ☆ zavádzanie noviniek v ose praxi,
- ☆ preplácané nadčasy, viac voľna, menej administratívnych výkonov, nižšia administratívna záťaž, modernejšie pracovné podmienky, možnosť prispôbiť pracovný čas, dostatok voľna po nočných službách, vyvážený čas pre prácu a rodinu
- ☆ možnosť samostatnej voľby oddelenia podľa záujmu a vlastnej vnútornej motivácie na výkon povolania,
- ☆ psychologická poradňa,
- ☆ benefity, možnosť kariérneho rastu,
- ☆ skorší dôchodok,

Vzdelávanie:

- ☆ možnosť zúčastňovať sa konferencií, stáží, kurzov, víkendových vzdelávacích pobytov (nie len v rámci osobného voľna!),
- ☆ bezplatné zasielanie zdravotníckej literatúry, napr. časopis Sestra
- ☆ poskytnúť vzdelávacie aktivity za vyššie kredity, odmeňovanie na základe dosiahnutého vzdelania, preplatenie vzdelávacích aktivít - semináre, špecializácia,
- ☆ podporovať sestry počas štúdia štipendiom, študenti na vysokých školách aspoň 2 eura za prax - aspoň minimálne platená prax počas štúdia ošetrovateľstva, motivácia pre študentov oš. -napr. štipendium, platená prax pre študentov ošetrovateľstva na VŠ ale aj iných zdravotníckych odborov, uznanie praxe aj v sociálnej sfére, viac odbornej praxe na stredných a vysokých školách,
- ☆ KVALITNÉ študijné programy v školách pre sestry,

- ☆ súťaže, prezentácie a workshopy, zapájanie študentov do projektov
- ☆ viac možností študentom ošetrovateľstva rozvíjať sa v odbore, zahraničná stáž,
- ☆ zjednodušený, ale kvalitný systém sústavného vzdelávania
- ☆ zamestnanie na SR hneď po skončení štúdia, prax počas štúdia započítaná do rokov praxe v povolání,
- ☆ bezplatné kurzy mentálnej hygieny pre sestry,
- ☆ návrat k štúdiu zdravotnej sestry na 4ročné štúdium.

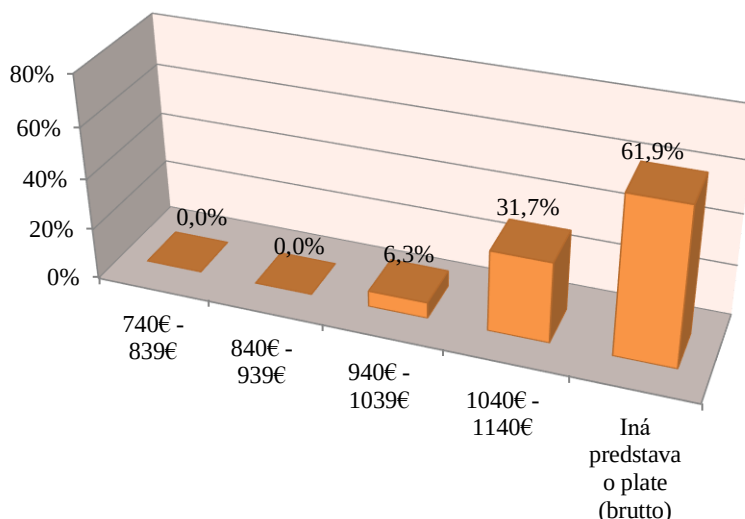
Iné:

- ☆ väčšiu zodpovednosť lekárov, aby sa aj oni podieľali na starostlivosti o pacienta, spoločenské postavenie - aby sestry neboli vnímané ako podriadené lekára, ale aby si spoločnosť a ZP uvedomili, že fungujeme ako tím,
- ☆ zrušenie praktických sestier (sú to zdravotnícky asistenti- nie sestry),
- ☆ zakotvenie v zákone/vyhláske/norme - čo konkrétne sa má na školách vyučovať a v akom rozsahu,
- ☆ aspoň 4-5 týždňov dovolenky pre sestry ktoré pracujú na ťažkých odd. ako ARO, JiS.

Z prieskumu sestier pracujúcich v zahraničí je preukázané, že finančné ohodnotenie je jedným ale zďaleka nie jediným z aspektov, ktoré ovplyvňujú ich ďalšie pôsobenie v tejto práci. Omnoho viac sa ich dotýka téma uznania sestry, zvýšenia povedomia o práci sestry, zvýšenie atraktivity povolania. Veľmi by ich dokázal motivovať finančný systém pre študentov (platená prax).

- **13. Hodnotenie otázky: Aké finančné ohodnotenie by vo Vašom prípade pravdepodobne ovplyvnilo rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR (plný úväzok bez nadčasov (13))**

Najviac respondentov zadalo hodnotu platu mimo rozmedzia od 1500€ v čistom do 2000€ v čistom, v rozmedzí od 1040€ do 1140€ v hrubom bolo 31,7% respondentov, následne od 940€ do 1039€ v hrubom len 6,3% respondentov. Príklad z prieskumu: Intenzívne pľe - sestra v hrubom bez nadčasov 2600€



Graf č. ... Motivujúce finančné ohodnotenie z pohľadu sestier pracujúcich v zahraničí

Hodnotenie otázky: Uveďte podľa Vášho názoru najčastejšie dôvody, prečo slovenské sestry pracujú v zahraničí (14):

- nízke finančné ohodnotenie

- Uznanie vzdelania a dĺžky praxe
- Chýbajúci materiál
- Dodržiavanie zákonníka práce
- Finančné ohodnotenie
- Nedostatočne ohodnotená práca sestry
- Ohodnotenie
- Strata ideálov už na praxi v priebehu štúdia.
- Prostredie
- Lepšie osobné aj finančné ohodnotenie a menej arogancie
- Podpora pri ubytovaní
- Neohodnotená práca nadčasov
- Nižšia korupcia
- Zdravotná sestra ma viac kompetencii
- Modernejšie pomôcky
- Zlý kolektív
- Uznanie sestry a jej náročného povolania
- Práca na čiastočný úväzok z dobrým platom
- Kariérny postup
- Možnosť pracovať na rôzne typy úväzkov
- Viac voľna
- Možnosť vzdelávania
- Nedostatok personálu
- Sociálny systém funguje lepšie
- Atraktivita pracovísk v zahraničí, vybavenie, organizácie práce
- Len sesterská práca!!! Nič za lekárov laborantov, všetci robia svoju prácu
- Príspevok na stravu a poukážky pri narodeninách
- 30 dní dovolenky
- Apaticky prístup manažmentu k práci sestry
- Rešpekt a možnosť kariérneho postupu bez ohľadu na vek
- Rozšíriť si obzory (ako to funguje inde, výhody nevýhody, trendy, pravidlá, jazyk
- Vzdelávanie sa v cudzom jazyku
- Lepší manažment
- Prístup k sestrám
- Dovolenkový plat
- Lepšia dokumentácia ošetrovateľskej starostlivosti
- Nové prac. skúsenosti
- Dostupnosť pomôcok, najmä pre imobilných pacientov
- Mobbing
- Korektnosť pri vyjednávaní so zamestnávateľom či odbormi
- Samostatné rozhodovanie a spolupráca v interdisciplinárnom tíme
- Šikanovanie zo strany komory zbieraním akýchsi kreditov
- Možnosť ďalšieho vzdelávania a ocenenie pri kariérnom raste
- Nedostatok prac. príležitosti
- Lepšia starostlivosť v prípade choroby zamestnanca - čerpanie "krankgeld", poistenie cesty do práce, z práce v prípade úrazu atd.
- kvôli platu, slabým benefitom v SR,
- nedostatok zdravotníckych pomôcok a materiálu v SR – tam moderné profesionálne materiálne aj diagnostické vybavenie,
- Vyššia spoločenská prestíž – lepší status sestry,
- Viac benefitov,
- atraktívnejšie prostredie, atraktívne uniformy
- málo sestier na pacienta,
- sociálne podmienky, lepšie pracovné vzťahy, kvôli výške dôchodku,
- Vysoká norma hodín v SR – vyčerpanosť, kvôli nadčasom,
- viac príležitostí na zamestnanie,

