

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH VĚD

Ústav zdravotnického managementu a ochrany veřejného zdraví

Bc. Lukáš John, DiS.

**Analýza nedostatku nelékařských
zdravotnických pracovníků u poskytovatelů
zdravotnické záchranné služby**

Diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Vladimír Jarušek, MBA

Olomouc 2024

Prohlášení

Čestně prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracoval samostatně pod vedením Mgr. Vladimíra Jaruška, MBA., a pro tento účel byly využity pouze zdroje uvedené v referenčním seznamu.

V Olomouci dne 2. 5. 2024

Podpis:



Poděkování

Rád bych poděkoval panu Mgr. Vladimíru Jaruškovi, MBA za odborné vedení této diplomové práce, za cenné rady, za velmi osobní a trpělivý přístup a za všechnen čas, který této diplomové práci věnoval. Rovněž bych rád poděkoval Mgr. Martině Kovalové, Ph.D. za pomoc při statistickém zpracování získaných dat. Poděkování také patří všem dotčeným institucím a poskytovatelům zdravotnické záchranné služby, kteří s námi spolupracovali a poskytli nám cenná data pro zpracování této diplomové práce.

Anotace

Typ práce:	Diplomová práce
Název práce:	Analýza nedostatku nelékařských zdravotnických pracovníků u poskytovatelů zdravotnické záchranné služby
Název práce v anglickém jazyce:	Analysis of the shortage of non-medical healthcare staff among providers of emergency medical services
Datum zadání:	23.1.2023
Datum odevzdání:	2.5.20224
Vysoká škola:	Univerzita Palackého v Olomouci Fakulta zdravotnických věd Ústav zdravotnického managementu a ochrany veřejného zdraví
Autor práce:	Bc. Lukáš John, DiS.
Vedoucí práce:	Mgr. Vladimír Jarušek, MBA
Oponent práce:	Mgr. Bc. Lukáš Kmec, MBA

Abstrakt v ČJ

Úvod: Na základě legislativních změn mají od roku 2017 absolventi oboru zdravotnické záchranářství povinnost absolvovat praxi u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče. Tato povinnost ve svém důsledku vede ke snížení počtu absolventů oboru zdravotnické záchranářství nastupujících do praxe v podmínkách přednemocniční neodkladné péče a oddaluje tedy jejich nástupu k poskytovatelům zdravotnické záchranné služby, pro kterou jsou předurčeny.

Cíl: Hlavním cílem práce je analyzovat nedostatek nelékařských zdravotnických pracovníků u poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb. Dílčími cíli jsou zjistit počet absolventů oboru zdravotnické záchranářství na vysokých školách v ČR a zjistit počty zdravotnických záchranářů zaměstnaných u poskytovatelů zdravotnické záchranné služby v letech 2017-2022. Analyzovat faktory, které mohou ovlivnit volbu zaměstnavatele absolventů oboru zdravotnické záchranářství.

Metody: Studie má design deskriptivní průřezové studie. Data byla sbírána v období květen až srpen 2023, pomocí nestandardizovaného dotazníku vlastní konstrukce. Pro statistické zpracování dat byly použity metody deskriptivní a induktivní statistiky.

Výsledky: Od roku 2021 došlo k poklesu absolventů oboru zdravotnické záchranářství o 58,8 %. 64,29 % poskytovatelů zdravotnické záchranné služby uvedlo nedostatek zdravotnických záchranářů na trhu práce. Mezi faktory, které ovlivňují rozhodnutí nepracovat u zdravotnické záchranné služby, ale v nemocniční péči lze zařadit vyšší finanční ohodnocení (78,57 %) v nemocniční péči.

Závěr: Zjištěné výsledky mohou být účinným podkladem pro jednání regulatorních orgánů, vzdělavatelů i poskytovatelů přednemocniční i nemocniční péče. Tato jednání by měla vést ke změnám, které zajistí dostatek absolventů oboru zdravotnický záchranář, kteří budou motivováni vykonávat svoji profesi zejména v rámci přednemocniční péče.

Klíčová slova: zdravotnický záchranář; vzdělávání; zaměstnavatel; zdravotnická záchranná služba; nemocniční péče

Abstrakt v AJ

Introduction: As a result of legislative changes, since 2017, paramedicine graduates have been required to complete at least one year of practice with acute inpatient intensive care providers. As a result of this obligation, the number of graduates in the field is decreasing, and their entry into pre-hospital care providers is delayed.

Aim: Identify the number of graduates in paramedicine at universities in the Czech Republic and determine the number of paramedics employed by emergency medical service (EMS) providers in 2017-2022. To analyse the factors that may influence the choice of employer for paramedic graduates.

Methods: The study has a descriptive cross-sectional study design. Data were collected since May until August 2023, using a non-standardized custom design questionnaire. Descriptive and inductive statistical methods were used for statistical processing of data.

Results: Since 2021 there has been a 58.8% decline in paramedic graduates. 64.29% of emergency medical service providers reported a shortage of paramedics in the labour market. Factors influencing the decision not to work in EMS providers but in hospital care include higher financial compensation (78.57%) in hospital care.

Conclusion: The findings can provide a practical basis for action by regulators, educators and pre-hospital and hospital care providers. These discussions should lead to

changes that will ensure enough paramedic graduates are motivated to practice their profession, particularly in pre-hospital care.

Keywords: paramedic; education; employer; emergency medical service; hospital care

Rozsah: 106 stran, 4 přílohy

OBSAH

ÚVOD	9
1 ZDRAVOTNICKÁ ZÁCHRANNÁ SLUŽBA.....	11
1.1 Definice a předmět činnosti	11
1.2 Přednemocniční neodkladná péče v ČR	11
1.3 Minimální požadavky na vzdělání NLZP u poskytovatele ZZS.....	12
2 VZDĚLÁVÁNÍ ZDRAVOTNICKÝCH ZÁCHRANÁŘŮ V ČR	15
2.1 Historie vzdělávání zdravotnických záchranářů	15
2.2 Současné vzdělávání zdravotnických záchranářů.....	16
2.2.1 Kvalifikační vzdělávání.....	16
2.2.2 Specializační vzdělávání.....	17
3 LEGISLATIVNÍ ZMĚNY OVLIVŇUJÍCÍ SOUČASNOU PERSONÁLNÍ SITUACI ZDRAVOTNICKÝCH ZÁCHRANÁŘŮ	20
3.1.1 Změny Ministerstva zdravotnictví České republiky.....	20
3.1.2 Změny Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky	22
3.1.3 Změny Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky	22
4 MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ ZDRAVOTNICKÝCH ZÁCHRANÁŘŮ	25
5 MOTIVACE.....	26
5.1 Definice a druhy motivace	26
5.2 Zdroje motivace	26
5.3 Teorie motivace	27
5.3.1 Maslowova teorie potřeb	27
5.3.2 Herzbergova dvoufaktorová teorie	28
5.3.3 McGregorova teorie X a Y	29
6 VÝZKUMNÁ ČÁST	30
6.1 Výzkumné cíle a hypotézy.....	30
6.1.1 Charakteristika výzkumného souboru	31
6.1.2 Metoda sběru dat	32
6.1.3 Realizace výzkumu.....	32
6.1.4 Metoda zpracování dat.....	33
7 VÝSLEDKY VÝZKUMU	34
7.1 Počty absolventů oboru ZZ.....	34
7.2 Poskytovatelé zdravotnické záchranné služby.....	35

7.3	Absolventi akreditovaných studijních programů zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství.....	42
7.4	Výsledky výzkumu vztažené k dílčím cílům a hypotézám.....	60
8	DISKUSE.....	67
8.1	Limity práce	74
8.2	Využití pro praxi	75
8.3	Návrh řešení	75
	ZÁVĚR	79
	REFERENČNÍ SEZNAM.....	81
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ.....	88
	SEZNAM OBRÁZKŮ	89
	SEZNAM TABULEK	90
	SEZNAM GRAFŮ	91
	SEZNAM PŘÍLOH	92

ÚVOD

Zdravotnická záchranná služba a předmět její činnosti je pevně zakotven v legislativě České republiky stejně jako podmínky pro získávání odborné způsobilosti k výkonu povolání pro nelékařské zdravotnické pracovníky.

V posledních letech došlo k několika zásadním změnám, které mají významný vliv na personální situaci jednotlivých záchranných služeb v kategorii nelékařských zdravotnických pracovníků. Tyto změny byly generovány prostřednictvím novelizované legislativy Ministerstva zdravotnictví České republiky, Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky a Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Důsledkem novelizací legislativy je významná redukce počtu absolventů se statutem k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu v podmínkách přednemocniční neodkladné péče. Absolventi oboru zdravotnický záchranář a zdravotnické záchranářství mají povinnost absolvovat minimálně jednoletou praxi u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče či na urgentním příjmu. Rovněž novelizovaná legislativa umožňuje zaměstnancům zdravotnické záchranné služby odchod do dřívějšího důchodu bez krácení výše penze po splnění určených kritérií.

Hlavním cílem výzkumu diplomové práce je provést analýzu nelékařských zdravotnických pracovníků u poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb. Splnění hlavního cíle jsme dobrali cestou splnění dílčích cílů, kterými jsou: zjistit počty absolventů vysokých škol oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství ve vybraném časovém období. Zjistit personální stav nelékařských zdravotnických pracovníků (dále jen NLZP) u jednotlivých poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb a zjistit faktory, které ovlivňují rozhodnutí absolventů vysokých škol oboru zdravotnický záchranář pracovat či nepracovat u poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb

K vyhledávání odborných článků pro splnění cílů práce byly využity následující online databáze Medvik, PubMed, EBSCO, Medline, Academic search complete, PsycInfo, PsycArticles a SocIndex. Výsledkem bylo celkem 398 možných zdrojů, z toho 1 zdroj v českém jazyce. Dále pak 3 závěrečné práce, které se zabývají podobným tématem. Hledání odborné literatury a zdrojů probíhalo průběžně od ledna 2022 do ledna 2024. Články a literatura byly vyhledávány od roku 2012

Jako vstupní studijní literatura byly prostudovány následující zdroje a přehledové články:

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy : 13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BEDNAŘÍK, Milan. *Kvalita péče ve zdravotnictví*. Praha: Ústav práva a právní vědy, o.p.s., 2018. 45 stran. Právo a management. ISBN 978-80-87974-14-8.

Česko, *Zákon č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních*. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Praha: Ministerstvo vnitra-tiskárna, 1993- . ISSN 1211-1244.

ONDŘIOVÁ, Iveta a FERTALOVÁ, Terézia. *Manažerská etika ve zdravotnické praxi*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2021. 98 stran. ISBN 978-80-271-1728-4.

Urgentní medicína: časopis pro neodkladnou lékařskou péči. České Budějovice: Mediprax CB, 1998- . ISSN 1212-1924. Dostupné také z: <https://urgentnimedicina.cz>.

WALSHE, Kieran a Judith SMITH. *Healthcare Management*. New York: Open University Press, 2006. ISBN 0-335-22119-x.

1 ZDRAVOTNICKÁ ZÁCHRANNÁ SLUŽBA

1.1 Definice a předmět činnosti

Zdravotnická záchranná služba (dále ZZS) je dle zákona č. 372/2011 Sb., Zákon o zdravotních službách, zdravotní službou (Zákon č. 372/2011 Sb.). Vymezení činnosti zdravotnické záchranné služby je dále upraveno zákonem č. 374/2011 sb. Zákon o zdravotnické záchranné službě. Dle zákona č. 374/2011 sb. je zdravotnická záchranná služba definována jako „*zdravotní služba, v jejímž rámci je na základě tísňové výzvy, není-li dále stanoveno jinak, poskytována zejména přednemocniční neodkladná péče osobám se závažným postižením zdraví nebo v přímém ohrožení života. Součástí zdravotnické záchranné služby jsou další činnosti stanovené tímto zákonem.*“ (Zákon č. 374/2011 Sb.) Přesným vymezením činnosti ZZS se zabývá § 4 zákona č. 374/2011 Sb. (Zákon č. 374/2011 Sb.)

1.2 Přednemocniční neodkladná péče v ČR

V České republice je přednemocniční neodkladná péče zajištěna prostřednictvím 14 krajských zdravotnických záchranných služeb, které primárně poskytují přednemocniční péči na území kraje, pro který jsou zřízeny. Dostupnost zdravotnické záchranné služby je vymezena v § 5 zákona č. 374/2011 Sb. odstavec (1) až (6) (Zákon č. 374/2011 Sb.). Samotná dostupnost ZZS je dána plánem pokrytí území kraje výjezdovými základnami ZZS. Plán pokrytí stanovuje přesné rozmístění a počet výjezdových základen na území kraje. Toto rozmístění je stanoveno na základě demografických a topografických ukazatelů tak, aby dojezdová doba na místo zásahu z nejbližší výjezdové základny nepřesáhla 20 minut (Zákon č. 374/2011 Sb.).

Samotné poskytování přednemocniční neodkladné péče je zajištěno prostřednictvím jednotlivých výjezdových skupin. Výjezdové skupiny jsou vysílány na pokyn zdravotnického operačního střediska, které je centrálním pracovištěm operačního řízení, pracuje v nepřetržitém režimu a jeho působnost se rovněž vztahuje k příslušnému kraji. Operátor zdravotnického operačního střediska rozhoduje na základě tísňového volání o vyslání příslušné výjezdové skupiny. Výjezdová skupina je tvořena nejméně 2 zdravotnickými pracovníky (Zákon č. 374/2011 Sb.).

Výjezdové skupiny ZZS členíme v závislosti na činnosti a složení na:

- výjezdové skupiny rychlé lékařské pomoci (RLP). Členem této výjezdové skupiny je lékař. V praxi se nejčastěji setkáváme s tříčlennou pozemní posádkou RLP ve složení řidič vozidla ZZS, zdravotnický záchranář/všeobecná sestra se specializací a lékař. Zvláštním typem posádky RLP je tzv. posádka Rendez-Vouz (RV), jedná se o pozemní dvoučlennou posádku ve složení zdravotnický záchranář a lékař (Zákon č. 374/2011 Sb.).
- výjezdové skupiny rychlé zdravotnické pomoci (RZP). Tato výjezdová skupina je tvořena zdravotnickými pracovníky nelékařského zdravotnického povolání. V praxi jsou tyto posádky nejčastěji tvořeny řidičem vozidla ZZS a zdravotnickým záchranářem či všeobecnou sestrou se specializací, případně tuto posádku tvoří dva zdravotničtí záchranáři (Zákon č. 374/2011 Sb.).

Dále dělíme výjezdové skupiny v závislosti na typu dopravního prostředku, který výjezdová skupina využívá pro svoji činnost na výjezdové skupiny pozemní, letecké a vodní (Zákon č. 374/2011 Sb.).

1.3 Minimální požadavky na vzdělání NLZP u poskytovatele ZZS

Minimální požadavky na vzdělání pracovníků v kategorii nelékařských zdravotnických povolání u poskytovatele ZZS vychází z platné legislativy. Touto legislativní normou je zákon č.96/2004 Sb. Zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). Zákon č. 96/2004 Sb. tedy přesně definuje podmínky pro získání příslušné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání (Zákon č. 96/2004 Sb.).

Zdravotnický záchranář

Získání odborné způsobilosti pro výkon povolání zdravotnického záchranáře se zabývá § 18 zákona č. 96/2004 Sb. Dle tohoto paragrafu se získává odborná způsobilost pro výkon povolání zdravotnického záchranáře absolvováním akreditovaného bakalářského studijního oboru pro přípravu zdravotnických záchranářů (Zákon č. 96/2004 Sb.). Dále bylo možno tuto odbornou způsobilost získat absolvováním nejméně tříletého

studia oboru diplomovaný zdravotnický záchranář na vyšší odborné škole za předpokladu, že studium prvního ročníku bylo nejpozději zahájeno ve školním roce 2018/2019 (Zákon č. 96/2004 Sb.). Odbornou způsobilost pro výkon povolání zdravotnického záchranáře v minulosti šlo také získat absolvováním střední zdravotnické školy v oboru zdravotnický záchranář za předpokladu, že bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 1998/1999 (Zákon č. 96/2004 Sb.).

Odbornou způsobilost pro výkon povolání zdravotnického záchranáře získává rovněž zdravotnický pracovník s odbornou způsobilostí všeobecné sestry podle § 5 zákona č. 96/2004 Sb. který má zároveň podle uvedeného zákona specializovanou způsobilost sestry pro intenzivní péči, a v posledních 6 letech byl minimálně po dobu 5 let členem výjezdových skupin ZZS v rozsahu alespoň poloviny týdenní pracovní doby (Zákon č. 96/2004 Sb.).

Možnosti získání odborné způsobilosti k výkonu povolání zdravotnického záchranáře se v průběhu času postupně měnily a vyvíjely. Historii vzdělávání a historii získávání odborné způsobilosti zdravotnických záchranářů se podrobněji věnuje kapitola 2. této diplomové práce.

Řidič vozidla ZZS

Minimální vstupní podmínkou pro získání odborné způsobilosti k výkonu povolání řidiče vozidla ZZS je ukončené středoškolské vzdělání s výučním listem a absolvování akreditovaného kvalifikačního kurzu dle § 35 zákona č. 96/2004 Sb. (Zákon č. 96/2004 Sb.). Dle uvedeného zákona je možné získat odbornou způsobilost k výkonu povolání řidiče ZZS absolvováním akreditovaného kvalifikačního kurzu řidič vozidla zdravotnické záchranné služby, případně v minulosti absolvováním akreditovaného kvalifikačního kurzu řidič vozidla rychlé zdravotnické pomoci či řidič vozidla rychlé lékařské pomoci (Zákon č. 96/2004 Sb.).

Povolání řidiče vozidla ZZS může rovněž vykonávat zdravotnický záchranář, který získal odbornou způsobilost k výkonu povolání zdravotnického záchranáře dle § 18 zákona č. 96/2004 Sb. (Zákon č. 96/2004 Sb.). Tato skutečnost je legislativně ošetřena ve vyhlášce č. 55/2011 Sb. Vyhláška o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků (Vyhláška č. 55/2011 Sb.) Dle § 17 odstavce 1) písmene f) této vyhlášky může zdravotnický záchranář „*obsluhovat a udržovat vybavení všech kategorií dopravních prostředků, řídit pozemní dopravní prostředky, a to i v obtížných podmínkách*

jízdy s využitím výstražných zvukových a světelných zařízení (Vyhláška č. 55/2011 Sb.).
Díky této možnosti mohou poskytovatelé ZZS přijmout absolventy oboru zdravotnický záchranář do svých řad na pozici řidiče vozidla ZZS bez nutnosti absolvování povinné roční praxe u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče.

2 VZDĚLÁVÁNÍ ZDRAVOTNICKÝCH ZÁCHRANÁŘŮ V ČR

V minulosti fungovala ZZS jinak, než ji známe a chápeme dnes. NLZP jednotlivých posádek byly tvořeny řidiči a zdravotními sestrami, především z anesteziologicko-resuscitačních oddělení nemocnic. Tento systém obsazování pracovních pozic byl výhodou i pro samotné ZZS, které ve velké míře vznikaly při nemocnicích. Zdravotní sestry v počátcích novodobé ZZS pracovaly, jak ve výjezdových skupinách, tak na dispečincích jednotlivých záchranných služeb. Postupné profilování oboru dnešní urgentní medicíny a poskytování odborné přednemocniční péče vedlo v polovině 90. let minulého století ke vzniku kvalifikačního vzdělávání v oboru zdravotnický záchranář (Sigmund, 2019).

2.1 Historie vzdělávání zdravotnických záchranářů

Prvním oficiálním vzděláváním v oboru zdravotnický záchranář bylo dvouleté pomaturitní kvalifikační vzdělávání s označením zdravotnický záchranář (53-15-6). Tento studijní obor byl uveden Vyhláškou ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky o středních školách č. 354/1991 Sb. změněnou a doplněnou Vyhláškou ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky o středních školách č. 187/1992 Sb. s účinností od 1.9. 1992 (Zákon č. 354/1991 Sb.), (Zákon č. 187/1992 Sb.).

Pomaturitní kvalifikační obor zdravotnický záchranář byl následně vyučován na řadě středních zdravotnických škol. Posledním ročníkem, kdy bylo možné toto studium zahájit a získat tak kvalifikaci pro práci zdravotnického záchranáře byl školní rok 1998/1999 (Zákon č. 96/2004 Sb.).

V druhé polovině 90. let 20. století byla spuštěna výuka pomaturitního kvalifikačního studia na vyšších odborných školách v oboru diplomovaný zdravotnický záchranář (53-41N/2). Studijní obor bylo možné studovat ve formě denního studia a ve formě kombinovaného studia. Studium bylo završeno absolutoriem. Absolvent studia získal titul diplomovaný specialista. Obor diplomovaný zdravotnický záchranář vyučovalo před zánikem tohoto oboru celkem 10 vyšších odborných zdravotnických škol. (Peřan et al., 2020), (MZČR 2024). Těchto 10 vyšších odborných zdravotnických škol průměrně generovalo 280 absolventů oboru diplomovaný zdravotnický záchranář ve formě denního i kombinovaného studia za rok (Peřan et al., 2020). Posledním ročníkem pro zahájení

studia na vyšší odborné zdravotnické škole v oboru diplomovaný zdravotnický záchranář byl školní rok 2018/2019 (Zákon č. 96/2004 Sb.).

2.2 Současné vzdělávání zdravotnických záchranářů

2.2.1 Kvalifikační vzdělávání

V současné době je jedinou možností získání kvalifikace zdravotnického záchranáře studium vysokoškolského akreditovaného studijního programu zdravotnické záchranářství. Získání kvalifikace zdravotnický záchranář prostřednictvím absolvování vysokoškolského studijního programu je umožněna od roku 2004 na základě zákona č. 96/2004 Sb. Zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů a dále vyhlášky č. 39/2005 Sb. Vyhláška, kterou se stanoví minimální požadavky na studijní programy k získání odborné způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání. V zákoně č. 96/2004 Sb. v odstavci 1. písmeno a) je uvedeno, že „*Odborná způsobilost k výkonu povolání zdravotnického záchranáře se získává absolvováním akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru pro přípravu zdravotnických záchranářů*“ (Zákon č. 96/2004 Sb.). Vyhláška č. 39/2005 Sb. v § 17 pak dále stanovuje minimální požadavky na vzdělávací studijní program zdravotnický záchranář (Vyhláška č. 39/2005).

Od akademického roku 2021/2022 došlo v návaznosti na novelizaci zákona č. 111/1998 Sb. Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, k postupnému nahrazování studijního programu Zdravotnický záchranář tříletým bakalářským studijním programem Zdravotnické záchranářství. (Zákon č. 111/1998 Sb.).

V současné době lze studijní program Zdravotnické záchranářství v České republice studovat celkem na 11 vysokých školách. Přehled vysokých škol uvádí tabulka č. 1 (Přehled souhlasných stanovisek pro studijní programy VŠ, 2024)

Tabulka č. 1 Přehled vysokých škol

Název vysoké školy	Název fakulty	Program	Studijní program	Forma studia
České vysoké učení technické v Praze	Fakulta biomedicínského inženýrství - Kladno	bakalářský	Zdravotnické záchranářství	prezenční
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	Zdravotně sociální fakulta	bakalářský	Zdravotnické záchranářství	prezenční
Masarykova univerzita v Brně	Lékařská fakulta	bakalářský	Zdravotnické záchranářství	prezenční
Ostravská univerzita	Lékařská fakulta	bakalářský	Zdravotnické záchranářství	prezenční a kombinovaná
Technická univerzita v Liberci	Ústav zdravotnických studií	bakalářský	Zdravotnické záchranářství	prezenční
Univerzita J.E.Purkyně v Ústí nad Labem	Fakulta zdravotnických studií	bakalářský	Zdravotnické záchranářství	prezenční a kombinovaná
Univerzita obrany v Brně	Fakulta vojenského zdravotnictví	bakalářský	Zdravotnické záchranářství	prezenční
Univerzita Palackého v Olomouci	Fakulta zdravotnických věd	bakalářský	Zdravotnické záchranářství	prezenční a kombinovaná
Univerzita Pardubice	Fakulta zdravotnických studií	bakalářský	Zdravotnické záchranářství	prezenční
Vysoká škola zdravotnická, o.p.s. Praha	x	bakalářský	Zdravotnické záchranářství	prezenční a kombinovaná
Západočeská univerzita v Plzni	Fakulta zdravotnických studií	bakalářský	Zdravotnické záchranářství	prezenční

2.2.2 Specializační vzdělávání

Všeobecnými podmínkami specializačního vzdělávání, tedy vzdělávání po získání odborné způsobilosti se zabývá § 56 zákona č. 96/2004 Sb. (zákon o NLZP) a nařízení vlády č. 31/2010 Sb. Nařízení vlády o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí (Zákon č. 96/2004 Sb.), (Nařízení vlády č. 31/2010 Sb.).

Absolvent kvalifikačního vzdělávání s odbornou způsobilostí k výkonu povolání zdravotnického záchranáře dle § 18 zákona č. 96/2004 Sb., může v dalším studiu získat navazující specializovanou způsobilost v oborech urgentní medicína či perfuziologie. Rovněž může formou navazujícího magisterského studia absolvovat specializovanou způsobilost v oboru organizace a řízení ve zdravotnictví (MZČR 2024)

Specializovaná způsobilost v oboru Urgentní medicína

Účelem specializačního vzdělávání v oboru urgentní medicína je získání specializované způsobilosti k výkonu povolání Zdravotnického záchranáře pro urgentní medicínu. Absolvování specializačního studia v oboru urgentní medicíny absolventovi rozšiřuje kompetence nad rámec § 17 vyhlášky č. 55/2011 Sb. Konkrétně jsou kompetence

stanoveny v § 109 vyhlášky o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků (Vyhláška č. 55/201 Sb.).

Základní podmínkou pro zahájení specializačního vzdělávání v oboru Urgentní medicína je odborná způsobilost k výkonu povolání zdravotnického záchranáře na základě § 18 zákona č. 96/2004 Sb. Dále pak samotný výkon povolání zdravotnického záchranáře v minimální délce trvání 36 měsíců při pracovním úvazku 1,0. Z těchto 36 měsíců pak musí být minimálně 12 měsíců výkonu povolání zdravotnického záchranáře v úvazku 1,0 u poskytovatele zdravotnické záchranné služby (MZČR, 2023).

Koncem roku 2023, konkrétně 20. prosince vyšel ve Věstníku Ministerstva zdravotnictví České republiky (dále MZČR) č.17/2023 nový vzdělávací program specializačního vzdělávání pro zdravotnické záchranáře - Urgentní medicína. Mimo úpravy samotného specializačního vzdělávacího programu došlo i ke změnám ve vstupních podmínkách pro uchazeče. Podmínkou pro zařazení do specializačního vzdělávání v oboru Urgentní medicína je rovněž odborná způsobilost k výkonu povolání zdravotnického záchranáře na základě § 18 zákona č.96/2004 Sb., ale ke změnám došlo v rámci podmínky výkonu povolání. Délka výkonu povolání je minimálně 36 měsíců při úvazku 1,0 ve výjezdové skupině rychlé zdravotnické pomoci u poskytovatele ZZS nebo urgentním příjmu poskytovatele zdravotních služeb. Pokud je výkon povolání zdravotnického záchranáře u poskytovatele ZZS nebo na urgentním příjmu nižší než úvazek 1,0 minimálně však 0,5 musí být délka výkonu povolání adekvátně prodloužena (MZČR, 2023)

Nově se tedy otevřela možnost specializačního vzdělávání v oboru Urgentní medicína i pro zdravotnické záchranáře, kteří pracují na urgentním příjmu poskytovatele zdravotních služeb.

Specializovaná způsobilost v oboru Perfuziologie

Absolvování specializačního vzdělávání v oboru perfuziologie získá absolvent způsobilost k výkonu povolání Perfuziolog. Podobně jako u specializačního vzdělávání v oboru urgentní medicína, tak i v tomto specializačním vzdělávání dochází u absolventů k rozšíření a úpravě kompetencí. Kompetence pro specializaci perfuziolog jsou uvedeny pod § 109a vyhlášky č. 55/2011 Sb., Vyhláška o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků (Vyhláška č. 55/201 Sb.).

Podmínkou pro zahájení specializačního vzdělávání v oboru Perfuziologie je získání odborné způsobilosti dle zákona č. 96/2004 Sb. (zákon o NLZP) v odbornosti

všeobecné sestry dle § 5, dětské sestry dle § 5a, porodní asistentky dle § 6, zdravotnického záchranáře dle § 18, biomedicínského technika dle §20 či biomedicínského inženýra dle § 27 (MZČR, 2023)

Podrobněji je možné se s programem specializačního vzdělávání v oboru Perfuziologie seznámit na internetových stránkách Ministerstva zdravotnictví České republiky, případně ve Věstníku Ministerstva zdravotnictví č. 7/2023 (MZČR, 2023)

3 LEGISLATIVNÍ ZMĚNY OVLIVŇUJÍCÍ SOUČASNOU PERSONÁLNÍ SITUACI ZDRAVOTNICKÝCH ZÁCHRANÁŘŮ

3.1.1 Změny Ministerstva zdravotnictví České republiky

Zásadní změnou generovanou Ministerstvem zdravotnictví České republiky, která má významný dopad na kvalifikační vzdělávání zdravotnických záchranářů, bylo vydání zákona č. 201/2017 Sb. Zákon, kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 201/2017 Sb. významným způsobem mění a upravuje § 18 zákona č. 96/2004 Sb.

Původní znění § 18 zákona č. 96/2004 Sb.:

§ 18

Odborná způsobilost k výkonu povolání zdravotnického záchranáře

(1) Odborná způsobilost k výkonu povolání zdravotnického záchranáře se získává absolvováním

a) akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru pro přípravu zdravotnických záchranářů,

b) nejméně tříletého studia v oboru diplomovaný zdravotnický záchranář na vyšších zdravotnických školách, nebo

c) střední zdravotnické školy v oboru zdravotnický záchranář, pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 1998/1999.

(2) Zdravotnický záchranář, který získal odbornou způsobilost podle odstavce 1 písm. c), může vykonávat své povolání bez odborného dohledu až po 3 letech výkonu povolání zdravotnického záchranáře. Do té doby musí vykonávat své povolání pouze pod odborným dohledem.

(3) Za výkon povolání zdravotnického záchranáře se považuje činnost v rámci specifické ošetrovatelské péče na úseku neodkladné péče a akutního příjmu. Dále se zdravotnický záchranář podílí na neodkladné léčebné a diagnostické péči (Zákon č. 96/2004 Sb.).

Změny na základě zákona č. 201/2017 Sb.

- V odstavci 1 písmeno b) se za slovo „školách,“ vkládají slova „pokud bylo studium prvního ročníku zahájeno nejpozději ve školním roce 2018/2019,“.

- V § 18 se odstavec 2 zrušuje

Zrušením odstavce 2 došlo ke zrušení výkonu práce pod odborným dohledem po dobu 3 let pro zdravotnické záchranáře se středoškolským vzděláním zakončeným maturitní zkouškou.

- Dosavadní odstavce 3 a 4 se označují jako odstavce 2 a 3.

- V § 18 odst. 3 větě první se slova „na úseku neodkladné, anesteziologicko resuscitační péče a akutního příjmu“ nahrazují slovy „při poskytování přednemocniční neodkladné péče, a dále při poskytování akutní lůžkové péče intenzivní, včetně péče na urgentním příjmu“ a ve větě druhé se za slovo „neodkladné“ vkládá čárka.

- V § 18 se doplňuje odstavec 4, který zní:

„(4) Zdravotnický záchranář může bez odborného dohledu činnosti v rámci specifické ošetrovatelské péče při poskytování přednemocniční neodkladné péče provádět až po 1 roce výkonu povolání při poskytování akutní lůžkové péče intenzivní, včetně péče na urgentním příjmu“ (Zákon č. 201/2017 Sb.)

Novelizací zákona č. 96/2004 Sb. cestou zákona č. 201/2017 Sb. tedy došlo k několika změnám v § 18. První změnou je úprava odstavce 1 písmeno b), kde bylo do legislativy zákona o NLZP etablováno ukončení výuky oboru diplomovaný zdravotnický záchranář na Vyšších odborných zdravotnických školách. Druhou, a rovněž velmi zásadní změnou, je zavedení odstavce 4 v § 18. Uvedená změna podmiňuje výkon povolání zdravotnického záchranáře bez odborného dohledu v podmínkách přednemocniční neodkladné péče splněním minimálně jednoleté praxe u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče nebo výkonu povolání zdravotnického záchranáře na urgentním příjmu. Novelizace však již žádným způsobem nepodmiňuje výši pracovního úvazku, který by měl absolvent oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství splnit, jak je tomu například v podmínkách specializačního vzdělávání v oboru Urgentní medicína (Zákon č. 201/2017 Sb.).

Tato novelizace tedy brání čerstvých absolventů kvalifikačního vzdělávání v oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství k nástupu do zaměstnání k poskytovateli ZZS do pracovní pozice zdravotnického záchranáře s výkonem povolání bez odborného dohledu v podmínkách přednemocniční neodkladné péče, ačkoliv byli pro toto povolání na základě své kvalifikace předurčení. Tento čerstvý absolvent má tedy možnost nastoupit do zaměstnání k poskytovateli ZZS buď jako zdravotnický záchranář s výkonem povolání pod odborným dohledem nebo může samostatně vykonávat činnost řidiče vozidla ZZS nikoliv však činnost zdravotnického záchranáře.

3.1.2 Změny Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky

Na základě Zákona č. 201/2017 Sb., který novelizuje Zákon č. 96/2004, jak je uvedeno výše dochází k zakotvení ukončení výuky oboru Diplomovaný zdravotnický záchranář na vyšších odborných školách. Tímto krokem MZČR došlo k přenesení odpovědnosti na Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (dále jen MŠMTČR) ke zrušení možnosti výuky v oboru Diplomovaný zdravotnický záchranář, a to tak, že Akreditační komise pro vyšší odborné vzdělávání zrušila akreditaci oboru Diplomovaný zdravotnický záchranář a odejmula akreditaci všem příslušným vyšším odborným školám (Zákon č. 561/2001 Sb.).

3.1.3 Změny Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky

S účinností od 1.1.2023 vešel v platnost Zákon č. 455/2022 Sb. Zákon, kterým se mění Zákon č. 155/1995 Sb., Zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. V této novelizaci Zákona č. 155/1995 Sb. byla ve čtvrté části, hlava první, nově doplněn díl pátý. Přesněji § 37d a § 37e. Tato část zákona se zabývá dřívějším odchodem zdravotnických záchranářů do penze (Zákon č. 455/2022 Sb.), (Zákon č. 155/1995 Sb.).

Znění § 37d a § 37e Zákona č. 155/1955 Sb.

Zvláštní ustanovení o důchodovém věku zdravotnických záchranářů a člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku

§ 37d

(1) Ustanovení tohoto dílu se vztahují na pojištěnce, kteří v zaměstnání zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku odpracovali aspoň 4400 směn.

(2) Zaměstnáním zdravotnického záchranáře se rozumí zaměstnání, v němž jsou po 31. prosinci 1992 vykonávány práce člena výjezdové skupiny zdravotnické záchranné služby⁵²), operátora zdravotnického operačního střediska a pomocného operačního střediska zdravotnické záchranné služby a záchranáře horské služby (dále jen „zdravotnický záchranář“).

(3) Zaměstnáním člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku se rozumí zaměstnání, v němž jsou po 31. prosinci 1992 vykonávány práce člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku.

(4) Směnou v zaměstnání zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku se rozumí 8 hodin výkonu práce zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku. Počet směn v zaměstnání zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku se stanoví způsobem uvedeným v zákoně o organizaci a provádění sociálního zabezpečení⁵³).

§ 37e

(1) Důchodový věk pojištěnce uvedeného v § 37d se stanoví tak, že od důchodového věku stanoveného podle § 32 se odečte 30 kalendářních měsíců za prvních 4400 směn odpracovaných v zaměstnání zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku a 1 kalendářní měsíc za každých dalších 74 směn odpracovaných v zaměstnání zdravotnického záchranáře nebo člena jednotky hasičského záchranného sboru podniku a za důchodový věk se považuje věk dosažený v posledním odečteném kalendářním měsíci v den, který se číslem shoduje se dnem narození pojištěnce; neobsahuje-li takto určený kalendářní měsíc takový den, považuje se za důchodový věk ten věk, který je dosažen v posledním dni posledního odečteného měsíce.

(2) Podle odstavce 1 lze odečíst nejvýše 60 kalendářních měsíců (Zákon č. 155/1995 Sb.).

Tato novelizace zákona o důchodovém pojištění otevřela možnost zaměstnancům ZZS odchod do dřívějšího důchodu bez krácení výše penze jako je tomu u předčasného důchodu. Podmínkou pro vznik nároku na dřívější důchod je uveden v § 37d. Jedná se tedy o odpracování 4400 směn, kdy 1 směnou se rozumí výkon práce po dobu 8 hodin. Těchto 4400 směn vychází v průměru na 20 let výkonu zaměstnání u poskytovatele ZZS (Zákon č. 155/1995 Sb.).

§ 37e se zabývá stanovením důchodového věku pro odchod do dřívějšího důchodu. V této části zákona je uvedeno, že splněním 4400 směn dojde ke zkrácení možnosti odchodu do důchodu o 30 měsíců a dále za každých dalších 74 směn se doba možného odchodu do důchodu zkrátí o další měsíc, maximálně však v součtu celkem o 5 let (Zákon č. 155/1995 Sb.).

4 MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ ZDRAVOTNICKÝCH ZÁCHRANÁŘŮ

Uplatnění absolventů oboru zdravotnický záchranář resp. zdravotnické záchranářství vychází z platných legislativních norem, především pak ze Zákona č. 96/2004 Sb. a z vyhlášky č. 55/2011 Sb. (Zákon č. 96/2004 Sb.), (Vyhláška č. 55/2011 Sb.).

Základním předpokladem uplatnění absolventů oboru zdravotnický záchranář je zaměstnání u poskytovatele ZZS, jako člen jednotlivých výjezdových skupin či jako operátor zdravotnického operačního střediska.

Uplatnění u poskytovatele ZZS jako člen výjezdové skupiny a poskytování přednemocniční neodkladné péče bez odborného dohledu je u absolventů oboru zdravotnický záchranář v současné době podmíněno minimálně jednoletým výkonem povolání u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče či na urgentním příjmu. U poskytovatele ZZS nachází zdravotničtí záchranáři bez splnění roční praxe uplatnění jako řidiči vozidla ZZS. V tomto případě pak mohou být zaměstnavatelem, tedy poskytovatelem ZZS, zvýhodnění v rámci základního platového zařazení oproti řidičům vozidel ZZS, kteří svou kvalifikaci získali na základě akreditovaného kvalifikačního kurzu. Platové zařazení řidiče vozidla ZZS je dle katalogu prací, tedy Nařízení vlády č. 222/2010 Sb. Nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě ve znění pozdějších předpisů, do 7. - 8. platové třídy. Oproti tomu zdravotnický záchranář, který vykonává specifickou ošetrovatelskou péči při poskytování PNP pod odborným dohledem je zařazen do 10. platové třídy, tam je tedy možné zařadit zdravotnického záchranáře, který řídí vozidlo ZZS a dále poskytuje specifickou ošetrovatelskou péči při poskytování PNP (Nařízení vlády č. 222/2010 Sb.)

Uplatnění u poskytovatelů akutní lůžkové intenzivní péče nachází zdravotničtí záchranáři na odděleních anesteziologicko-resuscitačních, na jednotkách intenzivní péče či na oddělení urgentního příjmu.

5 MOTIVACE

5.1 Definice a druhy motivace

Motivace je psychologický proces, který ovlivňuje a řídí naše chování, jednání a rozhodování směrem k dosažení určitých cílů nebo uspokojení určitých potřeb. Jedná se tedy o určitou vnitřní hybnou sílu, která nás pohání k určitým činnostem a způsobuje, že vyvíjíme úsilí a energii k dosažení požadovaných výsledků nebo splnění stanovených cílů.

Mikuláščík definuje motivaci jako pohnutku či popud, který nás aktivizuje, naši aktivitu usměrňuje a dále určuje její intenzitu a trvalost (Mikuláščík, 2015). Smyslem motivace by tedy měla být snaha o vytvoření pozitivního přístupu k něčemu, čeho chceme dosáhnout (Vévoda, 2013).

Celkově lze říci, že motivace je klíčovým faktorem ovlivňující lidské chování, a je důležitá pro dosažení osobního i profesionálního úspěchu a uspokojení.

Motivaci může rozdělit na vnitřní a vnější motivaci. Vnitřní motivace, nazývaná též intrinstická, je druhem motivace, kdy je jedinec poháněn svými vlastními zájmy, hodnotami nebo potřebami. Motivátor, tedy hybná síla pro naše jednání vychází z nás samotných. Druhým typem motivace je motivace vnější, externí neboli extrinstická. V tomto případě přichází motivátor z vnějšího prostředí. Tento vnější typ motivace bývá často označována pojmem stimul (Vévoda, 2013).

5.2 Zdroje motivace

Samotné zdroje motivace zahrnují širokou škálu vnitřních a vnějších faktorů, které stimulují naše jednání a úsilí.

Jako vnitřní zdroj motivace můžeme považovat osobní hodnoty, přesvědčení, naše zájmy, cíle a potřeby. Jsou to faktory, které jsou hluboce zakotveny v psychice člověka a ovlivňují tak jeho chování (Mikuláščík, 2015).

Oproti tomu vnějším zdrojem motivace může být sociální tlak, prostředí, kultura, ekonomické podmínky a očekávání druhých. Jsou to tedy faktory, které pocházejí z vnějšího prostředí člověka (Mikuláščík, 2015).

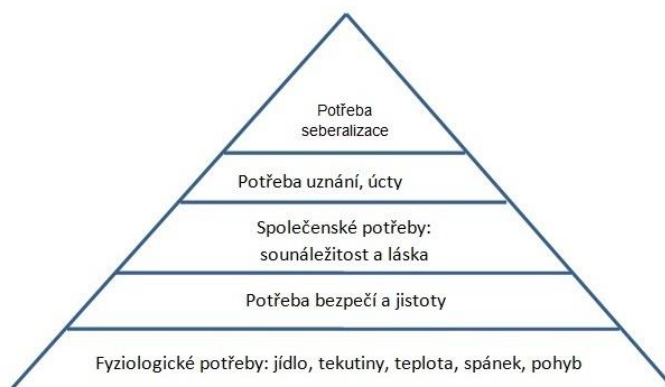
Zatímco druh motivace se zaměřuje na povahu motivace, zdroj motivace se zabývá konkrétními faktory nebo pohnutkami, které motivaci vyvolávají. Obě kategorie se navzájem prolínají, doplňují a poskytují ucelenější pohled na komplexní povahu motivace (Vévoda, 2013).

5.3 Teorie motivace

Obecně se motivační teorie zabývají otázkami, proč lidé dělají to, co dělají, a co je k tomu motivuje. Tyto teorie se snaží objasnit, jakým způsobem ovlivňují vnější a vnitřní faktory lidské chování a jaký mají dopad na pracovní výkon. V oblasti psychologie a managementu existuje několik motivačních teorií, z nichž každá přináší odlišný pohled na to, co lidi motivuje. Mezi základní či klasické teorie motivace v psychologii a managementu můžeme zařadit následující teorie.

5.3.1 Maslowova teorie potřeb

Maslowova teorie potřeb je jednou z nejznámějších motivačních teorií. Jejím autorem je americkým psycholog Abraham Maslow, který teorii publikoval v roce 1943. Maslowova teorie tvrdí, že chování člověka je ovlivněno celou řadou potřeb, které lze hierarchicky uspořádat. Tato hierarchie je nejčastěji znázorňována ve formě pyramidy známé jako Maslowova pyramida potřeb, která se skládá z celkem pěti úrovní. Maslow rovněž tvrdí, že tyto potřeby se člověk snaží uspořádat v určitém pořadí. Nejprve musí být uspokojeny základní potřeby, které se nacházejí v základně pomyslné pyramidy, a až poté mohou být uspokojeny potřeby tzv. vyšší, které stojí na vrcholu pyramidy (Mikuláščík, 2015), (Plevová, 2012).



Obrázek č. 1 Maslowova pyramida potřeb (Petrunčíková 2014)

Maslowova teorie má značný vliv na pracovní motivaci zaměstnanců, poskytuje náhled, jak různé potřeby ovlivňují chování a motivaci lidí v pracovním prostředí. Pochopení Maslowovy teorie může vedoucím pracovníkům, manažerům a organizacím pomoci vytvářet strategii a podmínky, které povedou zaměstnance ke spokojenosti, a tedy i k vyšším pracovním výkonům zaměstnanců.

5.3.2 Herzbergova dvoufaktorová teorie

Herzbergova dvoufaktorová teorie, byla vyvinuta Frederickem Herzbergem v 50. letech 20. století. Tato teorie se zaměřuje na to, co lidem v práci přináší spokojenost, a co naopak vede k nespokojenosti. Herzberg pojmenoval dvě základní skupiny faktorů, které na pracovníky působí různou mírou motivace (Vévoda, 2013).

První skupinou jsou faktory udržovací neboli hygienické. Přítomnost těchto faktorů není příčinou nespokojenosti zaměstnance, ale ani jeho spokojenosti. Naopak v případě jejich nepřítomnosti dochází k výrazné nespokojenosti zaměstnance. Tyto udržovací faktory se nejčastěji vztahují k samotné práci, nepůsobí na zaměstnance nijak motivačně a vzbuzují pocit, že je vše tak, jak má být. Mezi udržovací faktory podle Herzberga řadíme např.: jistotu zaměstnání, plat, pracovní podmínky, vztah s kolegy či nadřízenými, bezpečnost zaměstnání (Plamínek, 2015), (Vévoda, 2013).

Druhou skupinou jsou faktory motivační. Jejich nepřítomnost v zaměstnanci nevyvolává pocit nespokojenosti. Naopak jejich přítomnost v zaměstnanci vyvolává pocit spokojenosti. Zpravidla se motivační faktory vztahují k pracovnímu prostředí a mají dlouhodobý efekt. Jejich přítomnost je předpokladem dlouhodobě kvalitně odváděné práce. Za motivační faktory Herzberg ve své teorii považuje osobní růst či karierní růst, uznání, navýšení kompetencí či odpovědnosti (Vévoda 2013).

Podle Herzbergovy teorie, je základním prvkem naplňování udržovacích faktorů, které mají být vhodně doplněny o faktory motivační. Motivační faktory podle Herzberga mohou mít i přímý vliv na výběr povolání (Mikuláščík, 2015).

5.3.3 McGregorova teorie X a Y

Autorem této teorie je Douglas McGregor. Ve své teorii představuje dva protichůdné pohledy na povahu lidské práce a motivaci. Rozděluje tak pracovníky do dvou skupin. Určujícím znakem pro rozdělení je přístup k plnění pracovních úkolů.

První skupinou jsou pracovníci zařazení do teorie X. Tito pracovníci se snaží vyhýbat jakékoliv odpovědnosti, vyžadují vedení a k práci mají vrozený odpor, který vyžaduje neustálou kontrolu nad jejich pracovním výkonem a direktivní řízení bez možnosti samostatného rozhodování. Ke splnění úkolu jsou motivováni konkrétní odměnou nebo trestem (Vévoda 2013).

Druhou skupinou jsou pracovníci zařazení do teorie Y. Do této skupiny jsou naopak zařazení pracovníci s potřebou sebeuplatnění a velkou iniciativou. Pro jejich uspokojení je důležitá vysoká míra odpovědnosti a autonomie. Nadměrná kontrola tyto zaměstnance demotivuje (Mikuláščík, 2015).

Na základě rozdělení pracovníků do těchto dvou typů teorií může manažer přizpůsobit typ vedení podřízených zaměstnanců, tak aby byli zaměstnanci k práci pozitivně motivováni.

6 VÝZKUMNÁ ČÁST

Výzkum byl podpořen prostřednictvím projektu Interní grantové agentury Fakulty zdravotnických věd Univerzity Palackého v Olomouci s číslem IGA_FZV_2023_001 Analýza nedostatku nelékařských zdravotnických pracovníků u poskytovatelů zdravotnické záchranné služby.

6.1 Výzkumné cíle a hypotézy

Hlavní cíl: Analyzovat nedostatek zdravotnických záchranářů u poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb

Dílčí cíl 1.: Zjistit počty absolventů vysokých škol oboru zdravotnický záchranář ve vybraném časovém období

Dílčí cíl 2.: Zjistit personální stav NLZP u jednotlivých poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb

Dílčí cíl 3.: Zjistit faktory, které ovlivňují rozhodnutí absolventů vysokých škol oboru zdravotnický záchranář pracovat či nepracovat u poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb

K uvedeným cílům byly formulovány následující hypotézy

H₀₁: Průměrný počet absolventů kvalifikačních vzdělávacích programů oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství se ve sledovaném období významně neliší od počtu 476.

H_{A1}: Průměrný počet absolventů kvalifikačních vzdělávacích programů oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství se ve sledovaném období významně liší od počtu 476.

H₀₂: Průměrný počet volných a nově vzniklých pracovních pozic u poskytovatele ZZS se ve sledovaném období významně neliší od počtu 68.

H_{A2}: Průměrný počet volných a nově vzniklých pracovních pozic u poskytovatele ZZS se ve sledovaném období významně liší od počtu 68.

H₀₃: Poskytovatelé ZZS v ČR se nepotýkají s personálním nedostatkem v kategorii NLZP.

H_{A3}: Poskytovatelé ZZS v ČR se potýkají s personálním nedostatkem v kategorii NLZP.

H₀₄: Finanční ohodnocení není rozhodujícím faktorem pro výběr povolání.

H_{A4}: Finanční ohodnocení je rozhodujícím faktorem pro výběr povolání.

H₀₅: Benefity zaměstnavatele nejsou rozhodujícím faktorem pro výběr povolání.

H_{A5}: Benefity zaměstnavatele jsou rozhodujícím faktorem pro výběr povolání.

6.1.1 Charakteristika výzkumného souboru

Celkový výzkumný soubor je tvořen celkem třemi dílčími soubory.

Prvním dílčím souborem jsou vysoké školy akreditované pro výuku oboru zdravotnické záchranářství akreditací MŠMT. Do tohoto souboru bylo celkem zařazeno 10 civilních vysokých škol, které jsou akreditované a vyučují obor zdravotnické záchranářství. Do souboru nebyla zařazena 1 vysoká škola, která je rovněž akreditovaná MŠMT pro výuku oboru zdravotnické záchranářství. Důvodem nezařazení této vysoké školy do výzkumného souboru je samotný zřizovatel, kterým je AČR a fakt, že absolventi této vysoké školy jsou umisťováni do zdravotnických zařízení dle potřeb samotné AČR. Přehled akreditovaných vysokých škol MŠMT k výuce oboru zdravotnické záchranářství je uveden v kapitole 2.2.1 této práce.

Druhým dílčím souborem jsou poskytovatelé zdravotnických záchranných služeb. Do tohoto souboru byli zařazeni všichni poskytovatelé zdravotnických záchranných služeb na území ČR, které jsou zřizované prostřednictvím jednotlivých 14 krajů ČR. Do tohoto souboru nebyli zařazeni smluvní partneři poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb, kteří rovněž poskytují přednemocniční neodkladnou péči. Důvodem pro jejich nezařazení je jejich působnost jen v některých krajích ČR a podřízenost v poskytování přednemocniční neodkladné péče příslušným krajským poskytovatelům zdravotnické záchranné služby.

Třetím dílčím souborem jsou absolventi oboru zdravotnický záchranář resp. zdravotnické záchranářství s absolvováním studia v letech 2017-2022, jak ve formě denního studia, tak ve formě studia kombinovaného. Za vylučující kritérium v tomto souboru bylo považováno absolvování jiného vzdělávacího programu než je zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství. Rovněž bylo vylučujícím kritériem absolvování studijního oboru jiný rok, než je rozmezí let 2017-2022.