- kvôli skúsenosti.
- menej stresu v zahraničí,
- lepší manažment práce sestry – robí to, čo má v kompetenciách,
- príspevok na bývanie, lepší prístup lekárov, jednorazové sterilné pomôcky

Podnety a návrhy sestier pracujúcich v zahraničí:

- ◊ Lepší plat, uznanie dlhoročnej praxe, dobrovoľné vzdelávanie, zamestnávateľ by mal vyjsť v ústrety sestrám, ktoré zamestnal, lebo nás je malo.
- ◊ Vytvoriť nové možnosti využitia vzdelania sestier v SR. Adekvátne finančné ohodnotenie podľa vzdelania a dĺžky praxe. Využitie skúseností sestier pracujúcich v zahraničí, využiť tieto skúsenosti v praxi v SR.
- ◊ Ja pracujem momentálne vo Švajčiarsku. Sestry tu vôbec nemusia mať vysokoškolské vzdelanie, nezbierajú žiadne hlúpe kredity, ale ďalšie vzdelávanie sestier je výrazne podporované zamestnávateľom, preplácaním a organizovaním rôznych kongresov. Dostávame príspevok na cestovné, stravné atď.
- ◊ Umožniť prácu na skrátenej úväzok, možnosť kombinácie práce v zahraničí aj na Slovensku, samozrejme platové ohodnotenie, tabuľkový plat začínajúcej sestry v Rakúsku je 2300 €.
- ◊ Ešte k návrhom by som doplnila...povinné klimatizácia na pracoviskách a nárok na vodu v rámci pitného režimu.
- ◊ Študenti ošetrovateľstva by mali mať predmety zamerané priamo na svoje povolanie (neviem, ako je to teraz, ale sociálna práca, sociológia majú vlastný študijný odbor.. a posilnila farmakológiu).
- ◊ Zmena vzdelávania, viac praxe, zjednodušenie dokumentácie.
- ◊ Slabá motivácia k ďalšiemu vzdelávaniu, ktoré by malo byť hradené zamestnávateľom. Nedostatočná podpora štátu vo veci bývania pre ľudí pracujúcich v štátnom zariadení.
- ◊ Oplatilo by sa zvýšiť platy a dať pracovníkom možnosť voľby na koľko % chcú odpracovať... teda dobrovoľná zmluva o počte odpracovaných hodín v mesiaci, ako vo Švajčiarsku
- ◊ Reforma celého systému zdravotníctva a sociálnej sféry.
- ◊ Je treba potenc. šéfkou poslať do zahraničia a nie rozdávať funkcie len za to, že už niekto robí v nemocnici 25 rokov, vari kávu primárovi. Nevie ako zmeniť myslenie lekárov a ich nadradený prístup. V Nemecku nie je vôbec problém. Sú slušní a vedia aj nepríjemné veci povedať dôstojne. Je treba skvalitniť štúdium. Bakalárky sú nedostatočne klinicky pripravené. Výskum a teória by sa mali nabaľovať v magisterskom štúdiu.
- ◊ Finančné ohodnotenie musí byť minimálne o 1000 € vyššie vo všetkých profesiách a nezabudnúť jednať so zamestnancom ako s človekom.
- ◊ Zvýšenie platu sestier, zvýšenie atraktivity povolania, zabezpečenie materiálne - technického vybavenia pracovísk, prísun sestier a odbúranie nadčasov, zabránenie vyhoreniu sestier. Zlepšenie statusu sestry/ lekár. Zvýšenie záujmu v práci pri zmenách a doplneniach zákonov zdravot./ soc. Len sestry môžu svojimi návrhmi prispieť k zmene zákonov, tak ako to robia lekári. Aby sa nestalo viac to, že lekári odsúhlasia zmenu zdravotného asistenta na praktickú sestru!! Viac zatraktívniť povolanie sestry.
- ◊ Zatraktívniť povolanie mladým - nábor a ubytovanie.
 - Pozdvihnutie spoločenskej prestíže sestier,
 - Zvýšiť plat, upraviť pracovné nasadenie pre možnosť byť s rodinou,
 - Treba brať do úvahy roky praxe ale aj VŠ vzdelanie. Nedegradovať sestry napr. praktickými sestrami. rekondičné pobyty,
 - Zlepšiť platobné ohodnotenie pracovníkov v zdravotníctve a sociálnej sfére,
 - Zlepšiť interpersonálne vzťahy a podmienky na pracovisku, finančné osobné ohodnotenia,
 - Nové moderné pomôcky;
 - Zmenenie rozdelenia práce na oddeleniach - sanitári - prebaľovanie, študenti - odborné výkony, sestry - lieky, odborné výkony, lekári - väčšia zodpovednosť o stav pacienta, podmienky v akých sestry pracujú (počet pacientov, množstvo práce), pre študentov zavedenie obedov zdarma alebo stravné lístky,
- zrenovovanie starých nemocníc.

Výsledky na základe prieskumu u ostatných respondentov (žiaci ZŠ, SŠ, učitelia, rodičia..)

Počet respondentov k 01.04.2019: 118

Nastavený filter respondentov:

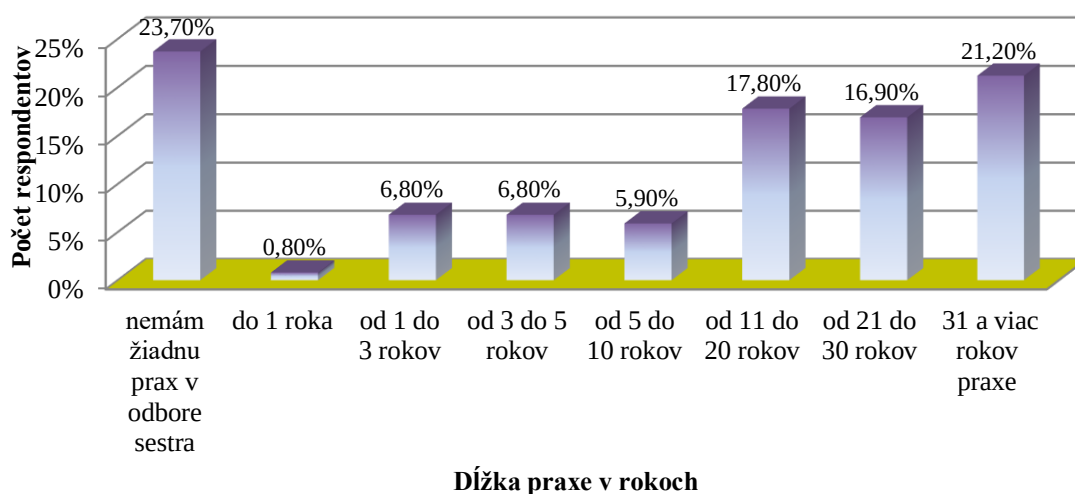
- Rodič žiaka základnej školy
- Rodič žiaka strednej školy
- Učiteľ na vysokej škole (odbor ošetrovateľstvo)
- Učiteľ na strednej zdravotníckej škole
- Nepracujem ani neštudujem v odbore zdravotnícky asistent / ošetrovateľstvo
- Žiak na strednej zdravotníckej škole
- Žiak strednej školy
- Žiak základnej školy

• Vyhodnotenie pracovného statusu alebo zaradenia (1):

Ako ilustruje graf č., v prieskume podľa nastaveného filtra odpovedalo 118 respondentov.

• Vyhodnotenie dĺžky praxe respondentov v odbore Sestra (2):

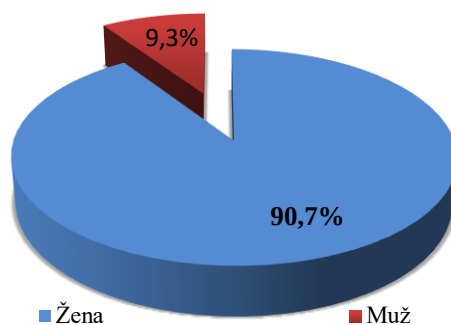
Graf č. poukazuje na to, že 23,7% respondentov nemá žiadnu prax, 0,8% malo prax do jedného roka, 6,8% malo prax do troch rokov a rovnaké percento mali aj respondenti s praxou od 5 do 10 rokov. 17,8% malo prax od 11 do 20 rokov, 16,9% malo prax od 21 do 30 rokov, 21,2% má prax viac ako 30 rokov.



Graf č. Dĺžka praxe respondentov

• Vyhodnotenie respondentov podľa pohlavia (3)

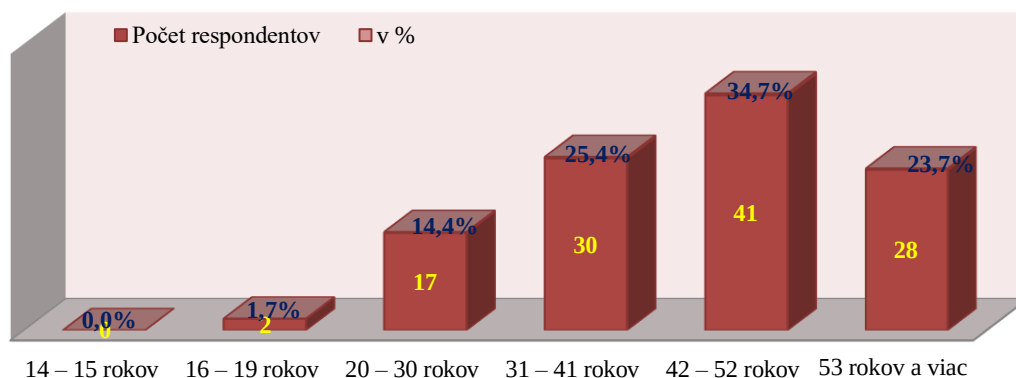
107 respondentov boli ženy (90,7%), 11 respondentov tvorili muži (9,3%).



Graf č. ... Skladba respondentov

- Vyhodnotenie respondentov podľa veku (4)**

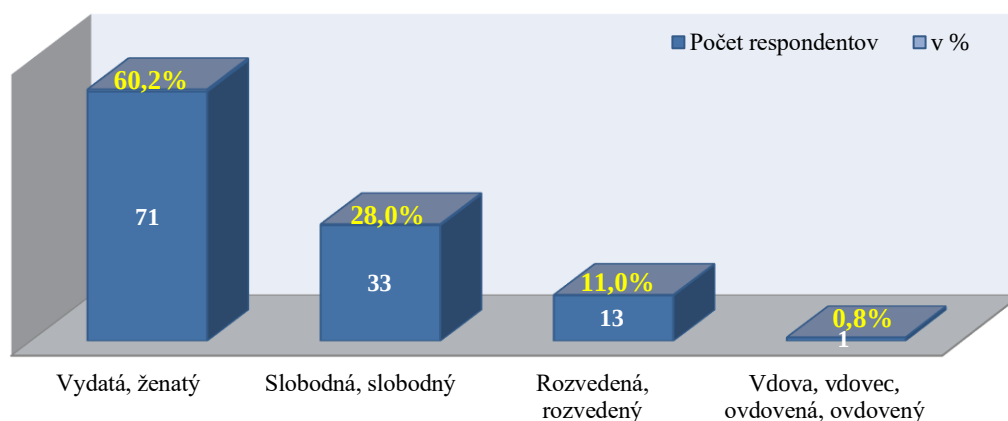
17 respondentov bolo v rozsahu od 20 do 30 rokov (14,40%), 2 v rozsahu od 16-19 rokov (1,7%) a od 31 do 41 rokov 30 respondentov (25,4%), od 42 rokov do 52 rokov bola najpočetnejšia skupina (41 respondentov teda 34,7%) a nad 52 rokov bolo 28 (23,7%) respondentov.



Graf č. ... Veková štruktúra respondentov

- Vyhodnotenie respondentov podľa rodinného stavu (5)**

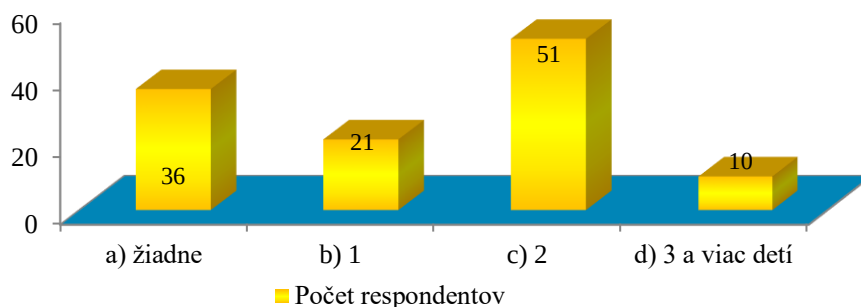
28% (33) respondentov bolo slobodných, 60 respondentov (71) bolo v manželskom zväzku a 11% (13) bolo rozvedených. Necelé 1% tvorili vdovy a vdovci.



Graf č. ... Rodinný stav respondentov

- Vyhodnotenie respondentov podľa počtu detí (6 a 7)**

Bez detí sa zapojilo 30,5% (36 respondentov) , takmer 18% (21) malo jedno dieťa , 2 deti malo 43,2% (51) respondentov a viac detí malo 8,5% (10) . Vek detí bol rôzny, pre prieskum nie sú výsledky relevantné.



Graf č. ... Veková štruktúra detí respondentov

• **Vyhodnotenie záujmu o prácu v zahraničí (8)**

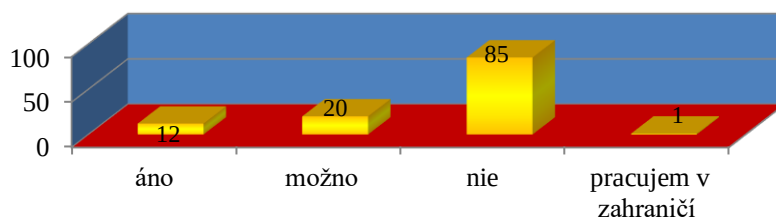
Len 10,2% (12 respondentov) prejavilo záujem o prácu v zahraničí, až 72% (85 respondentov) povedalo nie a necelých 17% (20 respondentov) nebolo rozhodnutých a na otázku odpovedalo „možno“.