6.1.2 Metoda sběru dat

Studie má design deskriptivní průřezové studie s využitím nestandardizovaných dotazníků vlastní konstrukce. Jednotlivé dotazníky jsou součástí přílohy této práce. Účastníci výzkumu byli před vyplněním dotazníků informováni o účelu a zaměření výzkumu, o zajištění anonymity a ochraně osobních dat. Dotazníky byly distribuovány v listinné a online podobě. Pro vyplněné listinné dotazníky byly připraveny uzavřené sběrné boxy. Vyplněné online dotazníky byly ukládány do virtuálního úložiště, které bylo zajištěno proti zneužití přístupovým jménem a heslem. Před zpracováním získaných dat byly dotazníky kódovány identifikačním číslem, které sloužilo ke kontrole vkládaných dat, nedošlo tak ke spojení s identifikačními údaji respondenta. Dotazníky v listinné podobě byly po elektronickém zpracování skartovány, elektronické dotazníky byly z virtuálního úložiště odstraněny. Elektronická data byla bezpečně uložena.

6.1.3 Realizace výzkumu

Realizace výzkumného šetření byla uskutečněna na základě souhlasného stanoviska Etické komise FZV UP v Olomouci. Souhlasné stanovisko Etické komise FZV UP v Olomouci je součástí přílohy této práce.

Výzkumnému šetření předcházelo oslovení dotčených institucí s žádostí o navázání spolupráce a poskytnutí dat. Žádosti o navázání spolupráce a poskytnutí dat byly odeslány na přelomu roku 2022-2023. V tomto období bylo osloveno všech 14 krajských poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb v ČR a všechny akreditované vysoké školy pro výuku oboru zdravotnické záchranářství.

Poskytovatelům zdravotnické záchranné služby byl cestou žádosti o navázání spolupráce představen hlavní cíl práce a kroky, které povedou k jeho naplnění. Rovněž jsme poskytovatele zdravotnických záchranných služeb požádali o příslib poskytnutí dat týkajících se jejich personální situace. Od všech krajských poskytovatelů zdravotnické záchranné služby jsme obdrželi souhlasné stanovisko k výzkumu s příslibem spolupráce a poskytnutí dat.

Vysokým školám byl cestou žádosti o navázání spolupráce rovněž představen cíl práce a kroky k jeho dosažení. Zároveň jsme vysoké školy požádali o příslib poskytnutí dat, týkající se počtu absolventů oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství v letech 2017-2022. Dále jsme se dotčených vysokých škol dotazovali na možnost

distribuce elektronického dotazníku k absolventům zmíněného oboru z let 2017-2022 prostřednictvím jejich databáze absolventů. Od všech dotčených vysokých škol jsme obdrželi souhlasné stanovisko k navázání spolupráce k výzkumu s příslibem poskytnutí dat o počtech absolventů. Od 6 vysokých škol jsme dostali rovněž okamžitý příslib k redistribuci elektronického dotazníku absolventům prostřednictvím jejich databáze absolventů.

6.1.4 Metoda zpracování dat

Získaná data byla zpracována a uchovávána ve virtuálním úložišti, které bylo proti zneužití zabezpečeno přístupovým jménem a heslem. Veškerá získaná data byla pro potřeby výzkumu anonymizována. Zpracování získaných dat probíhalo jejich převodem do tabulek Microsoft Office – Excel 2016. K následnému statistickému zpracování byl využit program Statistica v. 14. Data byla zpracována popisnou statistikou. Hodnota statistické významnosti byla stanovena na méně, než 5%, $p < 0,05$. K ověření statistické významnosti u vybraných dat byl použit Fischerův exaktní test a Pearsonův chí-kvadrát test.

7 VÝSLEDKY VÝZKUMU

7.1 Počty absolventů oboru ZZ

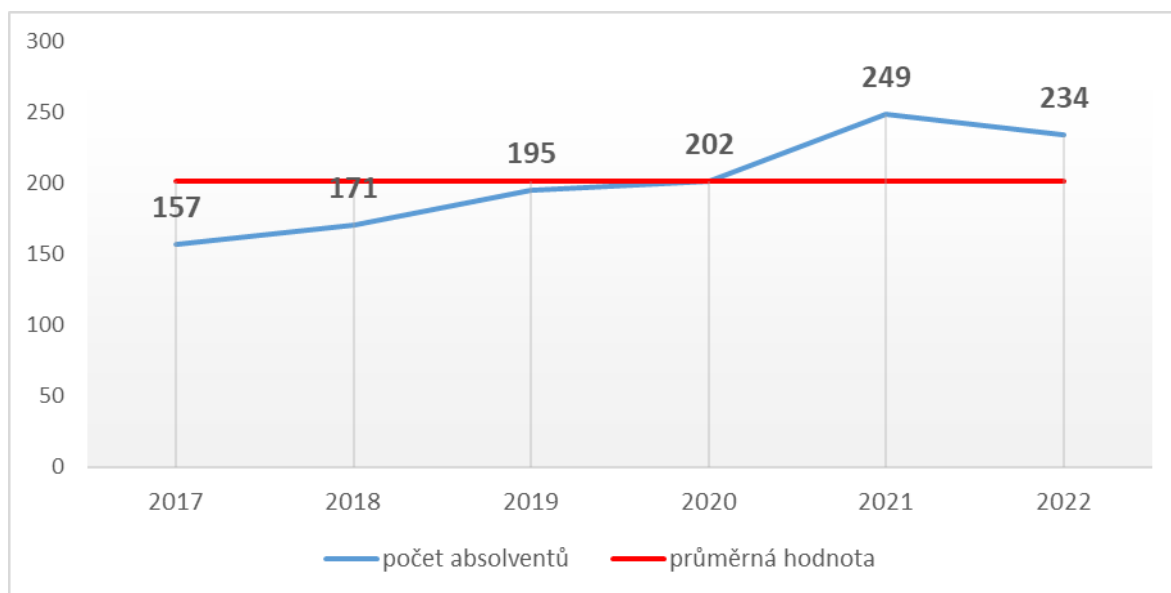
Položka výzkumu č. 1

Položka výzkumu č. 1 se zabývala počtem absolventů vysokých škol v oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství ve sledovaném období let 2017-2022. Ve sledované období úspěšně absolvovalo zmíněný obor celkem 1208 studentů ve formě denního i kombinovaného studia. Průměrně tedy vysoké školy generovaly 201,3 absolventa oboru zdravotnická záchranář/zdravotnické záchranářství ročně. Rovněž ve sledovaném období pozorujeme vzestupnou tendenci počtu absolventů oboru. Na základě našich zjištění předpokládáme v příštích letech setrvávající trend vzestupu počtu absolventů oboru zdravotnické záchranářství. K tomuto předpokladu nás vede i fakt, že vysoká škola č. 7 měla první absolventy v roce 2022 a vysoká škola č. 10 měla první absolventy oboru zdravotnické záchranářství v akademickém roce 2022/2023 a jejich počet tedy nebyl do výzkumu zařazen. Konkrétní počty absolventů v jednotlivých letech jsou uvedeny v tabulce č.2 a graficky znázorněny v grafu č. 1.

Tabulka č. 2 Počet absolventů vysokých škol oboru zdravotnický záchranář ve sledovaném období

Vysoká škola	POČET ABSOLVENTŮ						CELKEM
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
č.1	12	17	13	16	9	16	83
č.2	0	8	9	19	31	32	99
č.3	42	54	39	55	52	46	288
č.4	29	31	36	21	22	25	164
č.5	17	8	17	14	25	18	99
č.6	21	25	39	29	41	29	184
č.7	0	0	0	15	23	20	58
č.8	17	14	25	16	23	26	121
č.9	19	14	17	17	23	22	112
č.10	0	0	0	0	0	0	0
CELKOVÝ POČET ABSOLVENTŮ V JEDNOTLIVÝCH LETECH	157	171	195	202	249	234	
CELKOVÝ POČET ABSOLVENTŮ V LETECH 2017 - 2022							1208
PRŮMĚRNÝ POČET ABSOLVENTŮ ZA ROK VE SLEDOVANÉM OBDOBÍ							201,33

Graf č. 1 Počet absolventů vysokých škol oboru zdravotnický záchranář ve sledovaném období



7.2 Poskytovatelé zdravotnické záchranné služby

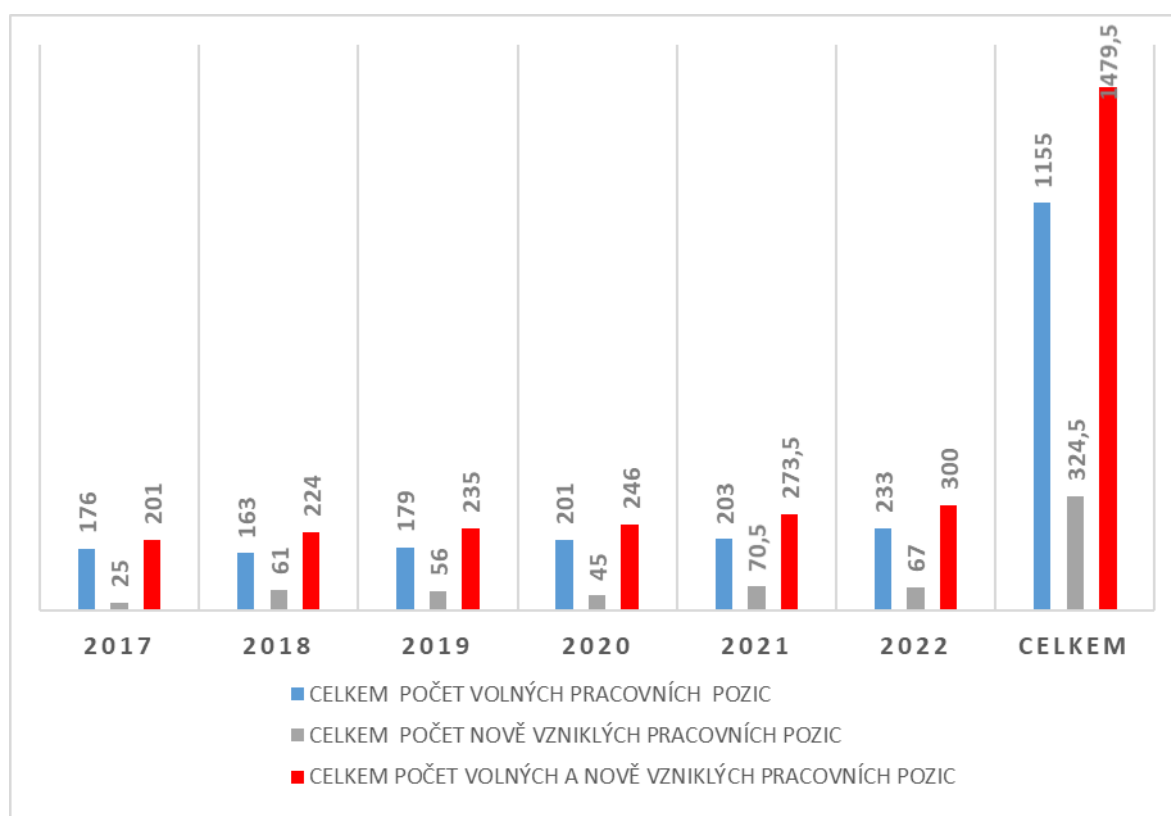
Položka výzkumu č. 2

Položka výzkumu č. 2 se zabývala počtem volných a počtem nově vzniklých pracovních pozic u poskytovatele ZZS ve sledovaném období let 2017-2022. Za volnou pracovní pozici byla považována pracovní pozice, která vznikla na základě ukončení pracovního poměru zaměstnance, odchodu zaměstnance do starobního důchodu apod. Za nově vzniklou pracovní pozici byla považována pracovní pozice, která vznikla nově např. na základě nově vzniklé posádky ZZS, rozšíření operačního střediska apod. Z výzkumu vyplývá, že v letech 2017-2022 bylo u poskytovatelů ZZS napříč ČR k dispozici celkem 1479,5 pracovních pozic v kategorii NLZP. Z tohoto počtu bylo celkem 1155 volných pracovních pozic a 324,5 nově vzniklých pracovních pozic. V průměru bylo u poskytovatelů ZZS v ČR každý rok sledovaného období k dispozici 246,6 pracovních pozic, které bylo třeba obsadit zaměstnanci z kategorie NLZP. Konkrétní počty volných pracovních pozic a nově vzniklých pracovních pozic za jednotlivé roky sledovaného období jsou uvedeny v tabulce č. 3 a graficky znázorněny v grafu č. 2.

Tabulka č. 3 Počet volných a nově vzniklých pracovních pozic u poskytovatele ZZS ve sledovaném období

CELKOVÝ POČET VOLNÝCH A NOVĚ VZNIKLÝCH PRACOVNÍCH POZIC U POSKYTOVATELŮ ZZS							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	CELKEM
CELKEM POČET VOLNÝCH PRACOVNÍCH POZIC	176	163	179	201	203	233	1155
CELKEM POČET NOVĚ VZNIKLÝCH PRACOVNÍCH POZIC	25	61	56	45	70,5	67	324,5
CELKEM POČET VOLNÝCH A NOVĚ VZNIKLÝCH PRACOVNÍCH POZIC	201	224	235	246	273,5	300	1479,5
PRŮMĚRNÝ POČET VOLNÝCH A NOVĚ VZNIKLÝCH PRACOVNÍCH POZIC ZA ROK VE SLEDOVANÉM OBDOBÍ							246,6

Graf č. 2 Počet volných a nově vzniklých pracovních pozic u poskytovatele ZZS ve sledovaném období



Položka výzkumu č. 3

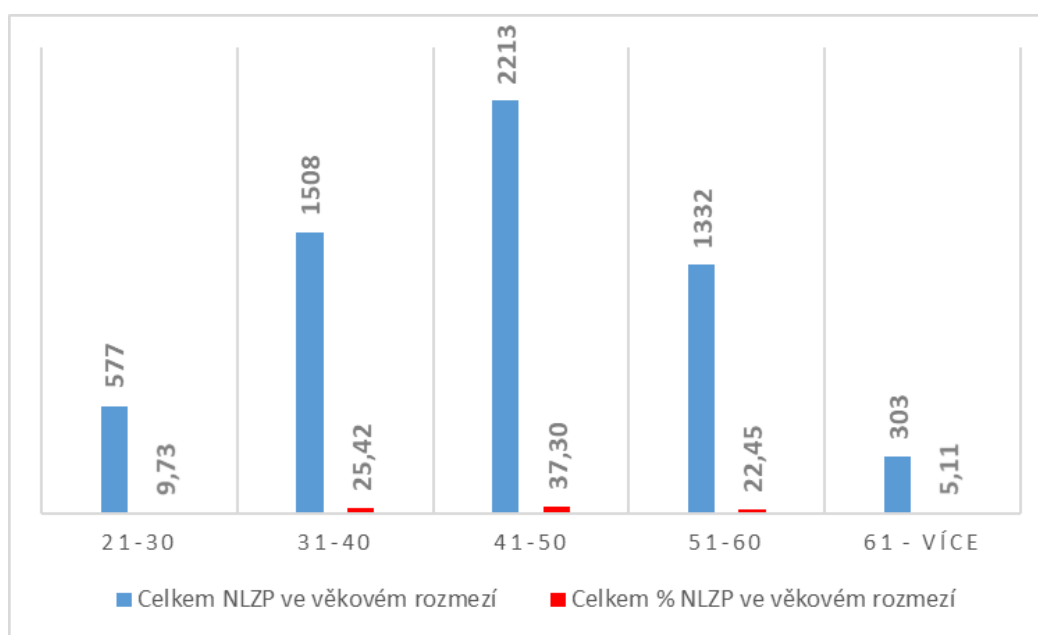
Položka výzkumu č. 3 se zabývala věkovou strukturou NLZP u poskytovatelů ZZS v ČR. Ze zjištěných dat vyplývá, že v ČR je u poskytovatelů ZZS celkem 5933 zaměstnanců v kategorii NLZP. Z tohoto celkového počtu tvoří největší zastoupení NLZP ve věkové kategorii 41-50 let, a to celkem 2213 zaměstnanců což odpovídá 37,3 % z celkového počtu NLZP v ČR u poskytovatelů ZZS. Věková kategorie 31-40 let tvoří při celkovém počtu 1508 zaměstnanců celkové procentuální zastoupení 25,42 %. Velmi podobně je zastoupena věková kategorie 51-60 let, do které bylo zařazeno celkem 1332

zaměstnanců, to odpovídá 22,45 %. Věková kategorie 21-30 let je u poskytovatelů ZZS v ČR v kategorii NLZP zastoupena celkem 577 zaměstnanci, to odpovídá 9,73 % z celkového počtu. Nejméně zastoupena je věková kategorie 61 a více, do které bylo zařazeno 303 zaměstnanců z řad NLZP. Tento počet odpovídá 5,11 % zastoupení v kategorii NLZP u poskytovatelů ZZS. Podrobněji je věková struktura NLZP u poskytovatelů ZZS v ČR uvedena v tabulce č. 4 a graficky znázorněna v grafu č. 3

Tabulka č. 4 Věková struktura NLZP u poskytovatelů ZZS

Poskytovatel ZZS/věkové rozmezí NLZP	21-30	31-40	41-50	51-60	61 - více	CELKEM NLZP
Zdravotnická záchranná služba č.1	11	41	88	66	16	222
Zdravotnická záchranná služba č. 2	55	147	170	72	19	463
Zdravotnická záchranná služba č. 3	62	106	177	120	23	488
Zdravotnická záchranná služba č. 4	13	77	114	70	6	280
Zdravotnická záchranná služba č. 5	44	176	308	205	52	785
Zdravotnická záchranná služba č. 6	58	122	141	76	9	406
Zdravotnická záchranná služba č. 7	50	133	198	107	19	507
Zdravotnická záchranná služba č. 8	76	106	120	71	12	385
Zdravotnická záchranná služba č. 9	36	81	111	73	21	322
Zdravotnická záchranná služba č. 10	19	88	107	72	12	298
Zdravotnická záchranná služba č.11	29	72	107	75	17	300
Zdravotnická záchranná služba č. 12	72	154	179	86	32	523
Zdravotnická záchranná služba č.13	26	122	255	160	50	613
Zdravotnická záchranná služba č. 14	26	83	138	79	15	341
CELKEM	577	1508	2213	1332	303	5933
CELKEM %	9,73	25,42	37,30	22,45	5,11	100

Graf č. 3 Věková struktura NLZP u poskytovatelů ZZS



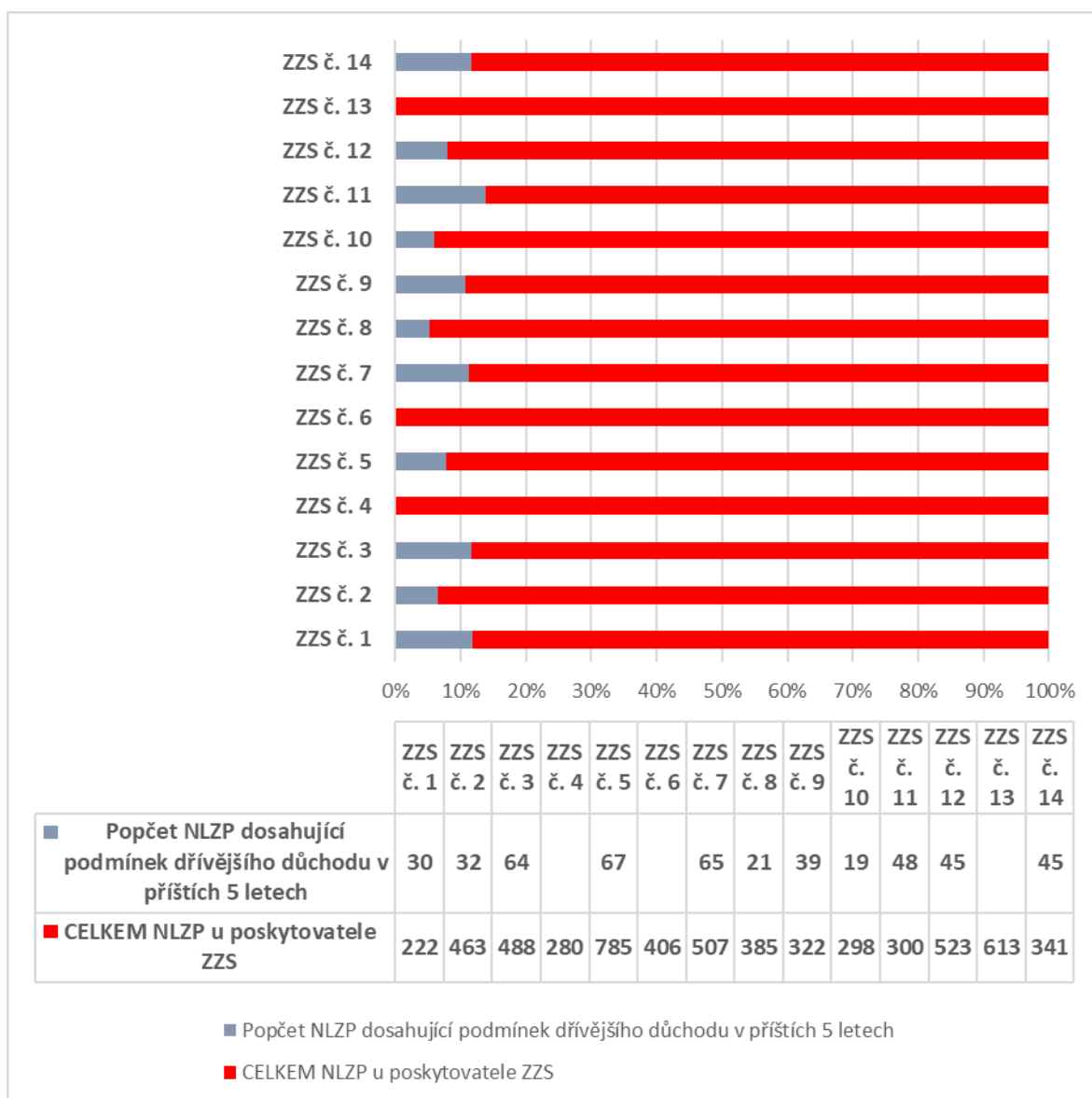
Položka výzkumu č. 4

Cílem výzkumné položky č. 4 bylo zjistit jaký počet zaměstnanců v kategorii NLZP u poskytovatelů ZZS dosáhne v příštích 5 letech podmínek pro odchod do dřívějšího důchodu. Z dat poskytnutých jednotlivými poskytovateli ZZS v ČR bylo zjištěno, že v příštích 5 letech dosáhne podmínek pro odchod do dřívějšího důchodu celkem 475 zaměstnanců v kategorii NLZP. Počet 475 však není konečným číslem, neboť v době provádění výzkumu 3 poskytovatelé ZZS neměli tyto data kompletní, a proto nám je nemohli poskytnout. Konkrétní počty zaměstnanců, kteří splní v příštích 5 letech podmínek pro odchod do dřívějšího důchodu jsou uvedeny v tabulce č. 5 a graficky znázorněny v grafu č. 4

Tabulka č. 5 Počty zaměstnanců v kategorii NLZP, kteří splní v příštích 5 letech podmínek pro odchod do dřívějšího důchodu

Poskytovatel ZZS	Počet NLZP dosahující podmínek dřívějšího důchodu v příštích 5 letech
ZZS č.1	30
ZZS č.2	32
ZZS č.3	64
ZZS č.4	počet dosud nestanoven
ZZS č.5	67
ZZS č.6	počet dosud nestanoven
ZZS č.7	65
ZZS č.8	21
ZZS č.9	39
ZZS č.10	19
ZZS č.11	48
ZZS č.12	45
ZZS č.13	počet dosud nestanoven
ZZS č.14	45
Celkem počet	475

Graf č. 4 Počty zaměstnanců v kategorii NLZP, kteří splní v příštích 5 letech podmínek pro odchod do dřívějšího důchodu



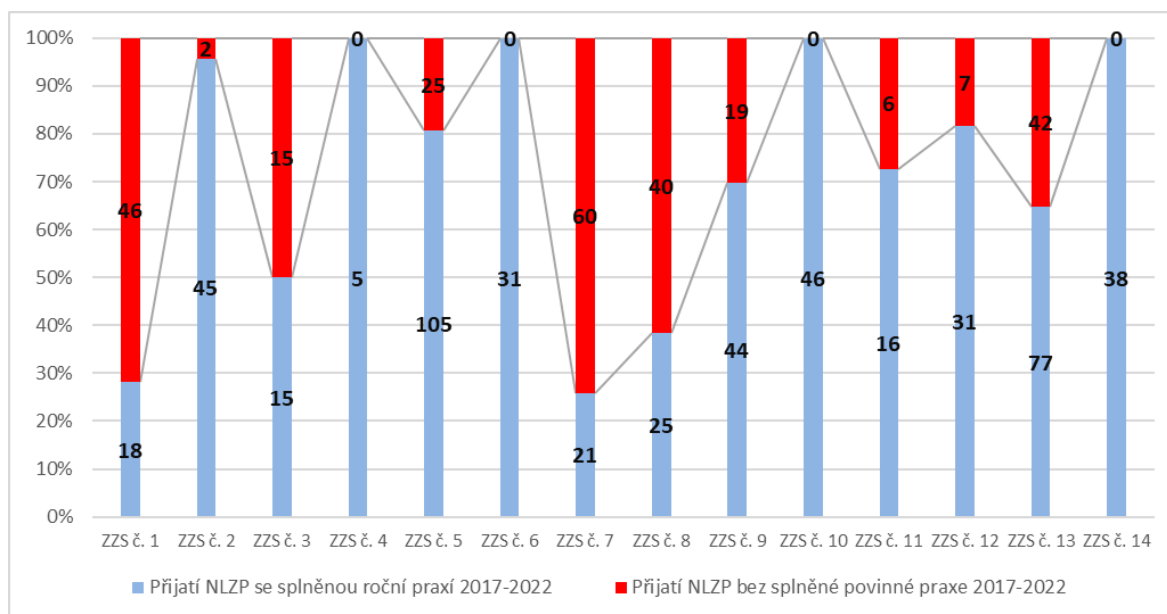
Položka výzkumu č. 5

Položka výzkumu č. 5 se zabývala počtem přijatých NLZP k poskytovatelům ZZS se splněnou povinnou roční praxí či bez ní. Z výsledků vyplývá, že v letech 2017-2022 bylo celkem přijato k poskytovatelům ZZS v ČR celkem 517 NLZP se splněnou povinnou roční praxí a 262 NLZP bez splněné povinné roční praxe. Konkrétní počty přijatých zaměstnanců se splněnou roční praxí v sledovaném období jsou uvedeny v tabulce č. 6 a graficky znázorněny v grafu č.5.

Tabulka č. 6 Přijetí zaměstnanci u poskytovatelů ZZS a povinná roční praxe

Poskytovatel ZZS	Přijetí NLZP se splněnou roční praxí 2017-2022	Přijetí NLZP bez splnění povinné praxe 2017-2022
ZZS č. 1	18	46
ZZS č. 2	45	2
ZZS č. 3	15	15
ZZS č. 4	5	0
ZZS č. 5	105	25
ZZS č. 6	31	0
ZZS č. 7	21	60
ZZS č. 8	25	40
ZZS č. 9	44	19
ZZS č. 10	46	0
ZZS č. 11	16	6
ZZS č. 12	31	7
ZZS č. 13	77	42
ZZS č. 14	38	0
celkem počet	517	262

Graf č. 5 Přijetí zaměstnanci u poskytovatelů ZZS a povinná roční praxe



Položka výzkumu č. 6

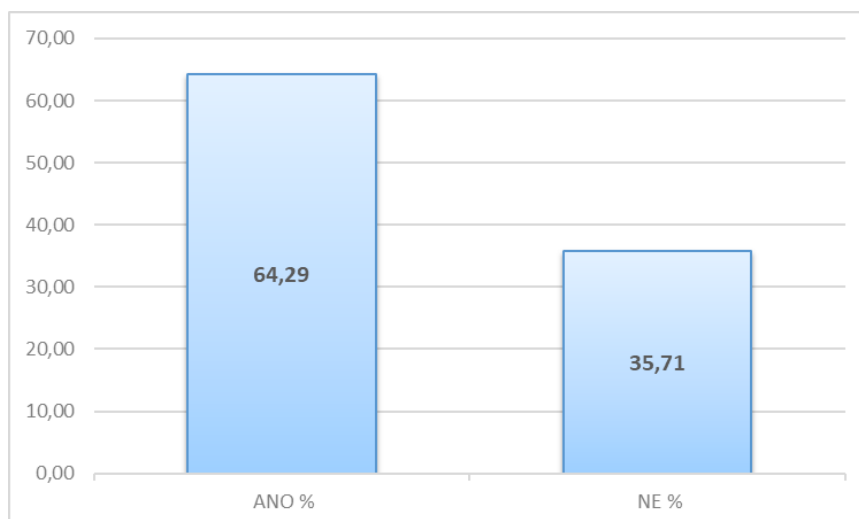
Výzkumná položka č. 6 se zabývala nedostatkem zdravotnických záchranářů u poskytovatelů ZZS. Na jednotlivé poskytovatele ZZS byl vznesen dotaz, zda pocítují nedostatek zdravotnických záchranářů na trhu práce. Dále byli požádáni o případné vyjádření, co považují za příčinu nedostatku zdravotnických záchranářů na trhu práce. Celkem 9 poskytovatelů ZZS uvedlo, že na trhu práce je nedostatek zdravotnických

záchranářů. Jako nejčastější důvody tohoto nedostatku uvedli povinnou roční praxi absolventů oboru zdravotnické záchranářství u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče či na urgentním příjmu. Dále uvedli ukončení výuky oboru diplomovaný zdravotnický záchranář na vyšších odborných zdravotnických školách či absenci akreditovaných vysokých škol pro výuku oboru zdravotnické záchranářství v některých krajích v ČR. Jako důvod nedostatku zdravotnických záchranářů na trhu práce uvedli dále lepší podmínky pro zdravotnické záchranáře ve zdravotnickém zařízení oproti záchranným službám a také náročnost profese u poskytovatele ZZS. Vyjádření jednotlivých poskytovatelů ZZS v ČR je uvedeno v tabulce č. 7 a graficky znázorněno v grafu č. 6.

Tabulka č. 7 Nedostatek NLZP u poskytovatelů ZZS

Poskytovatel ZZS	Odpověď
ZZS č. 1	ANO
ZZS č. 2	ANO
ZZS č. 3	ANO
ZZS č. 4	NE
ZZS č. 5	NE
ZZS č. 6	ANO
ZZS č. 7	ANO
ZZS č. 8	NE
ZZS č. 9	ANO
ZZS č. 10	ANO
ZZS č. 11	ANO
ZZS č. 12	NE
ZZS č. 13	ANO
ZZS č. 14	NE

Graf č. 6 Nedostatek NLZP u poskytovatelů ZZS



7.3 Absolventi akreditovaných studijních programů zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství

Třetí dílčí soubor výzkumu tvořili absolventi kvalifikačního vzdělávání v akreditovaných studijních programech zdravotnický záchranář a zdravotnické záchranářství s rokem ukončením studia v letech 2017-2022. Jak již bylo uvedeno výše, v námi sledovaném časovém období absolvovalo úspěšně 1208 studentů zmíněných studijních programů. Po distribuci dotazníků absolventům vysokých škol nám bylo zpět odevzdáno celkem 289 dotazníků. Na základě vylučujících kritérií bylo do výzkumu zařazeno celkem 252 dotazníků. Do podrobnějších analýz na základě zaměstnavatele respondentů (poskytovatel akutní lůžkové intenzivní péče včetně urgentního příjmu, dále jen PALIP či poskytovatel zdravotnické záchranné služby, dále jen PZZS) bylo zařazeno celkem 237 dotazníků. Těchto 237 respondentů dotazníkového šetření tvoří reprezentativní výzkumný vzorek 19,62 % z celkového počtu absolventů ve sledovaném období. Respondentů jsme se mimo jiné dotazovali na 7 předem určených faktorů, které potencionálně ovlivňují jejich rozhodnutí o výběru zaměstnavatele mezi poskytovatelem zdravotnické záchranné služby a poskytovatelem akutní lůžkové intenzivní péče. Absolutní a procentuální zastoupení respondentů dle zaměstnavatele u výzkumného souboru zobrazuje tabulka č. 8.

Tabulka č. 8 zaměstnání respondentů

	PALIP		PZZS	
	N	%	N	%
Zaměstnán v systému poskytování zdravotní péče mimo ČR i mimo EU	0	0,00%	1	0,90%
Zaměstnán v systému poskytování zdravotní péče mimo ČR, ale v EU	0	0,00%	7	6,31%
Zaměstnán v systému poskytování zdravotní péče v ČR	126	100,00%	103	92,79%
Ne, nejsem zaměstnán v systému poskytování zdravotní péče, pokračuji ve studiu	0	0,00%	0	0,00%
Ne, nejsem zaměstnán v systému poskytování zdravotní péče, pracuji mimo obor	0	0,00%	0	0,00%
Celkový součet	126	100,00%	111	100,00%
p = 0,010				

Položka výzkumu č. 7

Finanční ohodnocení

Prvním hodnoceným předem určeným faktorem, který potencionálně ovlivňuje rozhodnutí absolventa o zaměstnání u PALIP či PZZS je finanční ohodnocení. Respondentů jsme se dotazovali, zda je pro ně výše finančního ohodnocení rozhodujícím

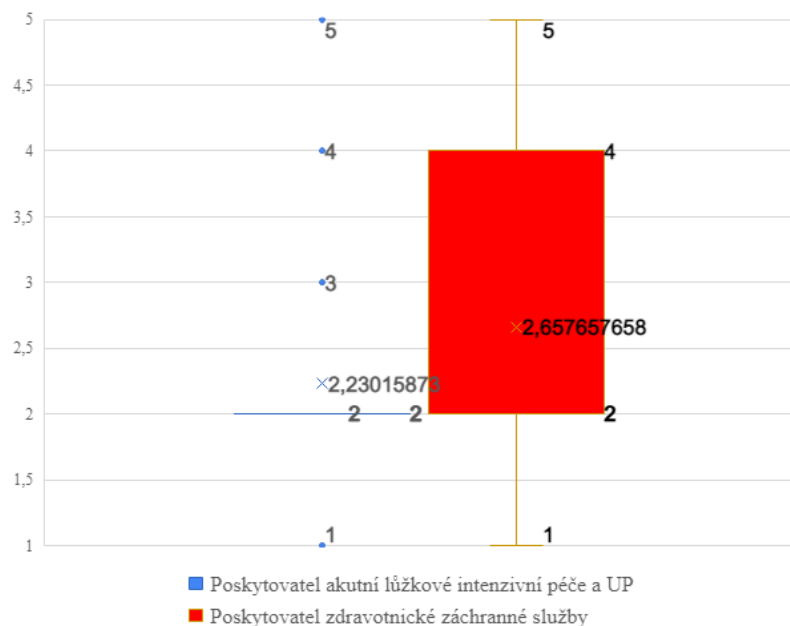
faktorem pro výběr zaměstnání. Respondenti vyjádřili míru souhlasu s uvedeným tvrzením pomocí Likertovy škály.

Z výsledků položky vyplývá, že finanční ohodnocení považuje za rozhodující faktor pro výběr zaměstnavatele 78,57 % respondentů zaměstnaných u PALIP. 16,67 % respondentů zaměstnaných u PALIP uvedlo, že naprosto souhlasí s tvrzením, že finanční ohodnocení je rozhodujícím faktorem pro výběr zaměstnání a 61,9 % respondentů zaměstnaných u PALIP uvedla, že s tímto tvrzením spíše souhlasí. S uvedeným tvrzením, finanční ohodnocení považují za rozhodující faktor pro výběr povolání, souhlasilo celkem 58,56 % respondentů zaměstnaných u PZZS. 9,01 % respondentů zaměstnaných u PZZS uvedlo, že s tvrzením naprosto souhlasí a 49,55 % uvedlo, že s tvrzením spíše souhlasí. Finanční ohodnocení za rozhodující faktor pro výběr zaměstnání nepovažuje celkem 17,46 % respondentů zaměstnaných u PALIP, kdy s tvrzením spíše nesouhlasí 16,67 % respondentů a naprosto nesouhlasí 0,79 % respondentů. U PZZS nesouhlasilo s tvrzením celkem 31,53 % respondentů, kdy 29,73 % respondentů uvedlo spíše nesouhlasím a 1,8 % respondentů uvedlo možnost rozhodně nesouhlasím (tabulka č. 9). Průměrné hodnoty a základní statistické ukazatele jsou zobrazeny v boxovém grafu. (graf č. 7). Hladina statistické významnosti byla stanovena na $p=0,007$.

Tabulka č. 9 Finanční ohodnocení

	PALIP		PZZS	
	N	%	N	%
1 – Naprosto souhlasím	21	16,67%	10	9,01%
2 – Spíše souhlasím	78	61,90%	55	49,55%
3 – Nevím	5	3,97%	11	9,91%
4 – Spíše nesouhlasím	21	16,67%	33	29,73%
5 – Naprosto nesouhlasím	1	0,79%	2	1,80%
Celkový součet	126	100,00%	111	100,00%
p = 0,007				

Graf č. 7 Fnanční ohodnocení



Položka výzkumu č. 8

Různorodá práce, práce v terénu a práce mimo komfortní zónu

Druhým hodnoceným předem určeným faktorem, který potencionálně ovlivňuje rozhodnutí absolventa o zaměstnání u PALIP či PZZS je různorodá práce, práce v terénu a práce mimo komfortní zónu. V této položce jsme se respondentů dotazovali, zda považují zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové péče za práci v komfortní zóně, a zároveň jsme se respondentů dotazovali, zda zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za práci mimo komfortní zónu. Respondenti vyjádřili míru souhlasu s uvedeným tvrzením pomocí Likertovy škály.

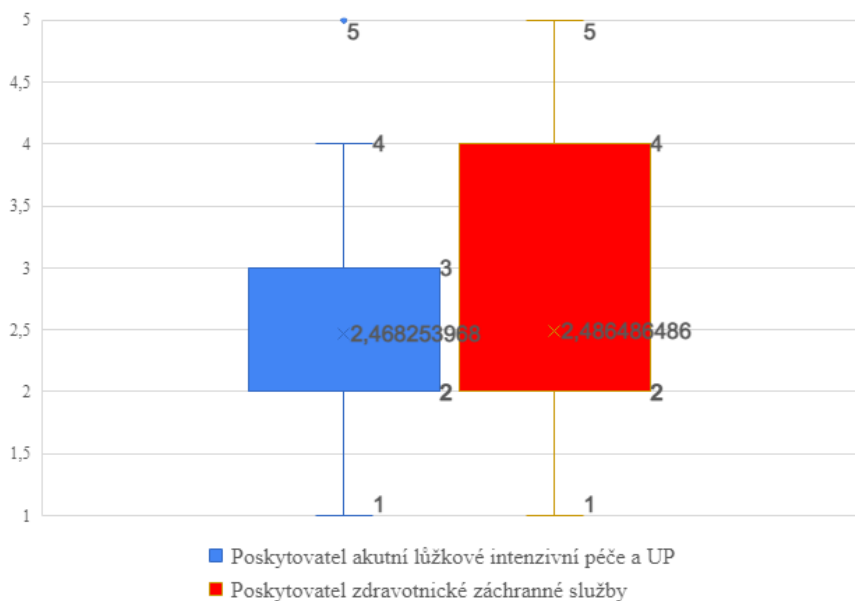
Z výsledků vyplývá, že 67,46 % respondentů zaměstnaných u PALIP považuje zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče za práci v komfortní zóně. 58,73 % respondentů ze skupiny PALIP uvedlo, že s tvrzením spíše souhlasí a 8,73 % respondentů ze skupiny PALIP uvedlo, že s tvrzením rozhodně souhlasí. Velmi podobné výsledky byly zaznamenány ve skupině respondentů zaměstnaných u PZZS, kde celkem 64,87 % respondentů uvedlo, že práci u PALIP považují za práci v komfortní zóně. Práci u PALIP považuje za práci mimo komfortní zónu celkem 21,43 % respondentů zaměstnaných u PALIP a celkem 27,03 % respondentů zaměstnaných u PZZS. Neutrální postoj k uvedenému tvrzení zaujalo celkem 11,11 % respondentů ze skupiny zaměstnanců PALIP a 8,11 % respondentů ze skupiny PZZS (tabulka č. 10). Průměrné hodnoty a další

statistické údaje zobrazuje boxový graf (graf č. 8.. Hladina statistické významnosti byla stanovena na $p=0,023$.

Tabulka č. 10 Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za práci v komfortní zóně

	PALIP		PZZS	
	N	%	N	%
1 – Naprosto souhlasím	11	8,73%	22	19,82%
2 – Spíše souhlasím	74	58,73%	50	45,05%
3 – Nevím	14	11,11%	9	8,11%
4 – Spíše nesouhlasím	25	19,84%	23	20,72%
5 – Naprosto nesouhlasím	2	1,59%	7	6,31%
Celkový součet	126	100,00%	111	100,00%
p = 0,023				

Graf č. 8 Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za práci v komfortní zóně



Z výsledků je dále patrné, že celkem 55,55 % procent respondentů ze skupiny PALIP považuje zaměstnání u PZZS za práci mimo komfortní zónu. Ze skupiny respondentů PALIP uvedlo 13,49 % respondentů uvedlo, že naprosto souhlasí s tvrzením, že zaměstnání u poskytovatele PZZS považují za práci mimo komfortní zónu. 42,06 % respondentů uvedlo, že s tvrzením spíše souhlasí. Ve skupině respondentů zaměstnaných u PZZS byl celkový výsledek téměř shodný. Celkem tedy 53,16 % respondentů z této skupiny souhlasilo s uvedeným tvrzením. 15,32 % respondentů uvedlo, že s tvrzením

naprosto souhlasí a 37,84 % respondentů ze skupiny PZZS uvedlo, že s tvrzením spíše souhlasí. S uvedeným tvrzením vyjádřilo nesouhlas celkem 29,36 % respondentů ze skupiny PALIP a celkem 38,74 % respondentů ze skupiny PZZS. Neutrálně se vyjádřilo k tomuto tvrzení 15,08 % respondentů ze skupiny PALIP a 8,11 % respondentů ze skupiny PZZS (tabulka č. 11). Průměrné hodnoty a další statistické údaje zobrazuje boxový graf (graf č. 9). Hladina statistické významnosti byla stanovena na $p=0,140$, nebyl tedy zjištěn statisticky významný rozdíl.

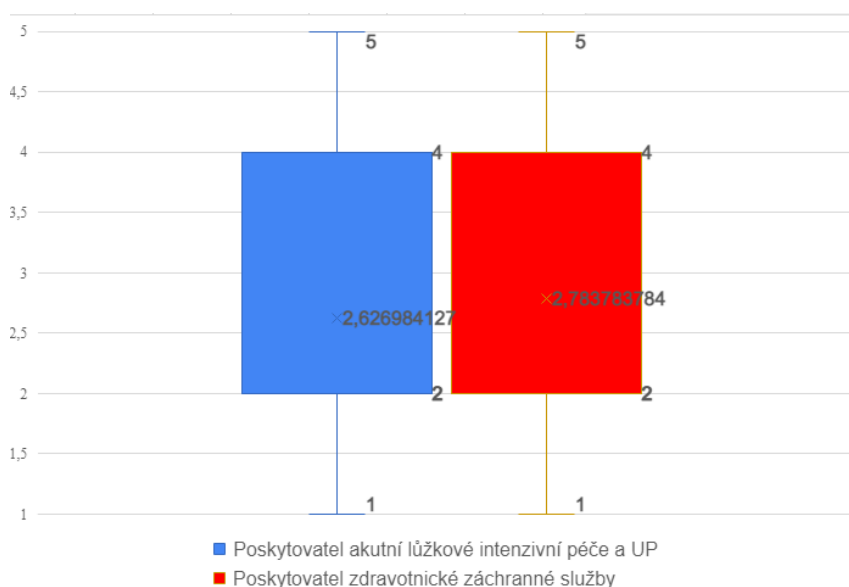
Tabulka č. 11

Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za práci mimo komfortní zónu

	PALIP		PZZS	
	N	%	N	%
1 – Naprosto souhlasím	17	13,49%	17	15,32%
2 – Spíše souhlasím	53	42,06%	42	37,84%
3 – Nevím	19	15,08%	9	8,11%
4 – Spíše nesouhlasím	34	26,98%	34	30,63%
5 – Naprosto nesouhlasím	3	2,38%	9	8,11%
Celkový součet	126	100,00%	111	100,00%
p = 0,140				

Graf č. 9

Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za práci mimo komfortní zónu



Položka výzkumu č. 9

Samostatné rozhodování a kritické myšlení

V pořadí třetím předem určeným faktorem, který může ovlivnit rozhodnutí při výběru zaměstnání u PALIP či PZZS je samostatné rozhodování a kritické myšlení. Respondentů jsme se v této položce dotazovali, zda zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, kde nevyužijí možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení. Dále jsme se dotazovali, zda zaměstnání u

poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, kde využijí možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení. Respondenti rovněž vyjadřovali míru souhlasu s uvedeným tvrzením pomocí Likertovy škály.

Výsledkem položky je zjištění, že celkem 39,69 % respondentů ze skupiny PALIP považuje zaměstnání u PALIP za zaměstnání, kde nevyužije možnost samostatného myšlení a kritického rozhodování. 10,32 % respondentů ze skupiny PALIP s uvedeným tvrzením naprosto souhlasí a 29,37 % respondentů ze skupiny PALIP s tvrzením spíše souhlasí. Ze skupiny PZZS s uvedením tvrzením naprosto souhlasí 18,02 % respondentů a 46,58 % respondentů s uvedeným tvrzením spíše souhlasí. S uvedeným tvrzením se neztotožňuje celkem 57,15 % respondentů ze skupiny PALIP, kdy 49,21 % respondentů ze skupiny PALIP uvedlo spíše nesouhlasím a 7,94 % respondentů ze skupiny PALIP uvedlo naprosto nesouhlasím. Ze skupiny PZZS uvedlo nesouhlas s tvrzením celkem 26,12 % respondentů, kdy 23,42 % respondentů ze skupiny PZZS uvedlo spíše nesouhlasím a 2,7 % respondentů ze skupiny PZZS uvedlo, naprosto nesouhlasím (tabulka č. 12). Průměrné hodnoty a další statistické údaje zobrazuje boxový graf (graf č. 10). Hladina statistické významnosti byla stanovena na $p < 0,001$.

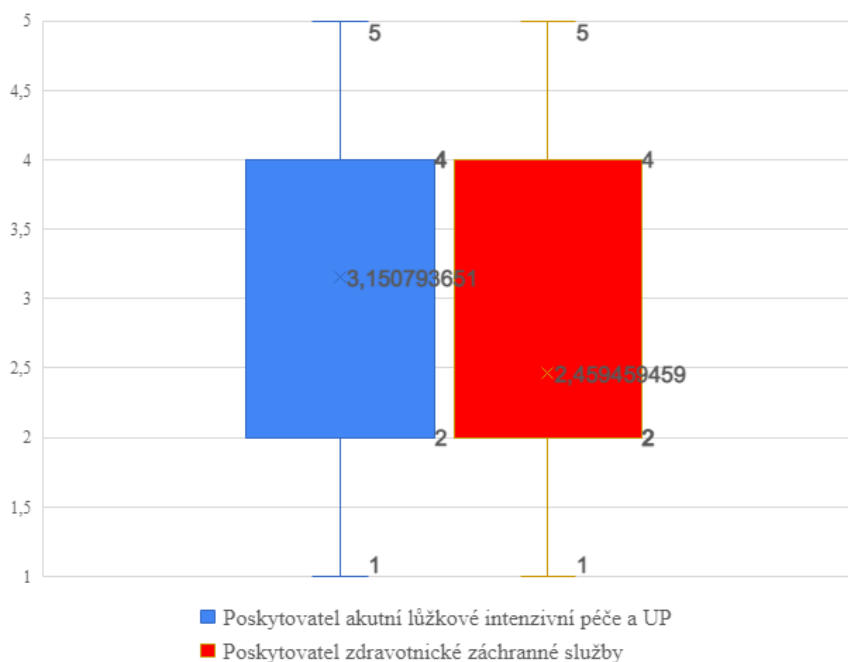
Tabulka č. 12

Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, kde nevyužijí možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení

	PALIP		PZZS	
	N	%	N	%
1 – Naprosto souhlasím	13	10,32%	20	18,02%
2 – Spíše souhlasím	37	29,37%	52	46,85%
3 – Nevím	4	3,17%	10	9,01%
4 – Spíše nesouhlasím	62	49,21%	26	23,42%
5 – Naprosto nesouhlasím	10	7,94%	3	2,70%
Celkový součet	126	100,00%	111	100,00%
p < 0,001				

Graf č. 10

Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, kde nevyužijí možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení



Z výsledků položky dále vyplývá, že celkem 91,27 % respondentů ze skupiny respondentů PALIP považuje zaměstnání u poskytovatele ZZS za zaměstnání, kde využije možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení. S tímto tvrzením naprosto souhlasí 51,59 % respondentů ze skupiny PALIP a 39,68 % respondentů ze skupiny PALIP s tímto tvrzením spíše souhlasí. Ve skupině PZZS s uvedeným tvrzením souhlasí celkem 100 % respondentů, respektive 72,97 % respondentů ze skupiny PZZS s tvrzením naprosto souhlasí a 27,03 % s tvrzením spíše souhlasí. Nesouhlas s uvedeným tvrzením byl zaznamenán pouze ve skupině PALIP, kdy 2,38 % respondentů uvedlo naprostý nesouhlas a 4,76 % respondentů uvedlo, že s tvrzením spíše nesouhlasí. Dle ve skupině PALIP 1,59 % respondentů se vyjádřilo neutrálně k uvedenému tvrzení. (tabulka č. 13). Průměrné hodnoty a další statistické údaje zobrazuje boxový graf (graf č. 11). Hladina statistické významnosti byla stanovena na $p < 0,001$.

Tabulka č. 13

Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, kde využiji možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení.

	PALIP		PZZS	
	N	%	N	%
1 – Naprosto souhlasím	65	51,59%	81	72,97%
2 – Spíše souhlasím	50	39,68%	30	27,03%
3 – Nevím	2	1,59%	0	0,00%
4 – Spíše nesouhlasím	6	4,76%	0	0,00%
5 – Naprosto nesouhlasím	3	2,38%	0	0,00%
Celkový součet	126	100,00%	111	100,00%
$p < 0,001$				

naprosto souhlasím a 45,05 % uvedlo spíše souhlasím. S uvedeným tvrzením nesouhlasí 36,51 % respondentů ze souboru PALIP, kdy 34,13 % respondentů spíše nesouhlasím a 2,38 % uvedlo naprosto nesouhlasím. V souboru respondentů PZZS vyjádřilo nesouhlas s tvrzením celkem 13,51 % respondentů, respektive 10,81 % uvedlo spíše nesouhlasím a 2,7 % uvedlo naprosto nesouhlasím (tabulka č. 14). Průměrné hodnoty a další statistické údaje zobrazuje boxový graf (graf č. 12). Hladina statistické významnosti byla stanovena na $p < 0,001$.