Najčastejšie dôvody ich zamestnania mimo SR:

- lepšie platové ohodnotenie a prac. podmienky,
- zlé podmienky pre prax, vedu, výskum v Ošetrovateľstve,
- zlá spoločensko-politická situácia v SR.

Dôvody, prečo by títo respondenti nechceli ísť do zahraničia:

- rodina, rodinné dôvody,
- vek a zdravotný stav, dôchodok, neznalosť cudzieho jazyka.

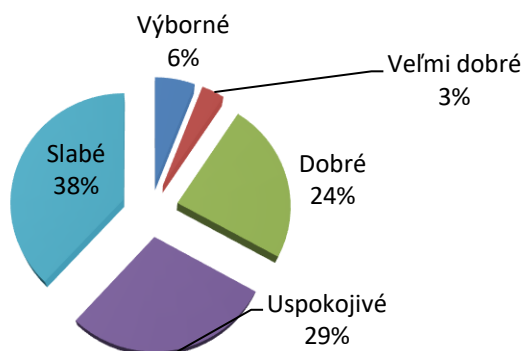


Graf č. ... Záujem respondentov o prácu v zahraničí

• **Hodnotenie podmienok pre výkon sesterského povolania v SR v jednotlivých menovaných oblastiach (9)**

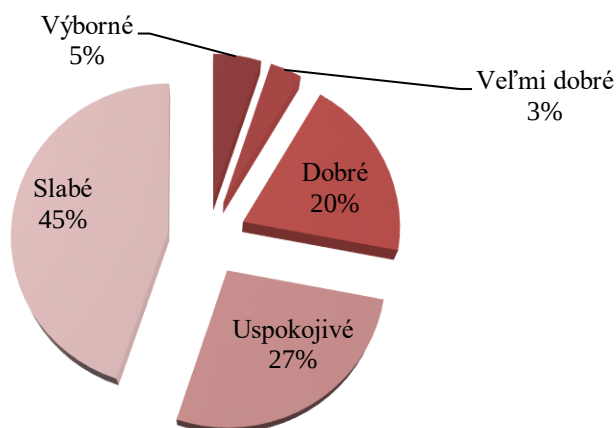


1. Výška platu – až 38% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú, ďalších 29% len ako uspokojivú. Iba 6% ju označili ako výbornú, 3% ako veľmi dobrú a 24% ako dobrú.



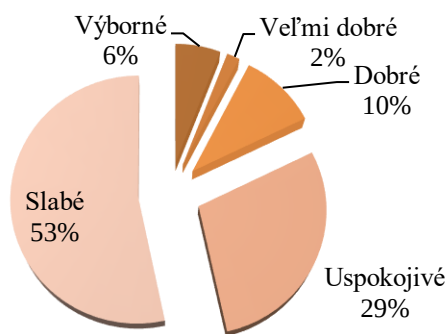
Graf č. ... Hodnotenie výšky platu

2. Spravodlivé a transparentné odmeňovanie - až 45% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú, ďalších 27% len ako uspokojivú . Iba 5% označili ako výbornú, 3% ako veľmi dobrú a 20% ako dobrú.



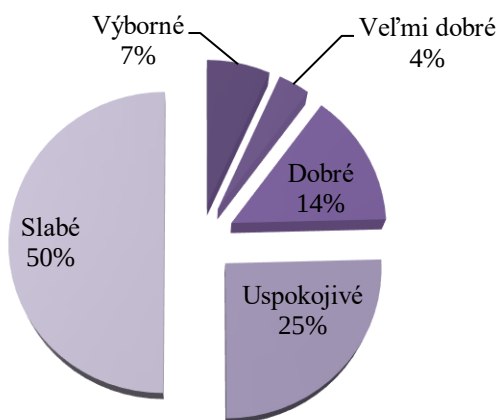
Graf č. ... Spravodlivé a transparentné odmeňovanie

3. Benefit - až takmer 53% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú , ďalších 29% len ako uspokojivú . Iba 6% označili ako výbornú. Ako veľmi dobrú ju označilo 2% respondentov a 10% ako dobrú.



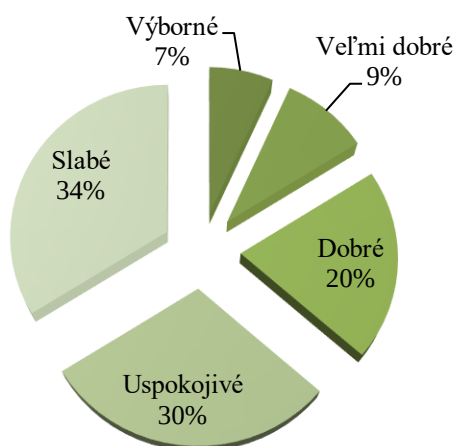
Graf č. ... Benefit

4. Uznanie a spoločenská prestíž - až 50% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú , ďalších 25% len ako uspokojivú . Iba 7% označili ako výbornú. Ako veľmi dobrú a dobrú ju označilo spolu 18%.



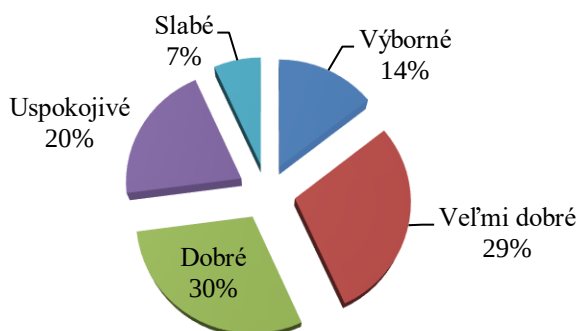
Graf č. ... Uznanie a spoločenská prestíž

5. Kariérny postup a rast - takmer 34% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú, ďalších 30% ako uspokojivú, a ako dobrú ju hodnotilo 20%. Len 7% označili ako výbornú a 9% ako veľmi dobrú.



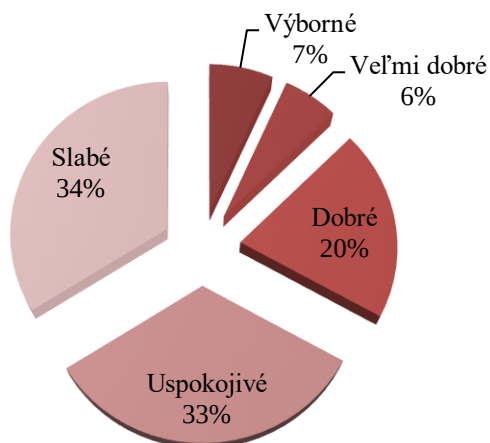
Graf č. ... Kariérny postup a rast

6. Možnosť ďalšieho vzdelávania - 30% respondentov hodnotilo túto podmienku ako dobrú, ďalších 20% ako uspokojivú. Až 14% označili túto podmienku ako výbornú a 29% ako veľmi dobrú. Ako slabú ju označilo len 7% respondentov z tohto výberu.



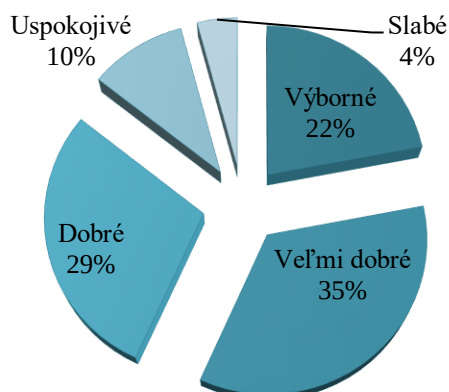
Graf č. ... Možnosť ďalšieho vzdelávania

7. Starostlivosť o zamestnancov - 34% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú, ďalších 33% len ako uspokojivú. Ako dobrú ju hodnotilo 20% a iba 7% označili ako výbornú.