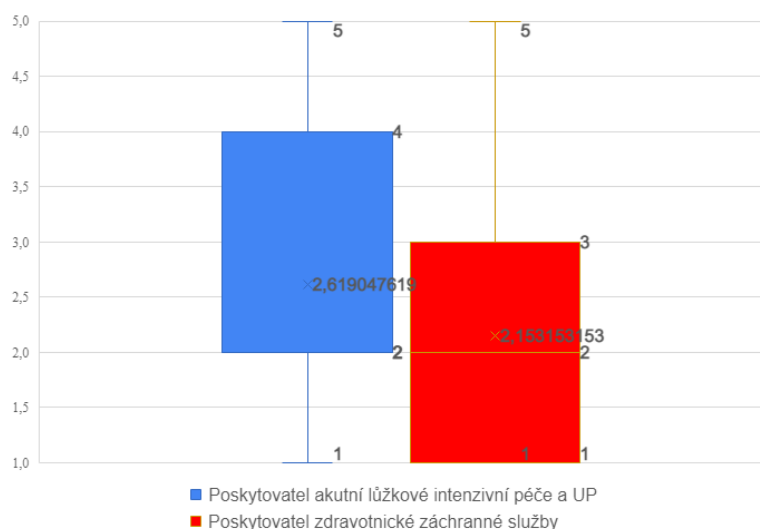
Tabulka č. 14

Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, kde nepracují samostatně dle platných kompetencí, ale dle ordinací lékaře

	PALIP		PZZS	
	N	%	N	%
1 – Naprosto souhlasím	22	17,46%	31	27,93%
2 – Spíše souhlasím	53	42,06%	50	45,05%
3 – Nevím	5	3,97%	15	13,51%
4 – Spíše nesouhlasím	43	34,13%	12	10,81%
5 – Naprosto nesouhlasím	3	2,38%	3	2,70%
Celkový součet	126	100,00%	111	100,00%
$p < 0,001$				

Graf č. 12

Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, kde nepracují samostatně dle platných kompetencí, ale dle ordinací lékaře



Z výsledků položky dále vyplývá, že celkem 83,34 % respondentů ze skupiny PALIP vyjádřilo souhlas s tvrzením, zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, kde pracují samostatně dle platných kompetencí. S uvedeným tvrzením naprostou souhlasí 31,75 % respondentů ze skupiny PALIP a spíše souhlasí 51,59 % ze stejné skupiny. Ve skupině PZZS vyjádřilo souhlas s uvedeným tvrzením celkem 95,49 % respondentů, respektive 62,16 % respondentů ve skupině PZZS uvedlo, že naprostou souhlasí a 33,33 % respondentů ve skupině PZZS uvedlo spíše souhlasím. S uvedeným tvrzením nesouhlasilo zanedbatelné množství respondentů s obou skupinách 3,98 % ve skupině PALIP a 3,6 % ve skupině PZZS. Neutrální odpověď uvedlo ve skupině PALIP 12,7 % respondentů, a ve skupině PZZS 0,9 % respondentů (tabulka č. 15). Průměrné hodnoty a další statistické údaje zobrazuje boxový graf (graf č. 13). Hladina statistické významnosti byla stanovena na $p < 0,001$.

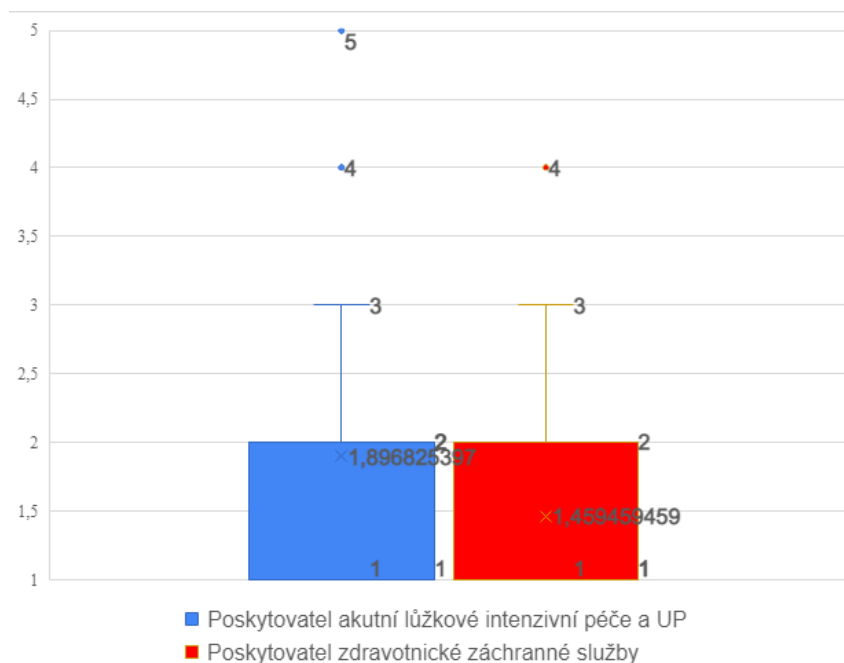
Tabulka č. 15

Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, kde pracují samostatně dle platných kompetencí

	PALIP		PZZS	
	N	%	N	%
1 – Naprosto souhlasím	40	31,75%	69	62,16%
2 – Spíše souhlasím	65	51,59%	37	33,33%
3 – Nevím	16	12,70%	1	0,90%
4 – Spíše nesouhlasím	4	3,17%	4	3,60%
5 – Naprosto nesouhlasím	1	0,79%	0	0,00%
Celkový součet	126	100,00%	111	100,00%
$p < 0,001$				

Graf č. 13

Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, kde pracují samostatně dle platných kompetencí



Položka výzkumu č. 11

Jistota zaměstnání

V pořadí pátým předem určeným faktorem, který potenciálně ovlivňuje rozhodnutí při výběru zaměstnání mezi poskytovatelem akutní lůžkové intenzivní péče či poskytovatelem zdravotnické záchranné služby je jistota zaměstnání. Respondentů jsme se dotazovali na míru souhlasu tvrzením, že zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, s vysokou mírou jistoty zaměstnání a na míru souhlasu s tvrzením, že zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, s vysokou mírou jistoty zaměstnání. Míra souhlasu respondentů byla hodnocena pomocí Likertovy škály.

Z výsledků položky vyplývá, že celkem 94,44 % respondentů ve skupině PALIP souhlasí s tvrzením, že zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, s vysokou mírou jistoty zaměstnání. Možnost naprosto souhlasím uvedlo 65,87 % respondentů ve skupině PALIP a odpověď spíše souhlasím uvedlo 28,57 % respondentů v téže skupině respondentů. Ve skupině PZZS

uvedlo souhlas s uvedeným tvrzením celkem 91,89 % respondentů, respektive 54,95 % uvedlo naprosto souhlasím a 36,94 % respondentů uvedlo spíše souhlasím. Nesouhlas s uvedeným tvrzením uvedlo v obou skupinách malé procento dotázaných respondentů (tabulka č. 16). Průměrné hodnoty a další statistické údaje zobrazuje boxový graf (graf č. 14). Hladina statistické významnosti byla stanovena na $p=0,332$. Nebyl tedy zjištěn statisticky významný rozdíl.

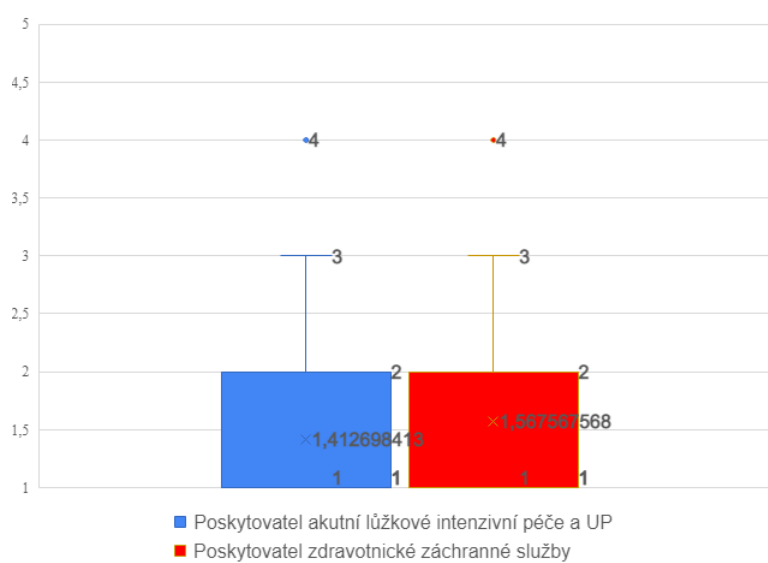
Tabulka č. 16

Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, s vysokou mírou jistoty zaměstnání.

	PALIP		PZZS	
	N	%	N	%
1 – Naprosto souhlasím	83	65,87%	61	54,95%
2 – Spíše souhlasím	36	28,57%	41	36,94%
3 – Nevím	5	3,97%	5	4,50%
4 – Spíše nesouhlasím	2	1,59%	4	3,60%
Celkový součet	126	100,00%	111	100,00%
p = 0,332				

Graf č. 14

Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, s vysokou mírou jistoty zaměstnání



Z výsledků z této položky je dále zřejmé, že celkem 51,59 % respondentů ze skupiny PALIP souhlasí s tvrzením, že zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, s vysokou mírou jistoty zaměstnání. Ve skupině PALIP uvedlo 17,46 % respondentů možnost naprosto souhlasím a 34,13 % respondentů uvedlo možnost spíše souhlasím. Ve skupině respondentů PZZS uvedlo souhlas s tvrzením celkem 60,37 % respondentů. Přesněji ve skupině PZZS uvedlo 25,23 % respondentů naprostý souhlas s uvedeným tvrzením a 35,14 % respondentů uvedlo spíše souhlasím. Nesouhlas s uvedeným tvrzením uvedlo celkem 15,08 % respondentů ve skupině PALIP a 15,32 % respondentů ve skupině PZZS. Neutrálně možnost, tedy nevím, uvedlo 33,33 % respondentů ve skupině PALIP a 24,32 % respondentů ve skupině PZZS (tabulka č. 17). Průměrné hodnoty a další statistické údaje zobrazuje boxový graf (graf č. 15). Hladina statistické významnosti byla stanovena na $p=0,374$. Nebyl tedy zjištěn statisticky významný rozdíl.

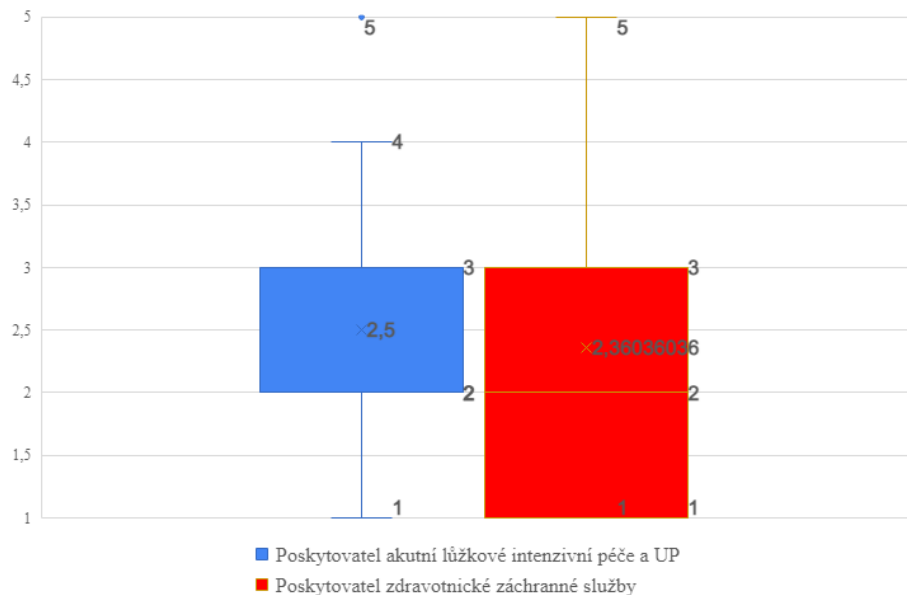
Tabulka č. 17

Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, s vysokou mírou jistoty zaměstnání

	PALIP		PZZS	
	N	%	N	%
1 – Naprosto souhlasím	22	17,46%	28	25,23%
2 – Spíše souhlasím	43	34,13%	39	35,14%
3 – Nevím	42	33,33%	27	24,32%
4 – Spíše nesouhlasím	14	11,11%	10	9,01%
5 – Naprosto nesouhlasím	5	3,97%	7	6,31%
Celkový součet	126	100,00%	111	100,00%
p = 0,374				

Graf č. 15

Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, s vysokou mírou jistoty zaměstnání



Položka výzkumu č. 12

Prestiž oboru a zaměstnavatele

Šestým hodnoceným předem určeným faktorem, na který jsme se respondentů dotazovali je prestiž oboru a zaměstnavatele. Respondentů jsme se dotazovali na míru souhlasu s tvrzením, že zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru, a na míru souhlasu s tvrzením, že zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru. Míra souhlasu byla hodnocena pomocí Likertovy škály.

Z výsledků položky vyplývá, že celkem 70,63 % respondentů ze skupiny PALIP souhlasí s tvrzením, že zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru. Přesněji ve skupině PALIP uvedlo 26,98 % respondentů naprostý souhlas s uvedeným tvrzením a 43,65 % uvedlo spíše souhlasím. Ve skupině PZZS uvedlo souhlasné stanovisko celkem 53,15 % respondentů, přičemž 13,51 % respondentů v této skupině uvedlo naprosto souhlasím a 39,64 % respondentů uvedlo spíše souhlasím. Nesouhlasně se celkem vyjádřilo 15,08 % respondentů ve skupině PALIP a 27,03 % ve skupině PZZS. Neutrální postoj k uvedenému tvrzení zaujalo celkem 14,29 % respondentů ve skupině PALIP a 19,82 % respondentů ve

skupině PZZS (tabulka č. 18). Průměrné hodnoty a další statistické údaje zobrazuje boxový graf (graf č. 16). Hladina statistické významnosti byla stanovena na $p=0,014$.

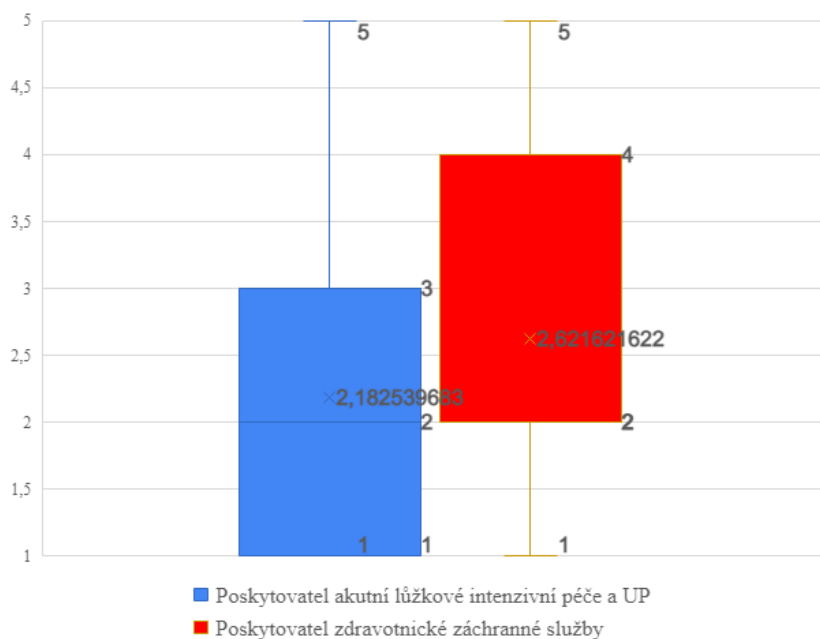
Tabulka č. 18

Zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru

	PALIP		PZZS	
	N	%	N	%
1 – Naprosto souhlasím	34	26,98%	15	13,51%
2 – Spíše souhlasím	55	43,65%	44	39,64%
3 – Nevím	18	14,29%	22	19,82%
4 – Spíše nesouhlasím	18	14,29%	28	25,23%
5 – Naprosto nesouhlasím	1	0,79%	2	1,80%
Celkový součet	126	100,00%	111	100,00%
p = 0,014				

Graf č. 16

Zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru



Z výsledků této položky rovněž vyplývá, že celkem 80,95 % respondentů ve skupině PALIP souhlasí s tvrzením, že zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru. Naprostý souhlas s uvedeným tvrzením v této skupině uvedlo 41,27 % respondentů a 39,68 % respondentů uvedlo spíše souhlasím. Ve skupině PZZS uvedlo souhlas s tvrzením celkem 84,69 % respondentů, respektive 36,04 % respondentů ve skupině PZZS uvedlo naprosto souhlasím a 48,65 %

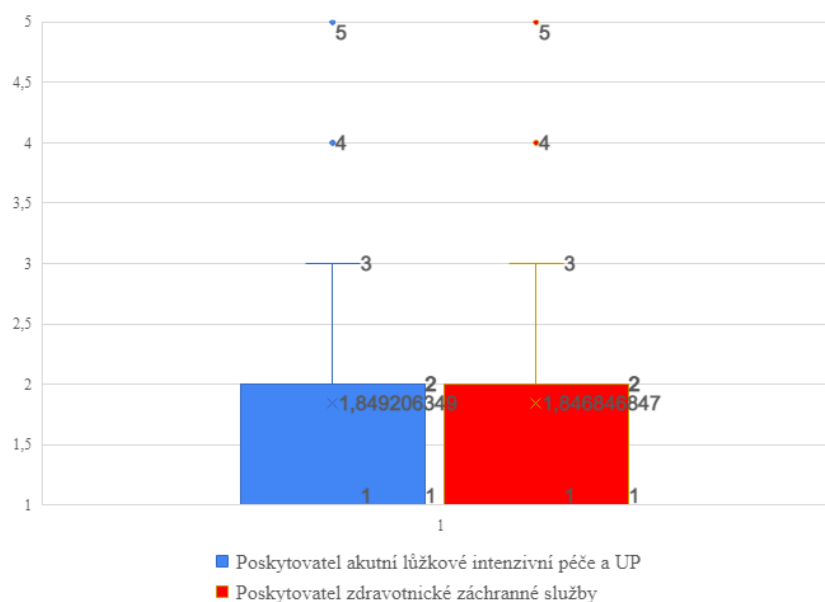
respondentů uvedlo spíše souhlasím. Nesouhlasně k uvedenému tvrzení se vyjádřilo celkem 6,35 % respondentů ve skupině PALIP a 4,5 % respondentů ve skupině PZZS. Neutrální odpověď nevím k uvedlo 12,7 % respondentů ve skupině PALIP a 10,81 % respondentů ve skupině PZZS (tabulka č. 19). Průměrné hodnoty a další statistické údaje zobrazuje boxový graf (graf č. 17). Hladina statistické významnosti byla stanovena na $p=0,217$. Nebyl tedy zjištěn statisticky významný rozdíl.

Tabulka č. 19 Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru

	PALIP		PZZS	
	N	%	N	%
1 – Naprosto souhlasím	52	41,27%	40	36,04%
2 – Spíše souhlasím	50	39,68%	54	48,65%
3 – Nevím	16	12,70%	12	10,81%
4 – Spíše nesouhlasím	7	5,56%	4	3,60%
5 – Naprosto nesouhlasím	1	0,79%	1	0,90%
Celkový součet	126	100,00%	111	100,00%

p = 0,217

Graf č. 17 Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru



Položka výzkumu č. 13

Benefity zaměstnavatele

Posledním hodnoceným předem určeným faktorem, který potencionálně ovlivňuje rozhodnutí při výběru zaměstnání mezi poskytovatelem akutní lůžkové intenzivní péče

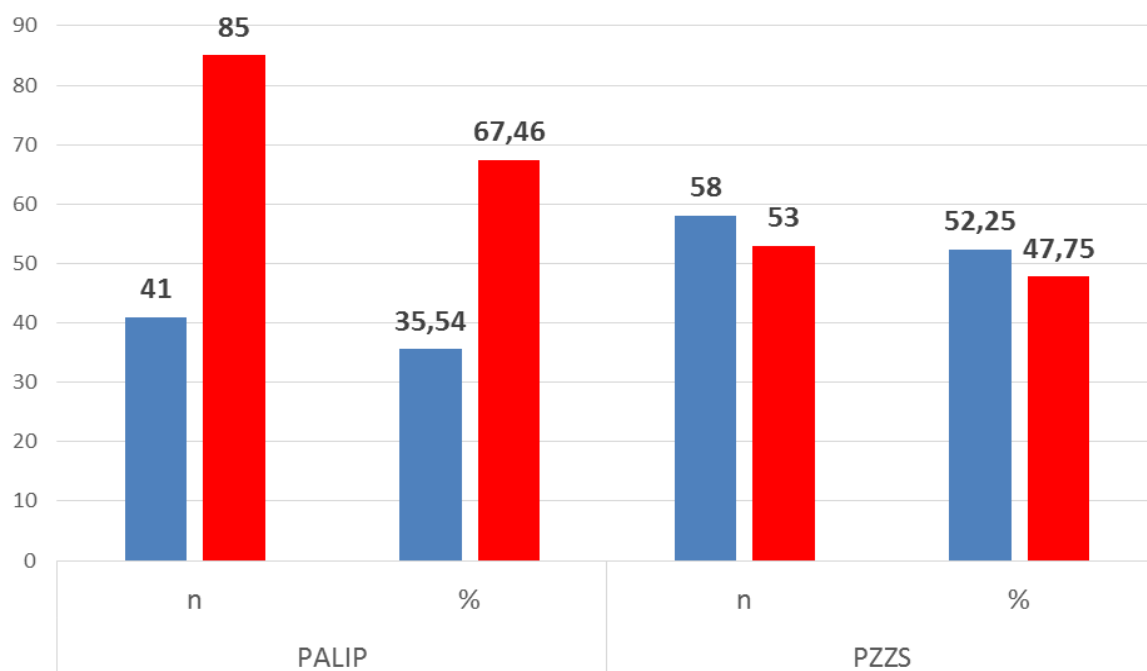
a poskytovatelem zdravotnické záchranné služby jsou nabízené benefity zaměstnavatele. Respondentů jsme se dotazovali, zda jsou pro výběr jejich zaměstnání důležité nabízené benefity zaměstnavatele.

Výsledkem této položky je zjištění, že pro 67,46 % respondentů zaměstnaných u PALIP jsou nabízené benefity důležitým faktorem při výběru zaměstnavatele. Ve skupině respondentů zaměstnaných u PZZS se ve stejném smyslu vyjádřilo 47,75 % dotázaných respondentů (tabulka č. 20). Graficky jsou zjištěné hodnoty zobrazeny ve sloupcovém grafu (graf č. 18). Hodnota statistické významnosti byla u této položky stanovena na $p=0,002$.

Tabulka č. 20 Benefity zaměstnavatele

	PALIP		PZZS	
	N	%	N	%
NE	41	32,54%	58	52,25%
ANO	85	67,46%	53	47,75%
Celkový součet	126	100,00%	111	100,00%
p = 0,002				

Graf č. 18 Benefity zaměstnavatele



7.4 Výsledky výzkumu vztahované k dílčím cílům a hypotézám

Dílčí cíl č. 1:

Zjistit počty absolventů vysokých škol oboru zdravotnický záchranář ve vybraném časovém období.

Statistická hypotéza č. 1:

H_{01} : Průměrný počet absolventů kvalifikačních vzdělávacích programů oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství se ve sledovaném období významně neliší od počtu 476.

H_{A1} : Průměrný počet absolventů kvalifikačních vzdělávacích programů oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství se ve sledovaném období významně liší od počtu 476.

Splnění dílčího cíle č. 1 bylo dosaženo prostřednictvím položky výzkumu č. 1. Výsledkem je zjištění celkového počtu absolventů oboru zdravotnický záchranář a zdravotnické záchranářství ve sledovaném období let 2017-2022. V uvedených letech úspěšně absolvovalo zmíněné obory ve formě denního i kombinovaného studia celkem 1208 studentů. Průměrný počet absolventů ve sledovaném období byl 201,33. Detailní počty absolventů jsou uvedeny v tabulce č. 2.

Hypotézu H_{01} „*Průměrný počet absolventů kvalifikačních vzdělávacích programů oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství se ve sledovaném období významně neliší od počtu 476.*“ zamítáme, a přijímáme hypotézu alternativní H_{A1} „*Průměrný počet absolventů kvalifikačních vzdělávacích programů oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství se ve sledovaném období významně liší od počtu 476.*“ Zamítnutí nulové hypotézy H_{01} a přijetí hypotézy alternativní H_{A1} podkládáme výsledkem položky výzkumu č. 1, ze které vyplynulo zjištění průměrného počtu absolventů kvalifikačních vzdělávacích programů v oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství 201,33 absolventa. Průměrný počet absolventů je tedy výrazně nižší než číslo 476, které odpovídá průměrnému počtu absolventů před ukončením oboru Diplomovaný zdravotnický záchranář na Vyšších odborných školách (Peřan et al., 2020).

Dílčí cíl č. 2: Zjistit personální stav NLZP u jednotlivých poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb.

Statistická hypotéza č. 2:

H₀₂: Průměrný počet volných a nově vzniklých pracovních pozic u poskytovatele ZZS se ve sledovaném období významně neliší od počtu 68.

H_{A2}: Průměrný počet volných a nově vzniklých pracovních pozic u poskytovatele ZZS se ve sledovaném období významně liší od počtu 68.

Statistická hypotéza č. 3:

H₀₃: Poskytovatelé ZZS v ČR se nepotýkají s personálním nedostatkem v kategorii NLZP.

H_{A3}: Poskytovatelé ZZS v ČR se potýkají s personálním nedostatkem v kategorii NLZP.

Splnění dílčího cíle č. 2 jsme se dobrali prostřednictvím položek výzkumu č. 2-6. Položka výzkumu č. 2 nám poskytla data týkající se počtu volných a nově vzniklých pracovních pozic u poskytovatelů ZZS ve sledovaném období let 2017 – 2022. Počet volných pracovních pozic v kategorii NLZP u poskytovatelů ZZS byl v uvedeném období celkem 1155 a počet nově vzniklých pracovních pozic byl 324,5. Průměrný počet volných a nově vzniklých pracovních pozic u poskytovatelů ZZS v ČR byl ve sledovaném období 246,6. Podrobněji jsou získaná data zobrazena v tabulce č.3 a grafu č. 2.

Položka výzkumu č. 3 nám dala odpověď na věkovou strukturu a celkový počet NLZP u poskytovatelů ZZS v ČR. Z výsledků vyplynulo, že poskytovatelé ZZS v ČR zaměstnávají celkem 5933 zaměstnanců v kategorii NLZP. Nejvyšší procentuální zastoupení NLZP je ve věkové kategorii 41-50 let, a to 37,3 %, dále pak ve věkové kategorii 31-40 let, kde se nachází 25,42 % NLZP. Téměř shodného výsledku dosahuje věková kategorie 51-60 let, kde se nachází 22,45 % NLZP u poskytovatelů ZZS. Věková kategorie 21-30 let je procentuálně zastoupena v počtu 9,73 % a nejméně je zastoupena věková kategorie 61 a více, kde se nachází celkem 5,11 % NLZP zaměstnaných u poskytovatelů ZZS. Detailně jsou získaná data zobrazena v tabulce č. 4 a grafu č. 3.