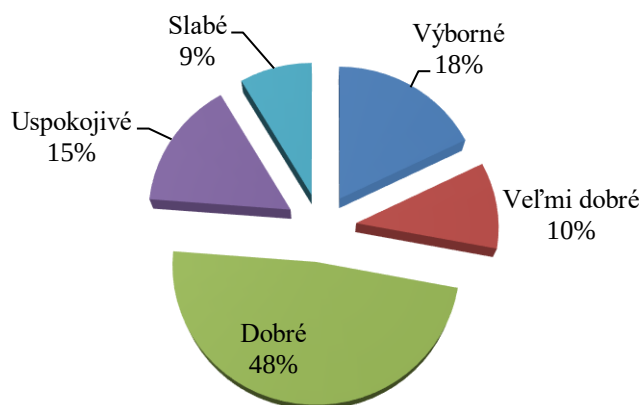
Graf č. ... Starostlivosť o zamestnancov

8. Dobrý pocit z pomoci chorým - 29% respondentov hodnotilo túto podmienku ako dobrú, ďalších 22% ako výbornú a ako veľmi dobrú ju hodnotilo takmer 35%. Iba 4% ju označili ako slabú a 10% ako uspokojivú.



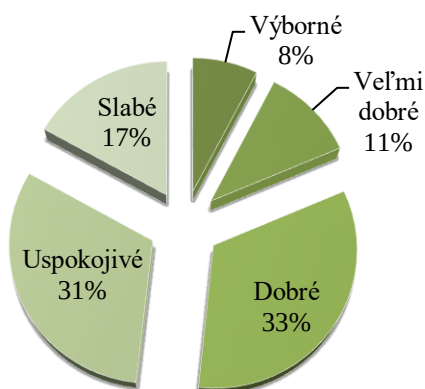
Graf č. ... Dobrý pocit z pomoci chorým

9. Rodinné zázemie, možnosť byť s rodinou – až 48% respondentov hodnotilo túto podmienku ako dobrú, 9% ako slabú a 15% ako uspokojivú. Ako výbornú ju hodnotilo 18% a veľmi dobrú 10% respondentov.



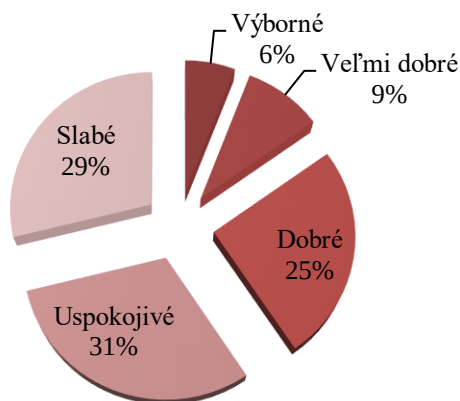
Graf č. ... Rodinné zázemie, možnosť byť s rodinou

10. Materiálnotechnické vybavenie pracoviska - 17 % respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú, 31% ako uspokojivú a iba 8% ju hodnotilo ako výbornú.



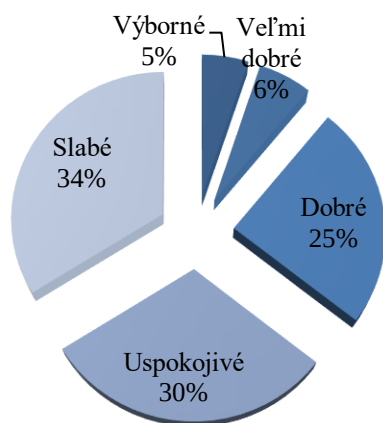
Graf č. ... Materiálnotechnické vybavenie pracoviska

11. Podmienky pre zvládanie fyzickej záťaže – 29% respondentov hodnotilo túto podmienku ako slabú, ďalších 31% len ako uspokojivú a iba 6% označili ako výbornú, ako veľmi dobrú 9% a dobrú 25%.



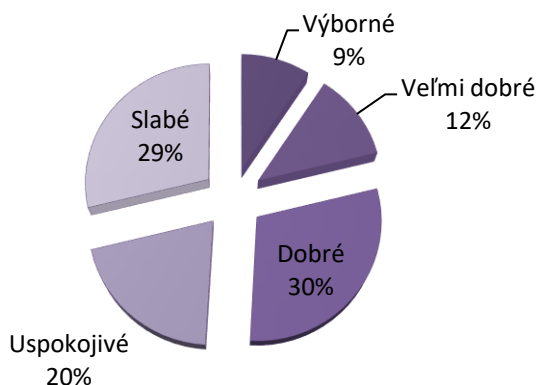
Graf č. ... Podmienky pre zvládanie fyzickej záťaže

12. Podmienky pre zvládanie psychickej záťaže – len 5% respondentov hodnotilo túto podmienku ako výbornú, až 34% ako slabú a 30% ako uspokojivú. Výsledok poukazuje na zlé podmienky pre zvládanie psychickej záťaže pri výkone tohto povolania.



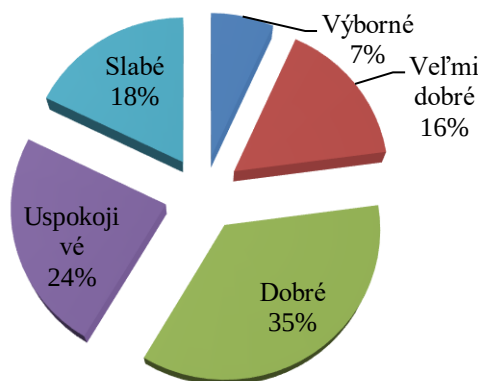
Graf č. ... Podmienky pre zvládanie psychickej záťaže

13. Atraktivita pracovného odevu len 9% respondentov hodnotilo atraktivitu pracovného odevu ako výbornú, za slabú ju označilo 29% a uspokojivú 20% respondentov. Ako veľmi dobrú a dobrú ju vnímalo 12 a 30%.



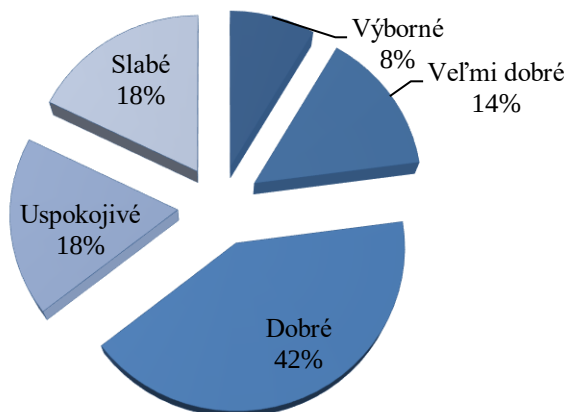
Graf č. ... Atraktivita pracovného odevu

14. Vzťahy na pracovisku - len 7% respondentov hodnotilo tento faktor ako výborný, ako dobrý až 35%, ako slabý a uspokojivý 18 a 24%.



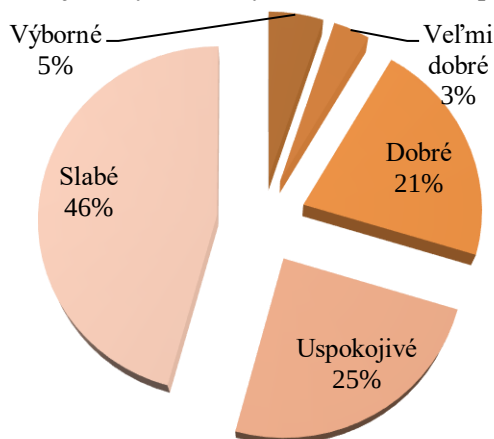
Graf č. ... Vzťahy na pracovisku

15. Organizácia práce na pracovisku - len 8% respondentov hodnotilo túto podmienku ako výbornú, ako veľmi dobrú ju vnímalo 14%, ako dobrú až 42%, ako slabú 18% a uspokojivú až 18%.



Graf č. ... Úroveň organizácie práce na pracovisku

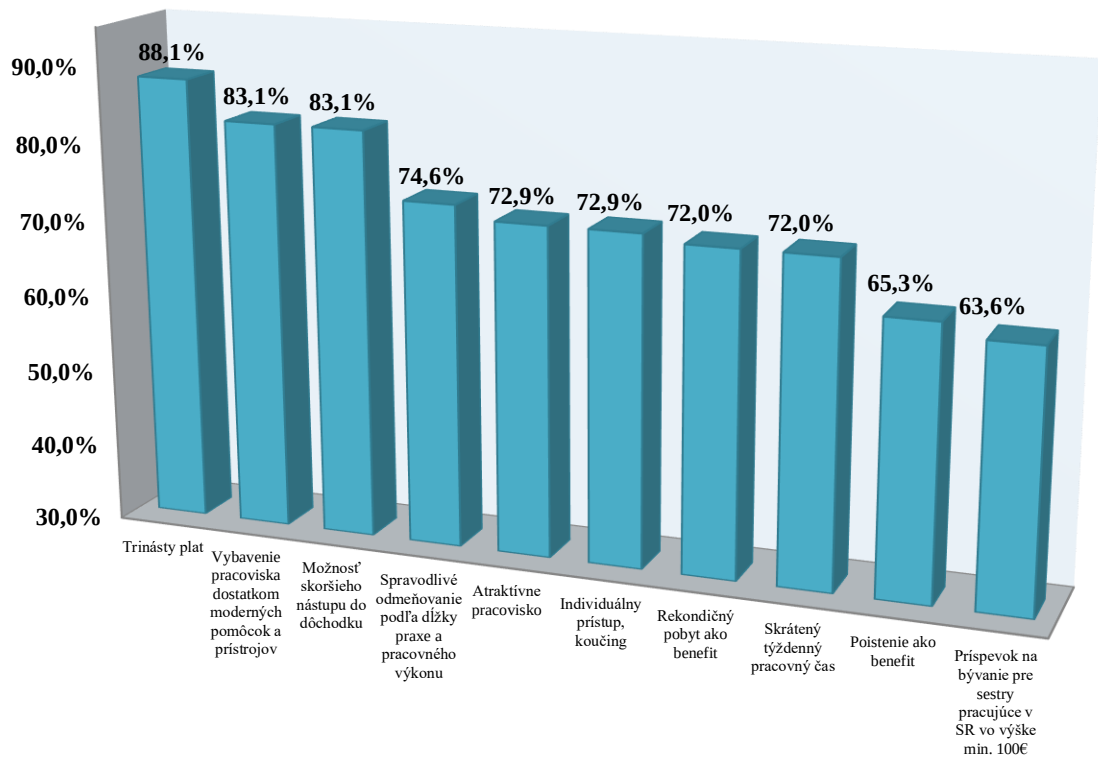
16. Celkové hodnotenie podmienok a motivácie pre výkon sesterského povolania v SR - len 5% respondentov hodnotilo celkové podmienky ako výborné, ako veľmi dobré len 3%, ako dobré 21%, ako slabé až 46% a uspokojivé 25% respondentov. Z výsledkov vyplýva, že pozitívne vnímanie podmienok pre výkon sesterského povolania je veľmi slabé a je nevyhnutné vyvinúť úsilie na zlepšenie.



Graf č. ... Celkové hodnotenie podmienok a motivácie pre výkon sesterského povolania v SR

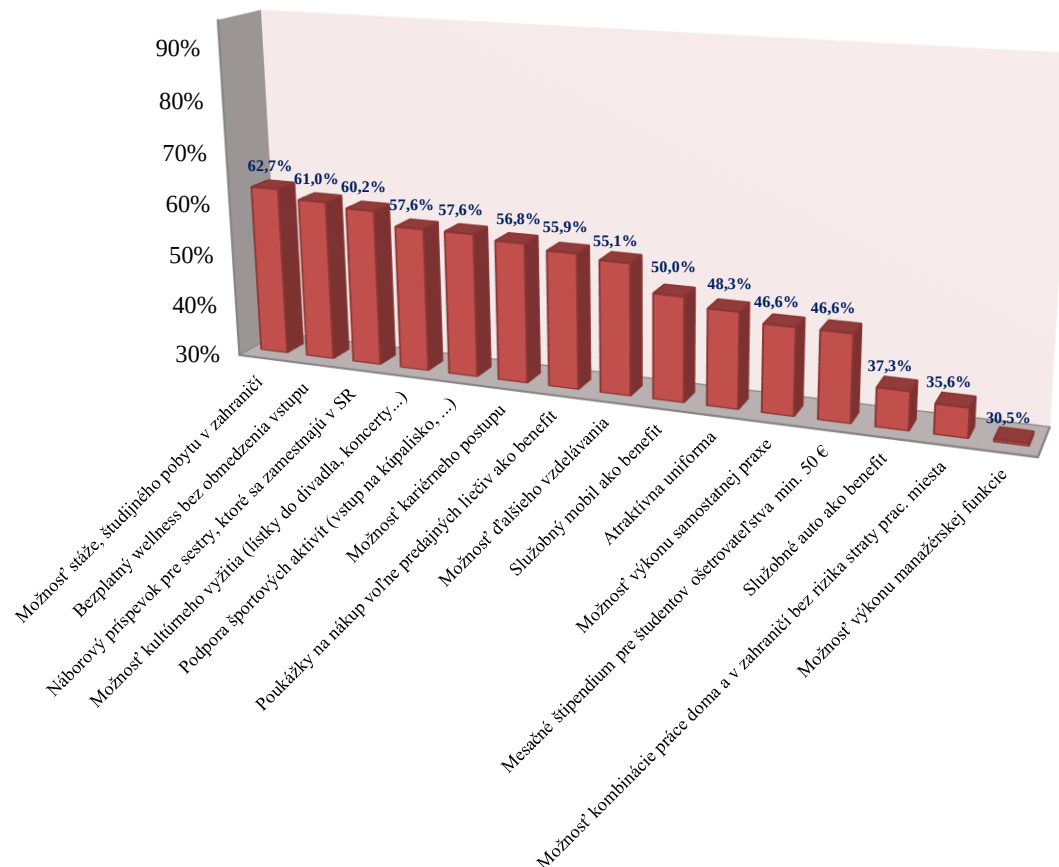
- **Hodnotenie otázky: Čo by vo Vašom prípade pravdepodobne pozitívne ovplyvnilo rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR (10)**

V tejto otázke sme vyhodnotili TOP 10 priorít, ktoré ovplyvňujú rozhodnutie pre výber tohto povolania alebo zotrvanie v profesii sestry. Výsledky ukazujú, že finančný aspekt z pohľadu sestier pracujúcich v zahraničí nie je jediným dôležitým kritériom.