Výsledek položky výzkumu č. 4 nám poskytl odpověď na otázku jaký počet zaměstnanců v kategorii NLZP u poskytovatelů ZZS dosáhne v příštích 5 letech podmínek pro odchod do dřívějšího důchodu. Z výsledku vyplynulo, že podmínek pro odchod do dřívějšího důchodu v příštích 5 letech dosáhne minimálně 475 zaměstnanců. Data o počtech NLZP, kteří dosáhnou v příštích 5 letech splnění podmínky pro odchod do dřívějšího důchodu se nám dostalo od 11 ze 14 krajských poskytovatelů ZZS. Zbylí 3 poskytovatelé ZZS v době realizace výzkumu neměli tyto počty sečteny a nemohli nám

je tak poskytnout. Počet 475 NLZP představuje 8,01 % NLZP z celkového počtu. Získaná data od jednotlivých poskytovatelů jsou zobrazeny v tabulce č. 5 a grafu č. 4.

Položka výzkumu č. 5 se zabývala počtem přijatých NLZP k poskytovatelům ZZS v ČR se splněnou roční praxí a bez splnění roční praxe ve sledovaném období let 2017-2022. Z výsledků vyplynulo, že v letech 2017-2022 bylo celkem přijato k poskytovatelů ZZS 517 NLZP se splněnou roční praxí a 262 bez splnění roční praxe. Podrobněji jsou získaná data uvedena v tabulce č. 6 a grafu č. 5.

Poslední položkou výzkumu, s kterou bylo možné naplnit dílčí cíl č. 2, byla položka výzkumu č. 6. Tato položka se zabývala nedostatkem zdravotnických záchranářů na trhu práce. Z výsledků je zřejmé, že poskytovatelé ZZS v ČR pociťují nedostatek zdravotnických záchranářů na trhu práce, jak uvedlo celkem 64,29 % poskytovatelů ZZS v ČR.

Hypotézu H_{02} „Průměrný počet volných a nově vzniklých pracovních pozic u poskytovatele ZZS se ve sledovaném období významně neliší od počtu 68.“ zamítáme, a přijímáme alternativní hypotézu H_{A2} „Průměrný počet volných a nově vzniklých pracovních pozic u poskytovatele ZZS se ve sledovaném období významně liší od počtu 68.“ Zamítnutí nulové hypotézy a přijetí hypotézy alternativní je podloženo výsledkem položky výzkumu č. 2. Z výsledku položky č. 2 vyplynulo, že průměrný počet volných a nově vzniklých pracovních pozic u 14 krajských poskytovatelů ZZS byl ve sledovaném období 246,6 pracovní pozice. Zjištěný průměrný počet volných a nově vzniklých pracovních pozic je tedy významně vyšší než číslo 68, které je průměrným předpokládaným počtem požadovaných zaměstnanců dle poskytovatelů ZZS v minulých letech na základě generační obměny (Peřan et al., 2020).

Hypotézu H_{03} „Poskytovatelé ZZS v ČR se nepotýkají s personálním nedostatkem v kategorii NLZP“ rovněž zamítáme a přijímáme alternativní hypotézu H_{A3} „Poskytovatelé ZZS v ČR se potýkají s personálním nedostatkem v kategorii NLZP.“ Zamítnutí alternativní hypotézy a přijetí hypotézy alternativní podkládáme výsledkem položky výzkumu č. 6. Z výsledků uvedené položky vyplynulo, že celkem 9 ze 14, tedy 64,29 % krajských poskytovatelů ZZS se potýká a pociťuje nedostatek zdravotnických záchranářů na trhu práce.

Dílčí cíl č. 3:

Zjistit faktory, které ovlivňují rozhodnutí absolventů vysokých škol oboru zdravotnický záchranář pracovat či nepracovat u poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb

Statistická hypotéza č. 4:

H₀₄: Finanční ohodnocení není rozhodujícím faktorem pro výběr povolání.

H_{A4}: Finanční ohodnocení je rozhodujícím faktorem pro výběr povolání.

Statistická hypotéza č. 5:

H₀₅₀: Benefity zaměstnavatele nejsou rozhodujícím faktorem pro výběr povolání

H_{A50} Benefity zaměstnavatele jsou rozhodujícím faktorem pro výběr povolání

Naplnění dílčího cíle č. 3 jsme dosáhli prostřednictvím výsledků položek výzkumu č. 7. - 13. V uvedených položkách jsme se zaměřili na 7 předem určených faktorů, které mohou mít potencionální vliv na rozhodnutí na výběr zaměstnavatele mezi poskytovatelem zdravotnické záchranné služby a poskytovatelem akutní lůžkové intenzivní péče. Zároveň byly k tomuto dílčímu cíli stanoveny výše uvedené hypotézy.

Položka výzkumu č. 7 nám odpověděla, zda je finanční ohodnocení rozhodujícím faktorem pro výběr povolání mezi poskytovatelem ZZS a poskytovatelem akutní lůžkové intenzivní péče. Z výsledků této položky vyplynulo, že finanční ohodnocení považuje za rozhodující faktor pro výběr zaměstnavatele 78,57 % respondentů zaměstnaných u PALIP a celkem 58,56 % respondentů zaměstnaných u PZZS. Podrobná data z obou dotazovaných skupin jsou uvedena v tabulce č. 9. Průměrné hodnoty a základní statistické ukazatele jsou zobrazeny v grafu č. 7. Hladina statistické významnosti byla u této položky stanovena na $p=0,007$.

Položka výzkumu č. 8 se zabývala různorodou prací, prací v terénu a prací mimo komfortní zónu. Z výsledků je zřejmé, že práce u poskytovatele akutní lůžkové péče je považována za práci v komfortní zóně, jak celkem uvedlo 67,46 % respondentů ze skupiny PALIP a 64,87 % respondentů ze skupiny PZZS. Podrobná data jsou uvedena v tabulce č. 10 a grafu č. 8. Hladina statistické významnosti byla stanovena na $p=0,023$. Zaměstnání u poskytovatele zdravotnické záchranné služby považuje za zaměstnání mimo komfortní zónu, z námi dotázaných respondentů, celkem 55,55 % respondentů ze skupiny PALIP a 53,16 % respondentů ze skupiny PZZS. Podrobněji jsou získaná data k této části položky výzkumu č. 8 uvedena v tabulce č. 11 a grafu č. 9. Statistická významnost této části položky č. 8 dosáhla hodnoty $p=0,140$.

Položka č. Výzkumu č. 9 se zabývala samostatným rozhodováním a kritickým myšlením. Z výsledků položky vyplynulo, že zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové péče považuje za zaměstnání, kde nevyužije možnost samostatného myšlení a kritického rozhodování celkem 39,69 % respondentů ze skupiny PALIP a 64,87 % respondentů ze skupiny PZZS. Opačný názor zastává celkem 57,15 % respondentů ze skupiny PALIP a 26,12 % respondentů ze skupiny PZZS. Podrobněji jsou získaná data zaznamenána v tabulce č. 12 a grafu č. 10. Statistická významnost byla stanovena na $p < 0,001$. Zaměstnání u poskytovatele záchranné služby je považováno za zaměstnání s možností využití samostatného rozhodování a kritického myšlení celkem 91,27 % respondentů ze skupiny PALIP a 100 % dotázaných respondentů ze skupiny PZZS. Statistická významnost této části položky č. 9 dosáhla hodnoty $p < 0,001$. Podrobná data k této části položky výzkumu č. 9 jsou zaznamenána v tabulce č. 13 a grafu č. 11.

Položka výzkumu č. 10 se zabývala samostatnou prací dle platných kompetencí. Výsledkem je zjištění, že 59,52 % respondentů ze skupiny PALIP považuje zaměstnání u zaměstnavatele akutní lůžkové péče za zaměstnání, kde nepracuje samostatně dle platných kompetencí, ale pracuje na základě ordinací lékaře. Stejného mínění je celkem 72,98 % respondentů ze skupiny PZZS. Určitou míru nesouhlasu vyjádřilo celkem 36,51 % respondentů ve skupině PALIP a 13,51 % respondentů ve skupině PZZS. Podrobně jsou získaná data uvedena v tabulce č. 14 a grafu č. 12. Hodnota statistické významnosti byla stanovena na $p < 0,001$. Zaměstnání u poskytovatele záchranné služby je oproti tomu považováno za zaměstnání, kde pracují zaměstnanci samostatně dle platných kompetencí, celkem 83,34 % respondentů ze skupiny PALIP a 95,49 % respondentů ze skupiny PZZS. Statistická významnost této části položky výzkumu č. 9 byla stanovena na $p < 0,001$, podrobná data jsou zaznamenána v tabulce č. 15 a grafu č. 13.

Položka výzkumu č. 11 se zabývala jistotou zaměstnání. Z výsledků této položky je zřejmé, že celkem 94,44 % respondentů ze skupiny PALIP považuje zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče za zaměstnání s vysokou mírou jistoty zaměstnání. Stejně mínění zastává 91,89 % respondentů ze skupiny PZZS. Získaná data jsou podrobně zaznamenána v tabulce č. 16 a grafu č. 14. Statistická významnost byla stanovena na hodnotu $p = 0,332$. Oproti uvedeným výsledkům je zaměstnání u poskytovatele záchranné služby považováno za zaměstnání s vysokou mírou jistoty zaměstnání celkem 51,59 % respondentů ze skupiny PALIP a 60,37 % respondentů ze skupiny PZZS. Neutrálně se k poskytovateli ZZS jako zaměstnavateli s vysokou mírou

jistoty zaměstnání vyjádřilo 33,33 % respondentů ze skupiny PALIP a 24,32 % respondentů ze skupiny PZZS. Statistická významnost této části položky č. 11 byla stanovena na $p=0,374$. Podrobná data jsou zaznamenána v tabulce č. 17 a grafu č. 15.

Položka výzkumu č. 12 se zabývala prestiží oboru a zaměstnavatele. Výsledkem je zjištění, že celkem 70,63 % respondentů ze skupiny PALIP a 53,15 % respondentů ze skupiny PZZS považuje zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové péče za zaměstnání s vysokou prestiží oboru a zaměstnavatele. Negativně se v tomto smyslu vyjádřilo celkem 27,03 % respondentů ze skupiny PZZS a ve stejné skupině byl zaznamenán neutrální postoj v 19,82 % dotázaných respondentů. Podrobněji jsou získaná data uvedena tabulce č. 18 a grafu č. 16. Statistická významnost byla stanovena na $p=0,014$. Zaměstnání u poskytovatele záchranné služby je považováno za zaměstnání s vysokou prestiží oboru i zaměstnavatele celkem 80,95 % respondentů ze skupiny PALIP a 84,69 % respondentů ze skupiny PZZS. Podrobně jsou získaná data z této části položky zaznamenána v tabulce č. 19 a grafu č. 17.

Položka č. 13 se zabývala nabízenými benefity zaměstnavatele. Výsledkem položky je zjištění, že pro celkem 67,46 % dotázaných respondentů ze skupiny PALIP jsou nabízené benefity zaměstnavatelem důležitým faktorem pro výběr zaměstnavatele. Shodně se vyjádřilo celkem 47,75 % respondentů ze skupiny PZZS. Podrobněji jsou získaná data uvedena v tabulce č. 20 a grafu č. 18. Statistická významnost dosáhla hodnoty $p=0,002$.

Hypotézu H_{04} „*Finanční ohodnocení není rozhodujícím faktorem pro výběr povolání*“ zamítáme a přijímáme hypotézu alternativní H_{A4} „*Finanční ohodnocení je rozhodujícím faktorem pro výběr povolání.*“ Zamítnutí nulové hypotézy a přijetí hypotézy alternativní podkládáme výsledkem položky výzkumu č. 7. Z výsledků položky vyplynulo, že finanční ohodnocení považují za rozhodující faktor především respondenti zaměstnaní u PALIP, kde 16,67 % dotázaných respondentů uvedlo, že naprosto souhlasí s tvrzením „*finanční ohodnocení je pro mě rozhodujícím faktorem pro výběr povolání*“ a 61,9 % respondentů ze skupiny PALIP s tvrzením spíše souhlasilo. Ve skupině respondentů PZZS s uvedeným tvrzením naprosto souhlasilo 9,01 % respondentů a spíše souhlasilo 56,12 % respondentů. 29,73 % respondentů ve skupině PZZS uvedlo, že s tvrzením spíše nesouhlasí. Finanční ohodnocení pro ně tedy není rozhodujícím faktorem pro výběr zaměstnání. Statistická významnost v uvedené položce dosáhla hodnoty $p=0,007$.

Hypotézu H_{050} : „Benefity zaměstnavatele nejsou rozhodujícím faktorem pro výběr povolání“ zamítáme a přijímáme hypotézu alternativní H_{A50} „Benefity zaměstnavatele jsou rozhodujícím faktorem pro výběr povolání“. Zamítnutí nulové hypotézy a přijetí hypotézy alternativní podkládáme výsledkem položky výzkumu č. 13. Z výsledků položky výzkumu č. 13 vyplynulo, že pro celkem 67,46 % dotázaných respondentů ze skupiny PALIP jsou nabízené benefity zaměstnavatele důležitým faktorem pro výběr zaměstnavatele. Stejné mínění má celkem 47,75 % respondentů ze skupiny PZZS. Statistická významnost položky výzkumu č. 13 vztažená u uvedené hypotézy dosáhla $p=0,002$.

8 DISKUSE

Vzhledem k tomu, že není známá žádná kvantitativně zaměřená studie, která by se shodovala s naším tématem, jsou výsledky našeho výzkumu v diskusi komentovány a porovnány s dostupnými daty a výsledky studií zaměřených podobným směrem. Je důležité zmínit, že uvedený výzkum je v ČR prvním svého druhu týkající se zdravotnických záchranářů. Věříme tedy, že jeho výsledky budou mít velký přínos pro následné praktické využití.

Počty absolventů oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství

Výsledkem výzkumu jsou data poskytující přehled o počtu absolventů oborů zdravotnický záchranář a zdravotnické záchranářství na vysokých školách v letech 2017-2022. V těchto letech absolvovalo zmíněné obory na civilních vysokých školách celkem 1208 studentů ve formě denního i kombinovaného studia. Průměrně tedy absolvovalo zmíněné obory ve sledovaném období 201,33 absolventa. V tomto případě tedy můžeme sledovat mírnou vzestupnou tendenci počtu absolventů oproti datům, které uvedl ve svém článku Peřan a kol., kde je uvedena průměrná hodnota 196 absolventů (Peřan et al., 2020). Tento fakt je i podpořen počtem vysokých škol. V článku prezentovaném Peřanem a kol. je celkem zařazeno 8 vysokých škol. V době našeho výzkumu bylo zařazeno 10 vysokých škol, z nichž však 1 má první absolventy v akademickém roce 2022/2023. Velmi důležitým faktem je však porovnání počtu absolventů vysokých škol v porovnání s počty absolventů vyšších odborných škol, které v minulém období generovali významný počet absolventů v oboru diplomovaný zdravotnický záchranář. Vyšší odborné školy v oboru diplomovaný zdravotnický záchranář, dle Peřana a kol., absolvovalo průměrně 280 absolventů. (Peřan et al., 2020). Průměrně tedy každý rok absolvovalo 476 studentů obor zdravotnický záchranář na vysokých školách a obor diplomovaný zdravotnický záchranář na vyšších odborných školách (Peřan et al., 2020). Novelizací zákona 96/2004 sb., Zákon o NLZP, zákonem č. 201/2017 sb. došlo k ukončení oboru diplomovaný zdravotnický záchranář a významné redukci počtu absolventů k výkonu povolání zdravotnického záchranáře o 58,8 %.

Počet volných a nově vzniklých pracovních pozic

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že u poskytovatelů ZZS byla v letech 2017-2022 potřeba celkem 1479,5 pracovních pozic v kategorii NLZP. Toto číslo zahrnuje celkem 1155

uvolněných pracovních pozic a 324,5 nově vzniklých pracovních pozic ve sledovaném období. Průměrný počet byl stanoven na 246,6 volné či nově vzniklé pracovní pozice v kategorii NLZP u poskytovatelů ZZS za jeden rok ve sledovaném období let 2017-2022. Tento počet se výrazně liší od dat uvedených ve studii od Peřana a kol., kde je uveden předpokládaný roční požadavek na zaměstnance ZZS v ČR celkem 68 zaměstnanců (Peřan et al., 2020). Tento rozdíl si vysvětlujeme tím, že naše data byla analyzována retrospektivně, zatímco data uvedená ve studii od Peřana a kol., byly předpokládané požadavky s výhledem do budoucna. Při porovnání průměrného počtu absolventů oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství na vysokých školách s průměrnou potřebou NLZP poskytovatelů ZZS se nabízí otázka, jak poskytovatelé ZZS zvládají tento personální nepoměr mezi potřebou zdravotnických záchranářů a počtem absolventů uvedených oborů. Odpověď na tuto otázku není zcela jednoduchá a jednoznačná, ale dala by se shrnout slovy, „každý dělá, co může“. Kategorii NLZP přesněji řidiči vozidla ZZS lze doplnit personálně zaměstnanci bez vysokoškolského vzdělání s absolvovaným akreditovaným kvalifikačním kurzem Řidič vozidla zdravotnické záchranné služby. Tyto kurzy jsou vypisovány samotnými zdravotnickými záchrannými službami, které mají pro výkon tohoto kurzu příslušnou akreditaci Udělenou MZ ČR. Obdobně je tomu i v kategorii zdravotnických záchranářů, kdy se setkáváme s přechodem všeobecných sester s příslušnou specializací do výkonu povolání v přednemocniční neodkladné péči. Pokud by aktuálně nebyly tyto možnosti saturování personálních kapacit NLZP uvedeným způsobem, tak současný nepoměr mezi počtem absolventů oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství a potřebou poskytovatelů ZZS by vedl k postupné destrukci zajištění přednemocniční péče.

Věková struktura NLZP u poskytovatelů ZZS

Věková struktura NLZP u poskytovatelů ZZS byla rovněž jedním z předmětů našeho výzkumu. Největší zastoupení mají u poskytovatelů ZZS v ČR NLZP ve věkové kategorii 41-50 let, kam spadá 37,30 % nelékařů z celkového počtu 5933. Druhou nejvíce zastoupenou skupinou je věková kategorie 31-40 let, která tvoří 25,42 % a následně kategorie 51-60 let, která tvoří 22,45 % NLZP z celkového počtu. Věková kategorie 21-30 let je zastoupena 9,73 % a nejméně je zastoupena věková kategorie 61 a více, ve které je 5,11 % NLZP u poskytovatelů ZZS. Námi zjištěné věkové rozvrstvení NLZP kopíruje dostupná demografická data Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR (dále jen

ÚZIS), která se týkají věkového složení obyvatelstva k 1.7.2021 (ÚZIS, 2022). Na nejslabší zastoupení ve věkové kategorii 61 a více let má jistě svůj podíl fyzická i psychická náročnost vykonávané profese. Na druhé straně 9,73% zastoupení ve věkové kategorii 21-30 let bude ovlivněno povinnou roční praxí u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče po ukončení studia, pokračováním v navazujícím studiu či prací mimo obor zdravotnictví. Faktory k volbě zaměstnavatele jsme se zabývali v další části našeho výzkumu.

S věkovou strukturou NLZP u poskytovatelů ZZS souvisí i počty zaměstnanců, kteří v příštích 5 letech dosáhnou podmínek pro dřívější odchod do důchodu, který je jim na základě novelizace zákona o důchodovém pojištění umožněn (Zákon č. 155/1995 Sb.). Počet NLZP, kteří v příštích 5 letech splní podmínky pro dřívější odchod do důchodu je z našeho výzkumu stanoven na 475 zaměstnanců, kteří odpovídají 8,01 % z celkového počtu NLZP zaměstnaných u poskytovatelů ZZS v ČR. Toto číslo však nemůžeme považovat za konečné z důvodu neposkytnutí těchto konkrétních dat od 3 poskytovatelů ZZS. Pokud bychom jednoduše zprůměrovali zjištěný počet zaměstnanců splňující podmínky v příštích 5 letech, vzhledem k poskytovatelům, kteří údaje poskytli, a následně bychom zahrnuli i poskytovatele ZZS, kteří data neuvedli, tak získáme procentuální výsledek 10,19 %. V příštích 5 letech tedy můžeme očekávat, že cca 10 % NLZP u poskytovatelů ZZS splní podmínky pro odchod do dřívějšího důchodu. Individuální otázkou pak je, kolik z těchto zaměstnanců tuto možnost využije a kolik bude nadále vykonávat své zaměstnání v podmínkách PNP.

Přijetí zaměstnanci k poskytovatelům ZZS a povinná roční praxe

Současná legislativa ukládá absolventů jakéhokoliv kvalifikačního vzdělávání v oboru zdravotnický záchranář či zdravotnické záchranářství před nástupem k poskytovateli ZZS k výkonu povolání bez odborného dohledu v podmínkách PNP splnit roční praxi u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče nebo na urgentním příjmu. Ve výzkumu jsme se tedy dotazovali krajských poskytovatelů ZZS v ČR, kolik NLZP v letech 2017-2022 na svá pracoviště přijali se splněnou roční praxí nebo bez splněné roční praxe. Výsledkem bylo zjištění, že někteří poskytovatelé ZZS zaměstnance v kategorii NLZP bez splněné roční praxe v posledních letech vůbec nepřijali, do svých řad přijímali NLZP jen se splněnou roční praxí. Nábor NLZP jen se splněnou roční praxí

u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče či na urgentním příjmu je velmi limitující v počtu zaměstnanců a předpokládáme, že také z dlouhodobého hlediska neudržitelný.

Nedostatek záchranářů na trhu práce

V rámci našeho výzkumu jsme se na jednotlivé krajské poskytovatele ZZS obrátili s dotazem, zda pociťují nedostatek zdravotnických záchranářů na trhu práce, a pokud ano, co považují za jeho příčinu. Celkem 9 ze 14 krajských poskytovatelů ZZS, odpovídající 64,29 %, uvedlo, že pociťují nedostatek zdravotnických záchranářů na trhu práce. Za příčiny nedostatku pak nejčastěji uvedli povinnou roční praxi absolventů u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče, ukončení oboru diplomovaná zdravotnický záchranář na vyšších odborných školách, absenci akreditovaných vysokých škol pro výuku oboru zdravotnické záchranářství v některých krajích v ČR. Jako další důvody uvedli lepší podmínky pro zdravotnické záchranáře ve zdravotnickém zařízení než na záchranné službě a také samotnou náročnost výkonu profese zdravotnického záchranáře.

Samotní poskytovatelé ZZS poukazují na nedostatek zdravotnických záchranářů na trhu práce. Personální problematika NLZP je opakovaně řešena na jednáních Asociace zdravotnických záchranných služeb České republiky (dále jen AZSS ČR), kde byla i opakovaně probírána skutečnost povinné roční praxe u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče. Výsledkem jednání je návrh legislativních změn zahrnujících i návrh změny § 18 zákona č. 96/2004 Sb. Zákon o NLZP, spočívající ve zrušení odstavce 4, který podmiňuje výkon povolání zdravotnického záchranáře bez odborného dohledu jednoletou praxí u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče (Zápis z jednání členské schůze AZSS ČR 1 2023, 2023) Tato povinnost se aktuálně týká z celé řady nelékařských povolání jen zdravotnických záchranářů, čímž jsou oproti jiným nelékařům pro výkon svého povolání značně diskriminováni.

Faktory ovlivňující výběr zaměstnavatele

Respondentů z řad absolventů vysokých škol oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství jsme se v našem výzkumu dotazovali na faktory, které ovlivňují rozhodnutí o výběru zaměstnavatele mezi poskytovatelem ZZS a poskytovatelem akutní lůžkové intenzivní péče.

Finanční ohodnocení je všeobecně považováno za nejsilnější motivátor pracovního výkonu, jak uvedl i Němeček ve své práci (Němeček, 2023), ačkoliv z hlediska

psychologie a managementu se jedná o zevní motivátor neboli stimul s časově omezeným účinkem. Z výsledků našeho výzkumu vyplynulo zjištění, že finanční ohodnocení považuje za rozhodující faktor pro výběr povolání 78,57 % respondentů ze skupiny PALIP a 58,56 % ze skupiny PZZS. Ve skupině PZZS s finančním ohodnocením jako rozhodujícím faktorem pro výběr zaměstnání nesouhlasilo celkem 31,53 % dotázaných respondentů. Z těchto výsledků je zřejmé, že u poskytovatelů akutní lůžkové intenzivní péče dosahují zaměstnanci vyššího finančního ohodnocení oproti poskytovatelům ZZS. Toto tvrzení potvrzuje i uvedených 31,53 % respondentů ve skupině PZZS pro které není finanční ohodnocení rozhodujícím faktorem pro výběr zaměstnavatele.

Různorodá práce v terénu a práce mimo komfortní zónu je dalším posuzovaným faktorem, které může ovlivnit rozhodnutí o zaměstnavateli. Práce u poskytovatele ZZS mnohdy zahrnuje práci v nevlídných podmínkách, které mohou pro některé jedince být velmi stresující. Tím nechceme zlehčovat zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové péče, které je rovněž velmi náročné po stránce fyzické i psychické. Z našeho výzkumu však vyplynulo, že 67,46 % respondentů ze skupiny PALIP a 64,87 % respondentů ze skupiny PZZS považuje zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové péče za zaměstnání v komfortní zóně. Zaměstnání u poskytovatele ZZS pak za práci mimo komfortní zónu označilo 55,55 % respondentů ze skupiny PALIP a 53,16 % respondentů ze skupiny PZZS. Nesouhlasně se k poskytovateli ZZS jako zaměstnání mimo komfortní zónu vyjádřilo 29,36 % respondentů ze skupiny PALIP a 38,74 % ze skupiny PZZS. Z těchto výsledků tedy můžeme vyvodit, že zaměstnání u poskytovatele ZZS je všeobecně považováno za práci mimo komfortní zónu, a může to ovlivnit rozhodnutí o výběru zaměstnavatele. Nushart uvádí v závěru své práce, že v zaměstnání jsme schopni dosáhnout mnohem častěji pocitů tzv. flow, který nám umožňuje vystoupit z komfortní zóny než ve volném čase. (NUSHAT, 2017)

Samostatné rozhodování a kritické myšlení je faktor, který z našeho pohledu může ovlivnit rozhodnutí k výkonu zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče či u poskytovatele záchranné služby. Důvodem pro tuto domněnku jsou rizika spojená se samostatným rozhodováním a následná odpovědnost. Z výsledků našeho výzkumu vyplynulo, že 39,69 % respondentů ze skupiny PALIP a 64,87 % ze skupiny PZZS uvedlo, že zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové péče je zaměstnání, kde nevyužijí možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení. S tímto tvrzením vyjádřilo určitou míru nesouhlasu celkem 57,15 % respondentů ze skupiny PALIP. Zaměstnání u poskytovatele

záchranné služby naopak považuje 91,27 % respondentů ze skupiny PALIP a 100 % respondentů ze skupiny PZZS za zaměstnání kde využijí možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení. Na základě uvedených výsledků tedy můžeme tvrdit, že možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení je faktor, který může ovlivnit výběr zaměstnavatele ve prospěch poskytovatele záchranné služby.