Graf č. ... TOP 10 kritérií z pohľadu sestier pracujúcich v zahraničí, ktoré pozitívne ovplyvnili rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR

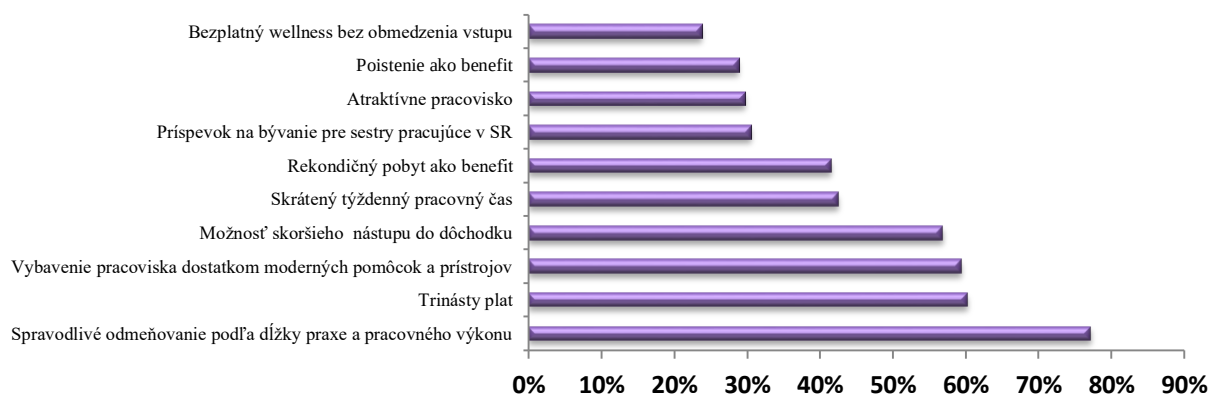
Ostatné kritériá, ktoré nepatrili k top 10, ilustruje graf č. Možnosť výkonu samostatnej praxe, možnosť kombinácie práce doma a v zahraničí bez rizika straty pracovného miesta, možnosť výkonu manažérskej funkcie, atraktívna uniforma a služobné auto ako benefit boli pod 50%.



Graf č. ... TOP 10 kritérií z pohľadu sestier pracujúcich v zahraničí, ktoré by čistočne ovplyvnili rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR

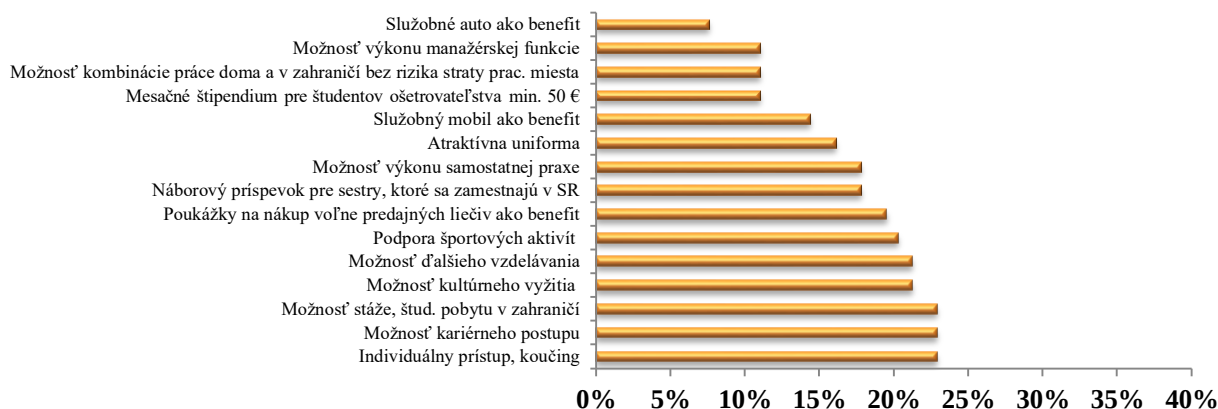
• **Hodnotenie - Výber najatraktívnejších benefitov z pohľadu ostatných respondentov (11):**

Najviac hodnotené sú : spravodlivé odmeňovanie, trinásť plat, vybavenie pracoviska a možnosť skoršieho nástupu do dôchodku.



Graf č. ... TOP 10 najatraktívnejších benefitov

Najmenej atraktívne benefity z pohľadu týchto respondentov sú: služobné auto, možnosť výkonu manažérskej funkcie, možnosť kombinácie práce doma a v zahraničí, mesačné štipendium pre študentov a mobil.



Graf č. ... menej atraktívne benefity z pohľadu sestier pracujúcich v zahraničí

• **Ďalšie návrhy atraktívnych benefitov motivujúcich pre výkon profesie sestry (12):**

Finančné benefity:

- ☆ spravodlivé odmeňovanie zdravotníckych a nezdravotníckych pracovníkov,
- ☆ vyšší plat, fin. príspevok pri splnení podmienok sústavného vzdelávania,
- ☆ 13 a 14. plat,
- ☆ preplácaný čas na prevádzkových schôdzach,
- ☆ rizikové príplatky.

Nefinančné benefity:

- ☆ pochvala, individuálnejší prístup k zamestnancom, lepší kolektív, úcta k povolaniu sestry – sociálna prestíž, úcta občanov k sestre, väčšie povedomie o povolaní sestry,
- ☆ preplatenie cestovného,
- ☆ ochrana zamestnanca zamestnávateľom,
- ☆ poistenie,
- ☆ zníženie doplatkov za lieky.

Podmienky práce:

- ☆ úväzkový výkon práce,
- ☆ zníženie počtu pacientov pripadajúcich na jednu sestru a viac pomocného personálu
- ☆ slušná jedáleň a zdravé stravovanie,
- ☆ lepšie vybavenie pracoviska, , dostatok moderných pomôcok a materiálu, technik pre zdravotnícku techniku,
- ☆ skrátený pracovný čas, viac dní dovolenky
- ☆ relaxačný pobyt, kultúrne podujatia, športové poukážky,
- ☆ teambuilding pre prehĺbenie lepších vzťahov na pracovisku, podpora zo strany nadriadených,
- ☆ byt, bývanie,
- ☆ modernizovať infraštruktúru nemocníc, modernejšie pracovné podmienky, primerané šatne,
- ☆ pri nástupe do práce spoznať aj iné pracoviská,
- ☆ dostatok tekutín na pracovisku,
- ☆ vykonávanie práce podľa špecializácie (napr. stomická sestra..) a tým skvalitnenie prístupu k pacientovi, dobrý manažment rozdelenia práce, vyššie kompetencie sestier,
- ☆ možnosť postráženia detí v ZZ,
- ☆ byť rovnocennou partnerkou zdravotníckeho tímu, ohľaduplnosť lekárov , lepší prístup lekárov - hodnota sestry zo strany lekára zvyšovanie atraktivity povolania
- ☆ menej administratívnych výkonov,
- ☆ psychologická poradňa,
- ☆ skorší odchod do dôchodku,
- ☆ transparentné a objektívne výberové konania pre funkciu Sestra – manažérka.

Vzdelávanie:

- ☆ aspoň raz ročne preplatiť náklady súvisiace so vzdelávacou akciou sestry, finančná podpora sústavného vzdelávania,
- ☆ platené školenia obsluhy prístrojovej techniky,
- ☆ školenia sestier o komunikácii s pacientom,
- ☆ bezplatné jazykové kurzy, výmenné pobyty v zahraničí,
- ☆ individuálny prístup a kaučing.