Navazujícím faktorem na samostatné rozhodování a kritické myšlení, který jsme dále hodnotili, je samostatná práce dle platných kompetencí. Z výsledků vyplynulo, že 59,52 % respondentů ze skupiny PALIP a 72,98 % respondentů ze skupiny PZZS uvedlo, že zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové péče považuje za zaměstnání, kde nepracují samostatně dle kompetencí, ale na ordinaci lékaře. Oproti tomu 83,34 % respondentů ze skupiny PALIP a 95,49 % respondentů ze skupiny PZZS uvedlo, že zaměstnání u poskytovatele záchranné služby považují za zaměstnání, kde pracují samostatně dle platných kompetencí. Výsledek hodnocení tohoto faktoru není nijak překvapující, jako logický a potvrzující fungování těchto dvou lišících se systémů poskytování zdravotní péče, kdy ve zdravotnickém zařízení akutní lůžkové péče pracují NLZP převážně na základě ordinací lékaře, zatímco u poskytovatelů ZZS musí NLZP často pracovat samostatně dle platných kompetencí. Toto tvrzení dokládá i počet realizovaných výjezdů posádek RZP, tedy posádek bez lékaře, které v roce 2023 tvořili 82,52 % z celkového počtu realizovaných výjezdů posádek ZZS v ČR v odbornosti 709 (Vybrané ukazatele za rok 2023, 2024)

Jistota zaměstnání je dalším z hodnocených faktorů potencionálně ovlivňující výběr zaměstnavatele. Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považuje 94,44 % respondentů ze skupiny PALIP a 91,89 % respondentů ze skupiny PZZS za zaměstnání s vysokou mírou jistoty zaměstnání. Naopak zaměstnání u poskytovatele ZZS považuje za zaměstnání s vysokou mírou jistoty zaměstnání 51,59 % respondentů ze skupiny PALIP a 60,37 % respondentů ze skupiny PZZS, 33,33 % respondentů ze skupiny PALIP a 24,32 % respondentů ze skupiny PZZS se vyjádřilo k poskytovateli ZZS, jako k zaměstnavateli s vysokou mírou jistoty zaměstnání neutrálně. Výsledkem je tedy zjištění, že zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče je oproti poskytovateli zdravotnické záchranné služby, dle respondentů, spojeno s vyšší mírou jistoty zaměstnání. Tento výsledek zdůvodňujeme právě větší mírou odpovědnosti, která je kladena na NLZP u poskytovatelů záchranné služby. V současné době se systém zdravotnictví v ČR potýká s personálním nedostatkem,

který je na hranici personální krize. Tato situace se do určité míry sama podílí na poskytnutí jistoty zaměstnání pro zaměstnance.

Prestiž oboru a zaměstnavatele může ovlivnit výběr zaměstnavatele. Z výsledků našeho výzkumu vyplynulo, že zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považuje za zaměstnání s vysokou prestiží oboru i zaměstnavatele 70,63 % respondentů ze skupiny PALIP a 53,15 % respondentů ze skupiny PZZS. Zaměstnání u poskytovatele ZZS považuje za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru celkem 80,95 % respondentů ze skupiny PALIP a 84,69 % respondentů ze skupiny PZZS. Majchrowska a kol. uvedla ve výsledcích své práce, že profese zdravotnického záchranáře se vyznačuje vysokou společenskou prestiží a řadí se na vrchol společenského postavení. (Majchrowska, 2021) V naší společnosti se zdravotničtí pracovníci těší všeobecně vyššímu společenskému kreditu, který pramení z prestiže jejich povolání, které zažilo velký boom v době pandemie Covid-19.

Posledním zkoumaným faktorem, který má potencionální vliv na výběr zaměstnavatele jsou nabízené benefity. Z našeho výzkumu vyplynulo, že nabízené benefity jsou důležitým faktorem pro výběr zaměstnavatele pro 67,46 % respondentů ze skupiny PALIP a 47,75 % respondentů ze skupiny PZZS. Benefity nabízené zaměstnavatelem mohou mít různé formy a podoby, které jsou ovlivněny možnostmi samotného zaměstnavatele. Je naprosto logické, že nabízené benefity se budou lišit mezi zaměstnavatelem typu poskytovatele zdravotnické záchranné služby, poskytovatelem akutní lůžkové intenzivní péče typu okresní nemocnice a fakultní nemocnice.

8.1 Limity práce

Zpracování této diplomové práce se setkala s několika limity, které nám ztížily samotnou realizaci výzkumu a v jisté míře měly dopad i na celkový soubor získaných dat.

Základním limitem byla komunikace s respondenty. Vzhledem k širokému záběru této práce a počtu zapojených institucí do výzkumu byla s některými spolupracujícími institucemi velmi komplikovaná komunikace. Komunikace probíhala formálním způsobem a prostřednictvím elektronických sítí. V případě abnormálně dlouhé doby bez odpovědi, i přes opakovanou elektronickou komunikaci a příslib spolupráce, jsme v krajních případech přistoupili k neformální telefonické komunikaci s prosbou o poskytnutí žádaných dat. S tímto komunikačním limitem jsme se setkali především u poskytovatelů ZZS. Důvodem jsou omezené personální kapacity a jejich velká vytíženost. Mnohdy jsme jejich odpovědi získali až po několika týdnech. Naproti tomu vysoké školy, které s námi navázaly spolupráci na výzkumném šetření, poskytly své odpovědi velice promptně a ochotně.

Dalším limitem práce, se kterým jsme se při výzkumném šetření setkali je absence detailní, strukturované a jednotné personální evidence u PZZS. Během našeho výzkumného šetření jsme se setkali s velkou variabilitou v rámci odpovědí jednotlivých PZZS. Při vzájemné komunikaci s jednotlivými PZZS jsme zjistili, že každý z nich si personální agendu vede různými způsoby, a že neexistuje jednotný způsob její evidence pro PZZS v ČR. Tato nejednotnost ve svém důsledku může zbytečně zatěžovat jednotlivé referenty personálních oddělení PZZS v případě potřeby získání určitých dat, a to především těch retrospektivních.

Během výzkumného šetření jsme se setkali s neúplnými daty od poskytovatelů ZZS v oblasti počtu zaměstnanců v kategorii NLZP, kteří v příštích 5 letech splní kritéria pro odchod do dřívějšího důchodu. Hlavním důvodem neúplnosti dat je fakt, že novelizace zákona o důchodovém pojištění zavádějící možnost odchodu do dřívějšího důchodu vešla v platnost k 1.1. 2023, tedy v roce, kdy bylo naše výzkumné šetření realizováno, a jak již bylo výše popsáno personální kapacity personálních a mzdových oddělení jednotlivých poskytovatelů ZZS jsou natolik vytížené, že ani v polovině roku 2023, kdy výzkumné šetření probíhalo, neměli všichni poskytovatelé ZZS v této oblasti kompletní data za své zaměstnance. Podrobněji se touto otázkou zabývá položka výzkumu č. 4 této práce.

Hlavním limitem, se kterým jsme se v rámci této práce setkali, je absence podobného kvantitativního výzkumu, se kterým bychom naše výsledky mohli porovnat. Na podobné téma této práce bylo zpracováno mnoho prací, které však byly zpracovány kvalitativním způsobem nejčastěji formou rozhovorů, nemají tedy pro porovnání s výše uvedeným kvantitativním výzkumem vypovídající hodnotu. Tento fakt přidává celé práci na své unikátnosti a možnosti následného praktického využití výsledků.

8.2 Využití pro praxi

Výsledkem výzkumu této práce je unikátní analýza aktuální personální situace týkající se NLZP u poskytovatelů ZZS se zaměřením na zdravotnické záchranáře. Analýza je podložena výše uvedenými daty od poskytovatelů krajských zdravotnických záchranných služeb, vysokých škol a absolventů akreditovaných vzdělávacích programů oboru zdravotnický záchranář a zdravotnické záchranářství.

Vzhledem k jedinečnosti a komplexnosti získaných dat byla data a závěry výzkumu prezentovány na odborných konferencích. První odbornou konferencí, kde byly výsledky výzkumu veřejně prezentovány, byla XII. odborná konference a XVI. Sněm Komory záchranářů zdravotnických záchranných služeb České republiky (dále jen KZ ZZS ČR). Dále byly výsledky prezentovány na konferenci Ružomerské zdravotnické dny 2023 – XVII. ročník, a také byla prezentována na 23. Brněnských dnech urgentní medicíny v dubnu 2024. Data a závěry výzkumu byly v listopadu 2023 prezentovány na jednání AZZS ČR krajským ředitelům jednotlivých ZZS (Zápis z jednání členské schůze AZZS ČR 3 2023, 2023). Získaná data a výsledky výzkumu jsou použity jako podklady pro pracovní skupiny MZČR jejímiž členy jsou zástupci předsednictva KZ ZZS ČR. Konkrétně Pracovní skupina pro metodické řízení poskytovatelů ZZS a Pracovní skupina pro návrhy systémových změn oboru zdravotnické záchranářství.

8.3 Návrh řešení

Na základě zjištěných výsledků této Diplomové práce si dovoluujeme předložit návrhy určitých možných řešení, která by ve svém výsledku měla přímý dopad

na personální situaci poskytovatelů ZZS v kategorii NLZP, a to především v kategorii zdravotnických záchranářů.

1. Zrušení odstavce 4 v § 18 zákona č. 96/2004 Sb. Zákon o NLZP

Zrušením odstavce 4 § 18 zákona č. 96/2004 Sb. Zákon o NLZP, kterým byli absolventi oborů zdravotnický záchranář a zdravotnické záchranářství donuceni k výkonu 1 leté praxi u poskytovatele akutní lůžkové péče či na urgentním příjmu. Došlo by tak ke zjednodušení možného nástupu absolventů oboru zdravotnické záchranářství k výkonu povolání do PNP bez odborného dohledu. Poskytovatelům ZZS by se tímto krokem otevřely širší možnosti pro výběr potencionálních zaměstnanců.

2. Navýšení kapacit studijních skupin oboru zdravotnické záchranářství

Vzhledem k aktuální personální situaci nejen u poskytovatelů ZZS, ale v celém zdravotnictví navrhujeme navýšení kapacit studijních skupin oboru zdravotnické záchranářství na všech fakultách vysokých škol, kde je tento obor akreditován. Důvodem pro navýšení aktuálních studijních skupin je vyjádření samotných poskytovatelů ZZS, kteří, jak vyplývá z našeho výzkumu, pociťují nedostatek zdravotnických záchranářů na trhu práce. Dalším důvodem je možnost uplatnění zdravotnických záchranářů, kteří v současné době nacházejí uplatnění nejen u poskytovatelů ZZS, ale především u poskytovatelů akutní lůžkové intenzivní péče na odděleních anestezie, ARO, JIP či na urgentních příjmech nemocnic. Předpokladem je, že navýšení studijních skupin by vedlo ke zvýšení počtu absolventů zmíněného oboru, a tedy ke zvýšení nabídky zdravotnických záchranářů na pracovním trhu. Dojde tedy k eliminaci uspokojení pracovní poptávky na úkor kvality zaměstnance, se kterou se v neutěšené personální situaci setkáváme.

3. Otevření oboru zdravotnické záchranářství na všech fakultách zdravotnických věd v ČR

Dalším navrhovaným řešením je otevření akreditovaného studijního programu zdravotnické záchranářství na dalších fakultách zdravotnických věd v ČR. V současné době je možné studovat obor zdravotnické záchranářství celkem na 11 vysokých školách. Obor zdravotnické záchranářství tedy není nabízen ve všech krajích ČR, respektive na všech vysokých školách. Otevření oboru zdravotnické záchranářství na dalších vysokých školách je oproti předchozímu návrhu řešením mnohem komplikovanějším a složitějším. Toto navrhované řešení by však mohlo být efektivnější než jen prosté navýšení kapacit studijních skupin, a to za předpokladu, že ze studentů jednotlivých

vysokých škol budou již během studia a vykonávaných praxí vybírání budoucí potencionální zaměstnanci pro jednotlivé poskytovatele ZZS. Nové obzory by toto řešení otevřelo i novým studentům, kteří by studium oboru mohli absolvovat v „domácím“ kraji a nemuseli tak za studiem mnohdy cestovat i stovky kilometrů.

4. Personální audit u poskytovatelů ZZS

Poskytovatelům ZZS v ČR bychom doporučili provést personální audit v kategorii NLZP s cílem zjištění aktuální personální situace a věkové struktury zaměstnanců. Z výsledku auditu by mělo být následně zřejmé, jaká je přesná věková struktura NLZP, kolik zaměstnanců splňuje kritéria odchodu do dřívějšího důchodu, jaká je predikce potřeby nových zaměstnanců pro prostou generační obměnu u zdravotnických záchranářů.

5. Jednotná strukturovaná personální evidence poskytovatelů zaměstnanců ZZS

Poskytovatelům ZZS bychom na celorepublikové úrovni doporučili jednotnou strukturovanou personální evidenci zaměstnanců. Tato jednotná evidence by zpřehlednila celkovou personální situaci a zároveň by zaručila validní a porovnatelná data mezi jednotlivými poskytovateli. Vytvoření zmíněné evidence by mohlo být tématem na jednání ředitelů jednotlivých poskytovatelů ZZS, které sdružuje AZZS ČR.

6. Atraktivní podmínky výkonu zaměstnání u poskytovatele ZZS

Dále by bylo vhodné jednotlivým poskytovatelům ZZS doporučit, aby ve spolupráci se zřizovateli, vzhledem k současné situaci na trhu práce ve zdravotnictví, zatraktivnit podmínky nástupu a podmínky výkonu zaměstnání.

V této oblasti bychom navrhovali např. náborové příspěvky pro nové zaměstnance, které v současné době známe z firem a společností zaměřujících se na oblast mimo zdravotnictví, ačkoliv v posledních letech se stále častěji setkáváme s náborovými příspěvky napříč zdravotnictvím. V současné době nejsou náborové příspěvky, či jiné vstupní pobídky pro zaměstnance doménou jen soukromých zaměstnavatelů, ale i státních zdravotnických zařízení. Hlavním problémem tohoto navrhovaného řešení samozřejmě budou finanční možnosti jednotlivých poskytovatelů ZZS zřizovaných krajskými úřady jako příspěvkové organizace, které nebudou chtít počáteční vstupní náklady pro nového zaměstnance akceptovat. Na druhou stranu je nutno říci, že by se dobře nastavenými kritérii vyplácení náborového příspěvku mohlo předejít fluktuaci zaměstnanců, která sebou nese i nechuť spolupráce stálých zaměstnanců k opakovanému zaškolování zaměstnanců nových, s kterými jsou spojeny i další vícenáklady, které by tím pádem potencionálně odpadly.

Pro udržení aktuálních zaměstnanců by bylo vhodné navrhnout konkurenci schopné finanční ohodnocení. Základní finanční ohodnocení zaměstnanců u poskytovatelů ZZS vychází z platné legislativy, Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., jejíž přílohou jsou tabulky určující platové tarify. Další složku platu tvoří také příplatky. Příplatek za směnnost a příplatek zvláštní, neboli v podmínkách ZZS příplatek výjezdový. Výše těchto příplatků je rovněž dána legislativní normou, přesněji nařízením vlády, Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, které uvádí rozmezí jednotlivých příplatků (Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.). V současné době ne všichni poskytovatelé ZZS vyplácí svým zaměstnancům uvedené příplatky v maximální možné výši, tak aby byl finančně konkurenci schopný oproti ostatním zaměstnavatelům.

Rovněž bychom poskytovatelům ZZS mohli doporučit zvážení zatraktivnění nabídky nabízených benefitů pro zaměstnance, které se především týkají volnočasových aktivit apod.

Uvědomujeme si, že navrhovaná řešení nebudou pro stabilizaci personální situace NLZP u poskytovatelů ZZS dostatečná pokud budou implementována dílčím způsobem. Pro stabilizaci personální situace je nutné nalézt řešení komplexní, které zatraktivní obor zdravotnické záchranářství, přivede do řad poskytovatelů ZZS nové zaměstnance, kteří budou pro výkon povolání v podmínkách PNP odpovídajícím způsobem motivováni a rovněž ohodnoceni. Je také velmi důležité zmínit, že s řešením personální situace u poskytovatelů ZZS by se nemělo dlouho otálet, ale řešení by se mělo realizovat v co nejkratší možné době. Již prosté navýšení počtu studentů ve stávajících studijních skupinách nám může přinést výsledek v podobě zvýšeného počtu absolventů v horizontu nejméně 3 let. V případě otevření akreditovaných studijních programů na dalších vysokých školách se tento časový horizont prodlužuje o přípravu oboru a jeho akreditaci, což je komplikovaný a relativně složitý proces.

ZÁVĚR

Legislativní změny posledních let významným způsobem dopadají na personální situaci v kategorii NLZP u poskytovatelů ZZS v ČR. Podrobnou analýzou nedostatku NLZP u poskytovatelů ZZS se zabývala tato diplomová práce.

V teoretické části se práce zabývá vymezením ZZS a vzděláváním zdravotnických záchranářů v ČR od historie až po současnost. Dále nám tato práce přinesla náhled do zásadních legislativních změn posledních let, které významně ovlivňují personální situaci zdravotnických záchranářů. Dále se teoretická část této diplomové práce zabývá možnostmi uplatnění zdravotnických záchranářů po ukončení kvalifikačního studia, a pracovní motivací.

V praktické části je formou kvantitativního výzkumu realizována analýza personální situace jednotlivých poskytovatelů ZZS v ČR. Byla provedena analýza počtu absolventů oboru zdravotnický záchranář a zdravotnické záchranářství na vysokých školách v letech 2017-2022, dále byly identifikovány faktory, které ovlivňují rozhodnutí absolventů k výběru povolání mezi poskytovatelem ZZS a poskytovatelem akutní lůžkové intenzivní péče. Rovněž byla v praktické části práce zkoumána aktuální personální situace a personální situace v letech 2017-2022 u poskytovatelů ZZS.

Z výsledků praktické části vyplynulo, že po ukončení výuky oboru diplomovaný zdravotnický záchranář na vyšších odborných školách, došlo k poklesu absolventů se statutem k výkonu povolání v PNP o 58,8 %. Zároveň 64,29 % poskytovatelů ZZS v ČR (9 ze 14) uvedlo, že na trhu práce se potýkají s nedostatkem zdravotnických záchranářů. Jako nejsilnější faktor, který ovlivňuje rozhodnutí výkonu povolání u poskytovatele ZZS či poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče, bylo na základě výzkumu stanoveno finanční ohodnocení zaměstnance a nabízené benefity zaměstnavatelem. Z Výsledků praktické části je tedy zřejmé, že cíle práce byly splněny.

Práce nám poskytla jednoduše uchopitelná data, která mají obrovský význam a přínos pro jejich další praktické využití, především pro jednání regulatorních orgánů, vzdělavatelů, poskytovatelů ZZS či poskytovatelů akutní lůžkové intenzivní péče. Z výsledků práce je zřejmé, že odstranění dvojkoľejnosti ve vzdělávání zdravotnických záchranářů způsobem zrušení oboru diplomovaný zdravotnický záchranář na vyšších odborných školách a současné nenavýšení kapacit studijních skupin na vysokých školách vedlo k aktuálním personálním problémům u poskytovatelů ZZS. Tuto situaci dále zůstřily

legislativní změny posledních let, které se přímo dotýkají nejen stávajících zaměstnanců ZZS, ale i studentů vysokých škol v oboru zdravotnické záchranné služby, a tedy potenciálních zaměstnanců zdravotnických záchranných služeb. Jednotliví poskytovatelé ZZS v ČR se aktuálně nacházejí ve velkém konkurenčním boji o zaměstnance nejen mezi sebou, ale především o zaměstnance soupeří s poskytovateli akutní lůžkové intenzivní péče.

REFERENČNÍ SEZNAM

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy : 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BEDNAŘÍK, Milan. *Kvalita péče ve zdravotnictví*. Praha: Ústav práva a právní vědy, o.p.s., 2018. 45 stran. Právo a management. ISBN 978-80-87974-14-8.

CASH, Rebecca E.; POWELL, Jonathan R.; PETERS, Gregory A.; GOLDBERG, Scott A.; PANCHAL, Ashish R. et al., 2022. Trends in demographic and employment characteristics of US emergency medical technicians and paramedics, 2011–2019. Online. Journal of the American College of Emergency Physicians Open. Roč. 3, č. 4. ISSN 2688-1152. Dostupné z: <https://doi.org/10.1002/emp2.12776>. [cit. 2023-02-05].

ČESKO. Nařízení vlády č. 31/2010 Sb., o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků se specializovanou způsobilostí. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 26. 4. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-31>

ČESKO. Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 30. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-222>

ČESKO. Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 5. 4. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-341>

ČESKO. Vyhláška č. 39/2005 Sb., vyhláška, kterou se stanoví minimální požadavky na studijní programy k získání odborné způsobilosti k výkonu nelékařského zdravotnického povolání. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 30. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-39>

ČESKO. Vyhláška č. 55/2011 Sb., o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 30. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-55>

ČESKO. Vyhláška č. 187/1992 Sb., ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, kterou se mění a doplňuje vyhláška č. 354/1991 Sb., o středních školách. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 30. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-187>

ČESKO. Vyhláška č. 354/1991 Sb., ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky o středních školách. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 30. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-354>

ČESKO. Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 30. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-95>

ČESKO. Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních). In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 30. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96>

ČESKO. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 30. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>

ČESKO. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 30. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>

ČESKO. Zákon č. 201/2017 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně

některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 30. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-201>

ČESKO. Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách). In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 26. 4. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-372>

ČESKO. Zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 30. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-374>

ČESKO. Zákon č. 455/2022 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 30. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2022-455>

ČESKO. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010–2024 [cit. 30. 3. 2024]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

FRANĚK, Ondřej. Dřívější odchod do důchodu pro záchranáře aneb “smíšené pocity” v praxi. Online. *Zachrannasluzba.cz*: Nezávislý web o zdravotnické záchranné službě. Praha: Fraňek, 2022. Dostupné z: <https://zachrannasluzba.cz/drivejsi-odchod-do-duchodu-pro-zachranare/>. [cit. 2023-02-05].

FRAZER, Helen; VAN HOOFF, Miranda; LAWRENCE-WOOD, Ellie a SEARLE, Amelia, 2021. Factors influencing the recruitment and retention of female first responders: a mixed methods systematic review protocol. Online. *JBISIRIR-D-19-00427*. ISSN 2689-8381. Dostupné z: <https://doi.org/10.11124/JBISIRIR-D-19-00427>. [cit. 2023-02-05].

HEKELOVÁ, Zuzana, 2012. Manažerské znalosti a dovednosti pro sestry. Sestra (Grada). Praha: Grada. ISBN 9788024740324.

KŘEMENOVÁ, Karolína a PFEFEROVÁ, Eva, 2016. Žena versus muž v profesi zdravotnického záchranáře. Online. Urgentní medicína. Roč. 18, č. 4, s. 49 - 54. ISSN 1212-1924. Dostupné z: https://urgentnimedicina.cz/casopisy/UM_2015_04.pdf. [cit. 2022-12-05].

Majchrowska A, Pawlikowski J, Jojczuk M, Nogalski A, Bogusz R, Nowakowska L, Wiechetek M. Social Prestige of the Paramedic Profession. *Int J Environ Res Public Health*. 2021 Feb 5;18(4):1506. doi: 10.3390/ijerph18041506. PMID: 33562521; PMCID: PMC7915597.

MIKULÁŠTÍK, Milan, 2015. Manažerská psychologie. 3., přepracované vydání. Manažer. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4221-2.

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY, 2021. Přehled oborů a vzdělávání nelékařských zdravotnických pracovníků. Online. Ministerstvo zdravotnictví České republiky. 30.1.2024. Dostupné z: <https://mzd.gov.cz/prehled-oboru-a-vzdelavani-nelekarskych-zdravotnickych-pracovniku/>. [cit. 2024-04-26].

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR, 2023. Věstník Ministerstva zdravotnictví České republiky: částka 7. In: . S. 86. Dostupné z: https://mzd.gov.cz/wp-content/uploads/2023/05/Vestnik-MZ_07-2023.pdf [cit. 2024-03-05].

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČR, 2023. Věstník Ministerstva zdravotnictví České republiky: částka 17. In: . S. 202. Dostupné z: https://mzd.gov.cz/wp-content/uploads/2023/12/Vestnik-MZ_17-2023.pdf [cit. 2024-03-05].

NĚMEČEK, Jakub. Motivace a angažovanost na pracovišti - Role finanční motivace v práci: výhody a nevýhody Online. Bakalářská práce. Praha: AMBIS - vysoká škola, a. s. 2023. Dostupné z: <https://theses.cz/id/nzql6j/>. [cit. 2024-04-08].

NUSHART, Tomáš. Komfortní zóna v souvislosti se spokojeností zaměstnanců Online. Bakalářská práce. Praha: České vysoké učení technické v Praze, Celoškolská pracoviště (studium mimo fakulty). 2017. Dostupné z: <https://theses.cz/id/ccg89z/>. [cit. 2024-04-08].

ONDŘIOVÁ, Iveta a FERTALOVÁ, Terézia. *Manažerská etika ve zdravotnické praxi*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2021. 98 stran. ISBN 978-80-271-1728-4.