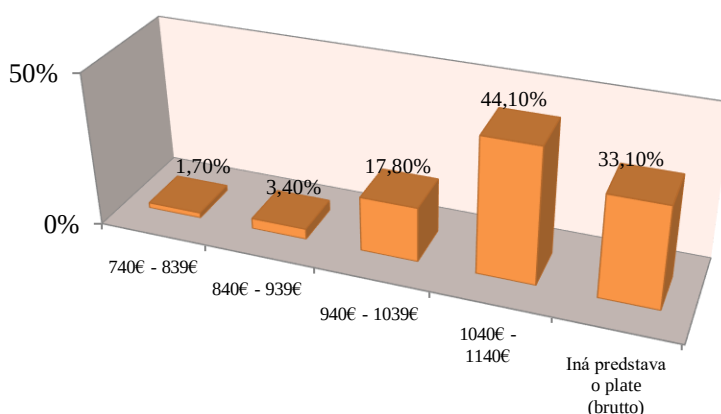
Iné:

- ☆ väčšiu zodpovednosť lekárov, nepresúvať prácu z lekára na sestru, efektívna spolupráca,
- ☆ Autonómia sestier,
- ☆ Dokumentárno-publicistické relácie o sesterskom povolaní, osobnosti ošetrovateľstva SR.

Z prieskumu je preukázané, že finančné ohodnotenie je jedným ale zďaleka nie jediným z aspektov, ktoré ovplyvňujú ich ďalšie pôsobenie v tejto práci. Omnoho viac sa ich dotýka téma uznania sestry, zvýšenia povedomia o práci sestry, zvýšenie atraktivity povolania.

- **13. Hodnotenie otázky: Aké finančné ohodnotenie by vo Vašom prípade pravdepodobne ovplyvnilo rozhodnutie pre výber povolania alebo zotrvanie v profesii sestry v SR (plný úväzok bez nadčasov (13))**

Najviac respondentov zadalo hodnotu platu v rozmedzí od 1040€ do 1140€ v hrubom - 44% respondentov, následne malo inú predstavu 33% respondentov (1200 v čistom, 1500, 2000 a viac).



Graf č. ... Predstava respondentov o finančnom ohodnotení

Hodnotenie otázky: Uved'te podľa Vášho názoru najčastejšie dôvody, prečo slovenské sestry pracujú v zahraničí (14):

(2x) Nízke finančné ohodnotenie

- **Vyššie platové hodnotenie,**
- V SR nesystémové zmeny, nedocenenie sestier, chýbajúci rešpekt k profesii sestier, **nízky status sestry,**
- **Atraktivita pracovísk v zahraničí, v SR nedostatočné materiálne technické vybavenie,** organizácie práce a **potreba lepšieho manažmentu,**
- Atraktívne uniformy,
- Lepšia tímovosť,
- V zahraničí menšia psychická a fyzická záťaž,
- atraktívnejšie prostredie,

- v SR zničenie primárnej starostlivosti, ktorá bola výborná,
- **nemožnosť autonómneho výkonu práce,**
- viac príležitostí na zamestnanie,
- **v SR veľa nadčasov, prepracovanosť** sestier, syndróm vyhorenia,
- **neskorý odchod do dôchodku,**
- lepšie benefity, vyššie rodinné prídavky,
- v zahraničí možnosť praxe v špecializovaných centrách.

Iné podnety a návrhy:

- ◇ Celoštátne postupy pre ose postupy, aby lokálne zlá finančná situácia inštitúcie nedovolila znižovať spôsoby ošetrovania na úkor kvality,
- ◇ technik ako pevná súčasť personálu ústavných zariadení, aby sestra nemusela riešiť poruchy do hĺbky,
- ◇ adekvátne ohodnotenie finančné, pracovný odev a obuv a pod.,
- ◇ nástupný plat sestier by mal byť na úrovni 1,0 koeficientu priemernej mzdy v hospodárstve. Bolo by to zároveň aj morálne ohodnotenie sestier, že nie sú "podpriemerný" pracovníci. Ak by sa štátu darilo a stúpala by priemerná mzda, stúpala by zároveň aj sestrám a nemuselo by sa riešiť ocenenie za odrobené roky. Ak by si sestra zvýšila vzdelanie, zvýšil by sa aj koeficient napr. na 1,2 násobok,
- ◇ vytvoriť pracovné podmienky na to, aby sestra bola pre pacienta a nerobila pomocné a iné práce aby bol pacient na prvom mieste nie na poslednom, Praktická sestra nie je sestra a preto je potrebné aby sa profesionálne sestry bránili a vrátili do nemocníc dôstojnosť a proefesionalitu,
- ◇ stretnutia s manažmentom nemocníc- aj neformálne, lepšia komunikácia medzi personálom a vedením oddelení a kliník, poďakovanie za prácu ,
- ◇ ošetrovateľstvo oddeliť od lekárov,
- ◇ pokiaľ nebude povolanie sestier zaujímavé finančne, ako atraktívne zamestnanie, nebude považované za vysoko profesionálne bez pochybnosti lekárov a iných ,ktorí tomuto povolaniu ani nerozumejú,
- ◇ kompetencie upraviť a konečne zadefinovať jednotlivé kategórie tak, ako majú byť,
- ◇ lepšiu koncepciu vzdelávania sestier a zo strany komory sestier podporu vzdelávania na stredných zdravotníckych školách nie ich odmietanie a dehonestáciu vzdelania poskytovaného SZŠ zo strany komory sestier,
- ◇ robiť všetko preto, aby sestry boli so svojimi rodinami, mali dostatok financií, oddychu, mali možnosť vzdelávať sa a boli rovnocennými partnermi pre lekárov,
- ◇ vedúce posty by mali zastávať odborníci,
- ◇ odpolitizovať zdravotníctvo, obmedziť zisky súkromných spoločností, aby peniaze určené na zdravotníctvo neodchádzali akcionárom do zahraničia a súkromných vreciek, zlepšiť kontrolné mechanizmy a trestať korupciu,
- ◇ zmena filozofie aj niektorých zamestnancov ministerstva zdravotníctva SR a SKSaPA,
- ◇ zváženie zrušenia štúdia na SZŠ. Je veľký počet VŠ. Odporučila by som, aby sa zrealizoval prieskum medzi námestníkmi jednotlivých nemocníc čo sa týka porovnania úrovne sestier zo SZŠ a VŠ. Možno sú sestry zo SZŠ po teoretickej stránke slabšie, ale po praktickej určite lepšie pripravené na výkon povolania a prácu na jednotlivých pracoviskách. Taktiež fluktuácia týchto sestier zo SZŠ je nižšia, pretože sú počas Klinických cvičení konfrontované s rôznymi situáciami,
- ◇ uprednostnenie a dotácia škôl pre diplomované všeobecné sestry,
- ◇ zredukovať počet fakúlt ošetrovateľstva na Slovensku, pretože niekde prevažuje kvantita nad kvalitou, podporiť štúdium na SZŠ v odbore DVS, študenti SZŠ sú pre prax lepšie pripravení,
- ◇ mediálna podpora významu sesterského povolania,

- ◇ reorganizácia posteľového fondu, výrazne chýbajú dlhodobé intenzívne lôžka vo všetkých vekových obdobiach, dostatok materiálu a pravidelná obnova prístrojového parku s pravidelnou technickou podporou, psychologická podpora personálu,
- ◇ študentky ošetrovateľstva už počas výkonu ošetrovateľskej praxe na jednotlivých klinikách vidia a sú znechutené z nepriaznivej pracovnej atmosféry, ktorá vládne na mnohých pracoviskách a je mnohokrát v rozpore s tými princípmi, ktoré sa im snažíme vštepovať my, počas štúdia,
- ◇ upraviť a zjednotiť legislatívu v SR a krajinách EU.