PEŘAN, David; PEKARA, Jaroslav; VLK, Radomír; SLABÝ, Marek a KOLOUCH, Petr. NÁRODNÍ SROVNÁNÍ POČTŮ ABSOLVENTŮ A PERSONÁLNÍCH POŽADAVKŮ ZDRAVOTNICKÝCH ZÁCHRANNÝCH SLUŽEB PO ZRUŠENÍ VYŠŠÍCH ODBORNÝCH ZDRAVOTNICKÝCH ŠKOL. Online. Urgentní medicína. 2020, roč. 23, č. 1, s. 17 - 20. ISSN 1212-1924. Dostupné z: https://urgentnimediceina.cz/casopisy/UM_2020_1.pdf. [cit. 2024-02-05].

PETRUNCÍKOVÁ, Dana, 2014. Maslowa pyramida potřeb. Online. In: Hotely Hotelům. Dostupné z: <https://www.hotely-hotelum.cz/pyramida-potreb/>. [cit. 2024-04-26].

PLAMÍNEK, Jiří, 2015. Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali. 3., rozšířené vydání. Poradce pro praxi. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5515-1.

PLECHÁČ, D., 2020. Historie vzdělávání zdravotnických záchranářů. Liberec. Bakalářská práce. Fakulta zdravotnických studií Technické univerzity v Liberci. [cit. 2024-03-20]. Dostupné z: <https://dspace.tul.cz/server/api/core/bitstreams/e09cb340-6109-49fb-af92-eb13a56a98e5/content>

PLEVOVÁ, Ilona, 2012. Management v ošetrovatelství. Sestra (Grada). Praha: Grada. ISBN 9788024738710.

SIGMUND. 2019. Jak je to se všeobecnými sestrami na ZZS. Mohou na záchránkách pracovat? Které a za jakých podmínek?. KOMORA ZÁCHRANÁŘŮ ZDRAVOTNICKÝCH ZÁCHRANNÝCH SLUŽEB ČESKÉ REPUBLIKY. Komora záchranářů [online]. Praha: Komora záchranářů, [cit. 2024-09-08]. Dostupné z: <https://www.komorazachranaru.cz/aktualita/jak-je-to-se-vseobecny-mi-sestrami-na-zzs-mohou-na-zachrankach-pracovat-ktere-a-za-jakych-podminek>

VÉVODA, Jiří, 2013. Motivace sester a pracovní spokojenost ve zdravotnictví. Sestra (Grada). Praha: Grada. ISBN 9788024747323.

Vybrané ukazatele za rok 2023, 2024. Online. Asociace zdravotnických záchranných služeb České republiky. S. 13. Dostupné z: <https://www.azzs.cz/dokumenty/zdravotnicke-zachranne-sluzby-v-cr-v-cislech/vybrane-ukazatele-zzs-cr>. [cit. 2024-04-26].

Zápis z jednání členské schůze AZZS ČR 1 2023, 2023. Online. In: Asociace zdravotnických záchranných služeb České republiky. Dostupné z: <https://www.azzs.cz/dokumenty/zapisy-z-jednani>. [cit. 2024-04-26].

Přehled souhlasných stanovisek pro studijní programy VŠ, 2024. Online. 4.1.2024. Dostupné z: <https://mzd.gov.cz/prehled-souhlasnych-stanovisek-vs/>. [cit. 2024-04-26].

Přehled souhlasných stanovisek pro studijní programy VOŠ, 2024. Online. 4.1.2024. Dostupné z: <https://mzd.gov.cz/prehled-souhlasnych-stanovisek-vos/>. [cit. 2024-04-26].

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ

apod.	A podobně
AZZS ČR	Asociace zdravotnických záchranných služeb České republiky
č.	Číslo
ČR	Česká republika
např.	například
NLZP	Nelékařské zdravotnické povolání
NV	Nařízení vlády
MŠMTČR	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky
MZČR	Ministerstvo zdravotnictví České republiky
PALIP	Poskytovatel akutní lůžkové intenzivní péče
PNP	Přednemocniční neodkladná péče
PZZS	Poskytovatel zdravotnické záchranné služby
resp.	Respektive
RLP	Rychlá lékařská pomoc
RV	Rendez-Voouz
RZP	Rychlá zdravotnická pomoc
Sb.	Sbírky
ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky
VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
ZZ	Zdravotnický záchranář
ZZS	Zdravotnická záchranná služba

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1	Maslowova pyramida potřeb.....	27
---------------------	--------------------------------	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1	Přehled vysokých škol.....	17
Tabulka č. 2	Počet absolventů vysokých škol oboru zdravotnický záchranář ve sledovaném období.....	34
Tabulka č. 3	Počet volných a nově vzniklých pracovních pozic u poskytovatele ZZS ve sledovaném období	36
Tabulka č. 4	Věková struktura NLZP u poskytovatelů ZZS	37
Tabulka č. 5	Počty zaměstnanců v kategorii NLZP, kteří splní v příštích 5 letech podmínky pro odchod do dřívějšího důchodu.....	38
Tabulka č. 6	Přijetí zaměstnanci u poskytovatelů ZZS a povinná roční praxe.....	40
Tabulka č. 7	Nedostatek NLZP u poskytovatelů ZZS.....	41
Tabulka č. 8	zaměstnání respondentů.....	42
Tabulka č. 9	Finanční ohodnocení.....	43
Tabulka č. 10	Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za práci v komfortní zóně	44
Tabulka č. 11	Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za práci mimo komfortní zónu.....	45
Tabulka č. 12	Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, kde nevyužijí možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení	46
Tabulka č. 13	Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, kde využijí možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení.....	48
Tabulka č. 14	Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, kde nepracují samostatně dle platných kompetencí, ale dle ordinací lékaře.....	49
Tabulka č. 15	Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, kde pracují samostatně dle platných kompetencí.....	51
Tabulka č. 16	Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, s vysokou mírou jistoty zaměstnání.	52
Tabulka č. 17	Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, s vysokou mírou jistoty zaměstnání.....	55
Tabulka č. 18	Zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru.....	57
Tabulka č. 19	Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru.....	58
Tabulka č. 20	Benefity zaměstnavatele.....	59

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1	Počet absolventů vysokých škol oboru zdravotnický záchranář ve sledovaném období.....	35
Graf č. 2	Počet volných a nově vzniklých pracovních pozic u poskytovatele ZZS ve sledovaném období	36
Graf č. 3	Věková struktura NLZP u poskytovatelů ZZS	37
Graf č. 4	Počty zaměstnanců v kategorii NLZP, kteří splní v příštích 5 letech podmínky pro odchod do dřívějšího důchodu.....	39
Graf č. 5	Přijetí zaměstnanci u poskytovatelů ZZS a povinná roční praxe.....	40
Graf č. 6	Nedostatek NLZP u poskytovatelů ZZS.....	41
Graf č. 7	Finanční ohodnocení.....	44
Graf č. 8	Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za práci v komfortní zóně	45
Graf č. 9	Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za práci mimo komfortní zónu.....	46
Graf č. 10	Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, kde nevyužijí možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení	49
Graf č. 11	Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, kde využijí možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení.....	49
Graf č. 12	Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, kde nepracují samostatně dle platných kompetencí, ale dle ordinací lékaře.....	51
Graf č. 13	Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, kde pracují samostatně dle platných kompetencí.....	53
Graf č. 14	Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, s vysokou mírou jistoty zaměstnání.....	54
Graf č. 15	Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, s vysokou mírou jistoty zaměstnání.....	56
Graf č. 16	Zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru.....	57
Graf č. 17	Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru.....	58
Graf č. 18	Počet absolventů vysokých škol oboru zdravotnický záchranář ve sledovaném období.....	59

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1	Souhlasné stanovisko Etické komise Univerzity Palackého v Olomouci.....	93
Příloha č. 2	Dotazník pro poskytovatele ZZS.....	94
Příloha č. 3	Dotazník pro vysoké školy.....	98
Příloha č. 4	Dotazník pro absolventy oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství.....	100

Příloha č. 1 Souhlasné stanovisko Etické komise Univerzity Palackého v Olomouci



Fakulta
zdravotnických věd

UPOL - 19251/FZV-2023

Vážený pan
Bc. Lukáš John, DiS.

2023-01-10

Vyjádření Etické komise FZV UP


Vážený pane bakaláři,

na základě Vaší Žádosti o stanovisko Etické komise FZV UP byla Vaše výzkumná část diplomové práce posouzena a po vyhodnocení všech zaslaných dokumentů Vám sdělujeme, že diplomové práci s názvem „**Analýza nedostatku nelékařských zdravotnických pracovníků u poskytovatelů zdravotnické záchranné služby**“, jehož jste hlavním řešitelem, bylo uděleno

souhlasné stanovisko Etické komise FZV UP .

S pozdravem,

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
Fakulta zdravotnických věd
Etická komise
Hněvotínská 3, 775 15 Olomouc


Mgr. Renáta Váverková
předsedkyně
Etické komise FZV UP

Fakulta zdravotnických věd Univerzity Palackého v Olomouci
Hněvotínská 3 | 775 15 Olomouc | T: 585 632 880
www.fzv.upol.cz

Příloha č. 2 Dotazník pro poskytovatele ZZS

Vážená paní ředitelko, Vážený pane řediteli.


Na základě předchozí žádosti o spolupráci o získání dat, a Vašeho souhlasného stanoviska, si Vás nyní dovolujeme oslovit s žádostí o vyplnění krátkého dotazníku.

Jmenuji se Lukáš John a jsem studentem navazujícího magisterského studia oboru Organizace a řízení ve zdravotnictví na Ústavu zdravotnického managementu a ochrany veřejného zdraví Fakulty zdravotnických věd Univerzity Palackého v Olomouci. Společně s Mgr. Vladimírem Jaruškem, MBA, viceprezidentem Komory záchranářů zdravotnických záchranných služeb České republiky, zpracováváme diplomovou práci na téma **Analýza nedostatku nelékařských zdravotnických pracovníků u poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb**.

Aktuálně pracujeme na praktické části diplomové práce, pro kterou je nezbytné získat data od poskytovatelů ZZS, která následně propojíme se získanými daty od absolventů bakalářského oboru zdravotnický záchranář, a s daty od fakult vysokých škol vyučující obor zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství.

Děkujeme za spolupráci.

Lukáš John



Dotazník pro poskytovatele ZZS

1. Jaký byl celkový počet volných pracovních pozic pro NLZP v letech 2017-2022 u Vaší ZZS.

Uvedte prosím konkrétní číslo do tabulky č. 1

(volná pracovní pozice = pracovní pozice vzniklá na základě ukončení pracovního poměru, odchodu do důchodu, přeřazení zaměstnance apod....)

2. Jaký byl celkový počet nově vzniklých pracovních pozic pro NLZP v letech 2017-2022 u Vaší ZZS.

Uvedte prosím konkrétní číslo do tabulky č. 1

(nově vzniklá pracovní pozice = pracovní pozice vzniklá na základě nově zřízené posádky, rozšíření operačního střediska apod...)

Tabulka č. 1		
Kalendářní rok	Počet volných pracovních pozic	Počet nově vzniklých pracovních pozic
2017		
2018		
2019		
2020		
2021		
2022		

3. Kolik z uvedených volných či nově vzniklých pracovních pozic pro NLZP bylo obsazeno

Uvedte prosím konkrétní číslo do tabulky č. 2

Tabulka č. 2						
Obsazení pracovní pozice/rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Zdravotnický záchranář						
Všeobecná sestra se specializací						
Zdravotnický záchranář pro UM						
Řidič vozidla ZZS						
Dosud neobsazeno						

4. Jaké je věkové složení NLZP ve Vaší organizaci?

Uveďte prosím konkrétní číslo do tabulky č. 3

Tabulka č. 3 - Věkové rozmezí	Celkový počet NLZP ve věkovém rozmezí
21-30	
31-40	
41-50	
51-60	
61 - více	

5. Jaký je počet zaměstnanců v kategorii NLZP, kteří v následujících 5 letech dosáhnou podmínek pro odchod do dřívějšího důchodu?

(uveďte prosím počet)

.....

6. Jaký je počet zaměstnanců v kategorii zdravotnický záchranář, které jste přijali v letech 2017-2022 se splněnou povinnou roční praxí?

(uveďte prosím počet)

.....

7. Jaký je počet zaměstnanců v kategorii NLZP, které jste přijali v letech 2017-2022 bez splněné povinné roční praxe? (pracovní pozice řidič, ZZ pod dohledem, ZOS)

(uveďte prosím počet)

.....

8. Jaký je aktuální počet volných pracovních pozic v kategorii zdravotnický záchranář u Vaší ZZS?

(uveďte prosím počet)

.....

9. Jaký je aktuální počet volných pracovních pozic v kategorii řidič vozidla ZZS?

(uveďte prosím počet)

.....

10. Pociťuje vaše organizace nedostatek zdravotnických záchranářů na trhu práce?

(zaškrtněte)

- ANO
- NE

11. Pokud jste v 10. otázce odpověděli ANO, co je dle vašeho uvážení příčinou tohoto nedostatku?
(pokud uvedete více faktorů, seřaďte podle důležitosti 1 – více, kdy 1 je nejdůležitější)

1.
2.
3.
4.
5.

DĚKUJEME ZA OCHOTU A VÁŠ ČAS SPOLUPRACOVAT

Příloha č. 3 Dotazník pro vysoké školy

Vážená paní, Vážený pane.


Na základě předchozí žádosti o spolupráci a získání dat, a Vašeho souhlasného stanoviska, si Vás nyní dovoluujeme oslovit s žádostí o poskytnutí dat týkající se počtu absolventů oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství na Vaší fakultě.

Jmenuji se Lukáš John a jsem studentem navazujícího magisterského studia oboru Organizace a řízení ve zdravotnictví na Ústavu zdravotnického managementu a ochrany veřejného zdraví Fakulty zdravotnických věd Univerzity Palackého v Olomouci. Společně s Mgr. Vladimírem Jaruškem, MBA, viceprezidentem Komory záchranářů zdravotnických záchranných služeb České republiky, zpracováváme diplomovou práci na téma **Analýza nedostatku nelékařských zdravotnických pracovníků u poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb.**

Aktuálně pracujeme na praktické části diplomové práce, pro kterou je nezbytné získat data z **fakult vysokých škol, které vyučují obor zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství.** Získaná data budou následně propojena s daty získanými od poskytovatelů ZZS a od absolventů bakalářského oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství.

Děkujeme za spolupráci, velice si ji vážíme.

Lukáš John



Počet absolventů oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství

Jaký byl celkový počet absolventů bakalářského oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství na Vaší fakultě v uvedených letech.

Uvedte konkrétní číslo do tabulky

Kalendářní rok	Počet absolventů oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství
2017	
2018	
2019	
2020	
2021	
2022	

DĚKUJEME ZA OCHOTU A VÁŠ ČAS SPOLUPRACOVAT

Příloha č. 4 Dotazník pro absolventy oboru zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství

Vážená paní, Vážený pane.

Obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku.

Jmenuji se Lukáš John a jsem studentem navazujícího magisterského studia oboru Organizace a řízení ve zdravotnictví na Ústavu zdravotnického managementu a ochrany veřejného zdraví Fakulty zdravotnických věd Univerzity Palackého v Olomouci. Společně s Mgr. Vladimírem Jaruškem, MBA, viceprezidentem Komory záchranářů zdravotnických záchranných služeb České republiky, zpracováváme diplomovou práci na téma **Analýza nedostatku nelékařských zdravotnických pracovníků u poskytovatelů zdravotnických záchranných služeb**.


Aktuálně pracujeme na praktické části diplomové práce, pro kterou je nezbytné získat data od **absolventů bakalářského studia zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství**.

Prosím věnujte několik minut Vašeho času vyplnění tohoto dotazníku.

Zároveň Vás také žádáme, zda byste mohl/a přeposlat tento elektronický dotazník Vaším spolužákům a kolegům z bakalářského studia zdravotnického záchranáře, abychom získali co největší počet respondentů.

Děkujeme za spolupráci, velice si jí vážíme

Lukáš John



DOTAZNÍK K VÝZKUMNÉMU PROJEKTU: ANALÝZA NEDOSTATKU NELÉKAŘSKÝCH ZDRAVOTNICKÝCH PRACOVNÍKŮ U POSKYTOVATELŮ ZDRAVOTNICKÝCH ZÁCHRANNÝCH SLUŽEB

U následujících otázek zaškrtněte odpověď, která nejlépe vystihuje vaši situaci a/nebo názor.

1. Jste zaměstnán/a v systému poskytování zdravotní péče? Pokud ano, tak kde?
(vyberte jednu z uvedených možností)
 - Ano – v ČR
 - Ano – mimo ČR, ale v EU
 - Ano – mimo ČR i mimo EU
 - Ne, nejsem zaměstnán v systému poskytování zdravotní péče, pracuji mimo obor
 - Ne, nejsem zaměstnán v systému poskytování zdravotní péče, pokračuji ve studiu

2. U jakého typu poskytovatele zdravotních služeb jste zaměstnán/a v hlavním pracovním poměru?
(vyberte jednu z uvedených možností)
 - Poskytovatel zdravotnické záchranné služby
 - Poskytovatel akutní lůžkové intenzivní péče (ARO, JIP, UP, anesteziologické oddělení, apod.)
 - Poskytovatel akutní lůžkové péče (oddělení standardní péče)
 - Jiný typ poskytovatele zdravotní péče - uveďte.....

3. Jaká je výše Vašeho pracovního úvazku ve Vašem hlavním pracovním poměru?
(vyberte jednu z uvedených možností)
 - 1,0
 - 0,5-0,9
 - 0,1-0,4
 - DPČ
 - DPP

4. Na jaké pracovní pozici pracujete ve Vašem hlavním pracovním poměru?
(vyberte jednu z uvedených možností)
 - Zdravotnický záchranář
 - Zdravotnický záchranář pro urgentní medicínu
 - Řidič vozidla ZZS
 - Praktická sestra/Zdravotnický asistent
 - Všeobecná sestra
 - Jiná pracovní pozice - uveďte

5. U jakého typu poskytovatele zdravotních služeb jste zaměstnán/a ve vedlejším pracovním poměru?
(vyberte z uvedených možností)
 - Poskytovatel zdravotnické záchranné služby
 - Poskytovatel akutní lůžkové intenzivní péče (ARO, JIP, UP, anesteziologické oddělení, apod.)
 - Poskytovatel akutní lůžkové péče (oddělení standardní péče)
 - Jiný typ poskytovatele zdravotní péče - uveďte.....
 - Nejsem zaměstnán u žádného poskytovatele zdravotních služeb ve vedlejším pracovním poměru

6. Jaká je výše Vašeho pracovního úvazku ve Vašem vedlejších pracovním poměru?
(vyberte z uvedených možností)
- 1,0
 - 0,5-0,9
 - 0,1-0,4
 - DPČ
 - DPP
 - Nejsem zaměstnán u žádného poskytovatele zdravotních služeb ve vedlejších pracovním poměru
7. Na jaké pracovní pozici pracujete ve Vašem vedlejších pracovním poměru?
(vyberte z uvedených možností)
- Zdravotnický záchranář
 - Zdravotnický záchranář pro urgentní medicínu
 - Řidič vozidla ZZS
 - Praktická sestra/Zdravotnický asistent
 - Všeobecná sestra
 - Jiná pracovní pozice - uveďte
 - Nejsem zaměstnán u žádného poskytovatele zdravotních služeb ve vedlejších pracovním poměru
8. Zaměstnání a povinná roční praxe
(vyberte z uvedených možností)
- Jsem u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče zaměstnán/a v rámci povinné roční praxe
 - Povinnou roční praxi mám již splněnou a dále pracuji u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče v hlavním pracovním poměru
 - Povinnou roční praxi mám již splněnou a dále pracuji u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče ve vedlejších pracovním poměru (snížený, úvazek, DPČ, DPP)
 - Po splnění povinné roční praxe jsem ukončil/a zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče a nastoupil k poskytovateli ZZS
 - Současně s plněním povinné roční praxe u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče již pracuji u poskytovatele ZZS

FINANČNÍ OHODNOCENÍ

9. Máte představu o výši finančního ohodnocení u poskytovatele ZZS, která se váže k Vaší pracovní pozici a délce Vámi vykonávané praxe?
(vyberte jednu z uvedených možností)
- ANO
 - NE
10. Máte představu o výši finančního ohodnocení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče, která se váže k Vaší pracovní pozici a délce Vámi vykonávané praxe?
(vyberte jednu z uvedených možností)
- ANO
 - NE

11. Výše finančního ohodnocení je pro mě rozhodujícím faktorem pro výběr zaměstnání
(vyjádřete míru souhlasu s tvrzením)

- 1 – Naprosto souhlasím
- 2 – Spíše souhlasím
- 3 – Nevím
- 4 – Spíše nesouhlasím
- 5 – Naprosto nesouhlasím

RŮZNORODÁ PRÁCE, PRÁCE V TERÉNU A PRÁCE MIMO KOMFORTNÍ ZÓNU

12. Vyhovuje Vám různorodá práce, práce v terénu a práce mimo komfortní zónu
(vyberte jednu z uvedených možností)

- ANO
- NE

13. Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považuji za práci
v komfortní zóně
(vyjádřete míru souhlasu s tvrzením)

- 1 – Naprosto souhlasím
- 2 – Spíše souhlasím
- 3 – Nevím
- 4 – Spíše nesouhlasím
- 5 – Naprosto nesouhlasím

14. Zaměstnání u poskytovatele ZZS považuji za práci mimo komfortní zónu
(vyjádřete míru souhlasu s tvrzením)

- 1 – Naprosto souhlasím
- 2 – Spíše souhlasím
- 3 – Nevím
- 4 – Spíše nesouhlasím
- 5 – Naprosto nesouhlasím

SAMOSTATNÉ ROZHODOVÁNÍ A KRITICKÉ MYŠLENÍ

15. Vyhovuje Vám zaměstnání, při kterém využijete možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení?
(vyberte jednu z uvedených možností)

- ANO
- NE

16. Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považuji za zaměstnání,
kde nevyužiji možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení
(vyjádřete míru souhlasu s tvrzením)

- 1 – Naprosto souhlasím
- 2 – Spíše souhlasím
- 3 – Nevím
- 4 – Spíše nesouhlasím
- 5 – Naprosto nesouhlasím

17. Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, kde využiji možnost samostatného rozhodování a kritického myšlení.

(vyjádřete míru souhlasu s tvrzením)

- 1 – Naprosto souhlasím
- 2 – Spíše souhlasím
- 3 – Nevím
- 4 – Spíše nesouhlasím
- 5 – Naprosto nesouhlasím

SAMOSTATNÁ PRÁCE DLE PLATNÝCH KOMPETENCÍ

18. Vyhovuje Vám zaměstnání, kde máte možnost samostatné práce dle platných kompetencí?

(vyberte jednu z uvedených možností)

- ANO
- NE

19. Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, kde nepracují samostatně dle platných kompetencí, ale dle ordinací lékaře.

(vyjádřete míru souhlasu s tvrzením)

- 1 – Naprosto souhlasím
- 2 – Spíše souhlasím
- 3 – Nevím
- 4 – Spíše nesouhlasím
- 5 – Naprosto nesouhlasím

20. Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, kde pracují samostatně dle platných kompetencí.

(vyjádřete míru souhlasu s tvrzením)

- 1 – Naprosto souhlasím
- 2 – Spíše souhlasím
- 3 – Nevím
- 4 – Spíše nesouhlasím
- 5 – Naprosto nesouhlasím

JISTOTA ZAMĚSTNÁNÍ

21. Je pro výběr Vašeho zaměstnavatele důležitá jistota daného zaměstnání?

(vyberte jednu z uvedených možností)

- ANO
- NE

22. Zaměstnání v nemocničním zařízení u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání, s vysokou mírou jistoty zaměstnání.

(vyjádřete míru souhlasu s tvrzením)

- 1 – Naprosto souhlasím
- 2 – Spíše souhlasím
- 3 – Nevím
- 4 – Spíše nesouhlasím
- 5 – Naprosto nesouhlasím

23. Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání, s vysokou mírou jistoty zaměstnání.
(vyjádřete míru souhlasu s tvrzením)

- 1 – Naprosto souhlasím
- 2 – Spíše souhlasím
- 3 – Nevím
- 4 – Spíše nesouhlasím
- 5 – Naprosto nesouhlasím

PRESTIŽ OBORU A ZAMĚSTNAVATELE

24. Je pro výběr Vašeho zaměstnavatele důležitá jeho prestiž a prestiž oboru?
(vyberte jednu z uvedených možností)

- ANO
- NE

25. Zaměstnání u poskytovatele akutní lůžkové intenzivní péče považují za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru.
(vyjádřete míru souhlasu s tvrzením)

- 1 – Naprosto souhlasím
- 2 – Spíše souhlasím
- 3 – Nevím
- 4 – Spíše nesouhlasím
- 5 – Naprosto nesouhlasím

26. Zaměstnání u poskytovatele ZZS považují za zaměstnání s vysokou prestiží zaměstnavatele i oboru.
(vyjádřete míru souhlasu s tvrzením)

- 1 – Naprosto souhlasím
- 2 – Spíše souhlasím
- 3 – Nevím
- 4 – Spíše nesouhlasím
- 5 – Naprosto nesouhlasím

BENEFITY ZAMĚSTNAVATELE

27. Jsou pro výběr Vašeho zaměstnání důležité nabízené benefity zaměstnavatele?
(zaškrtněte)

- ANO
- NE

28. Jste spokojeni s nabízenými benefity Vašeho zaměstnavatele?
(zaškrtněte)

- ANO
- NE

29. Víte jaké benefity pro zaměstnance nabízí konkurenční zaměstnavatel ve vašem okolí?
(zaškrtněte)
- ANO
 - NE

NA ZÁVĚR PROSÍME O VYPLNĚNÍ NÁSLEDUJÍCÍCH POLOŽEK

30. Jste absolventem/absolventkou bakalářského studijního programu zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství?
- Ano
 - Ne
31. V kterém roce jste absolvoval/a bakalářský studijní program zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství?
- 2017
 - 2018
 - 2019
 - 2020
 - 2021
 - 2022
 - Jiný, uveďte
32. Jaká byla forma Vámi absolvovaného studia programu zdravotnický záchranář/zdravotnické záchranářství?
- prezenční
 - kombinovaná
33. Váš věk (v letech)
34. Pohlaví:
- žena
 - muž
 - jiné

DĚKUJEME ZA VÁŠ ČAS A OCHOTU SPOLUPRACOVAT PŘI VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU