

LATVIJAS UNIVERSITĀTES
MEDICĪNAS FAKULTĀTES
PROFESIONĀLĀ BAKALaura STUDIJU PROGRAMMA
„MĀSZINĪBAS”

VISPĀRĒJĀS APRŪPES MĀSAS ADAPTĀCIJA
PROFESIONĀLAJĀ VIDĒ, UZSĀKOT DARBA GAITAS

BAKALaura DARBS

Autore: **Linda Alksne**
Stud. apl. Nr. ls20120

Darba vadītājs: Mg. sac. sal., Bc.psych., Laura Vīksna

RĪGA 2024

Anotācija

Bakalaura darba tēma ir “Vispārējās aprūpes māsas adaptācija profesionālajā vidē, uzsākot darba gaitas”. Tēmas aktualitāti nosaka situācija Latvijas valsts veselības aprūpē, kurā darbu profesijā pēc studijām izvēlās turpināt vien aptuveni 80% māsu no kopējā absolventu skaita ik gadu. Uzsākot darbu ārstniecības iestādēs, jaunās māsas saskaras ar dažādiem pārbaudījumiem, kas ietver darba specifiku, apmācības, iekšējo vidi darba kolektīvā. Neizturot adaptācijas posmu, daļa māsu izvēlās darbu profesijā neturpināt, kā rezultātā katru gadu tiek zaudēti jaunie speciālisti.

Bakalaura darba mērķis ir noskaidrot vispārējās aprūpes māsas adaptāciju profesionālajā vidē, uzsākot darba gaitas. Pētījuma hipotēze: Vispārējās aprūpes māsas adaptāciju profesionālajā darba vidē, uzsākot darba gaitas, būtiski ietekmē darba vadītāja nodrošinātā individuālā pieeja. Mērķa sasniegšanai tika izvirzīti šādi uzdevumi: 1. analizēt literatūru, ietverot “adaptācija” jēdziena raksturojumu; 2. analizēt P. Benneres teoriju par māsu kompetenču līmeņiem; 3. izveidot pētījuma instrumentu- anketu; 4. veikt kvantitatīvu pētījumu ārstniecības iestādēs; 5. apkopot un analizēt iegūtos rezultātus; 6. izstrādāt secinājumus un izvirzīt priekšlikumus.

Darba ietvaros izmantota kvantitatīvā pētniecības metode ar pētījuma instrumentu-anketa. Pētījuma respondenti: vispārējās aprūpes māsas ar darba stāžu līdz 1 gadam. Pētījuma bāze: interneta vide. Pētījuma rezultāti atspoguļo 83% jauno māsu vēlmi pēc individuālas pieejas no darba vadītāja puses. Māsas atzīmē mentora atbalsta un sakārtotas darba vietas nozīmīgumu, kas palīdz tikt galā ar adaptācijas procesā radušos stresu un pieredzes trūkuma radītajām neērtībām.

Bakalaura darbs sastāv no 35 lappusēm, 6 nodaļām un 2 apakšnodaļām. Darbā ievietoti 12 attēli, izmantoti 33 literatūras avoti.

Atslēgas vārdi: adaptācija profesionālajā vidē, veicinošie faktori, kavējošie faktori, nodarbinātība.

Annotation

The topic of the bachelor's thesis is "Adaptation of the general care nurse in the professional environment, starting the work process". The topicality of the topic is determined by the situation in Latvian state health care, where approximately 80% of the total number of graduates choose to continue working in the profession after their studies every year. When starting work in a medical institution, young nurses are faced with various tests, which include the specifics of work, training, internal environment in the work team. Not passing the adaptation stage, some nurses choose not to continue working in the profession, as a result of which new specialists are lost every year.

The aim of the bachelor thesis is to find out the adaptation of the general care nurse in the professional environment, starting the work process. Research hypothesis: The adaptation of the general care nurse in the professional environment, when starting work, is significantly influenced by the individual approach provided by the supervisor. To achieve the goal, the following tasks were set: 1. to analyze the literature, including the description of the concept of "adaptation"; 2. to analyze P. Benner's theory about nursing competence levels; 3. create a research tool- a questionnaire; 4. to conduct a quantitative study in medical institutions; 5. to collect and analyze the obtained results; 6. develop conclusions and put forward proposals.

Within the framework of the work, a quantitative research method was used with a research tool- a questionnaire. Research respondents: general care nurses with up to 1 year of work experience. Research base: Internet environment.

The results of the study reflect the desire of 83% of young nurses for an individual approach from the supervisor. The nurses note the importance of a mentor's support and an organized workplace, which helps to cope with the stress of the adaptation process and the discomfort caused by lack of experience. The bachelor thesis consists of 35 pages, 6 chapters and 2 subsections. 13 pictures are placed in the work, 33 literary sources are used.

Keywords: adaptation in the professional environment, promoting factors, hindering factors, employment.

SATURS

Ievads.....	5
1. Patrīcijas Benneres teorija- no iesācēja līdz ekspertam.....	7
2. Māsas- iesācējas profesionālā darbība Latvijā	9
3. Adaptācija profesionālajā vidē	10
3.1. Profesionālās adaptācijas veicinošie faktori	12
3.2. Profesionālās adaptācijas kavējošie faktori	15
4. Ārvalstīs veiktie pētījumi par jauno māsu nodarbinātību, to analīze.....	17
5. Pētījuma metodoloģija	20
6. Pētījuma rezultāti un analīze.....	21
Secinājumi	30
Priekšlikumi.....	32
Izmantotā literatūra un avoti.....	33
Pielikumi.....	36
1. pielikums. Ētikas komitejas atzinuma kopija	37
2. pielikums. Aptaujas anketa.....	38

Ievads

2023. gadā Latvijas Veselības Ministrija un Izglītības un zinātnes ministrija kopīgi izstrādājušas informatīvo ziņojumu par māsu nodarbinātību un profesijas attīstību. Tajā tika apkopoti dati no Centrālās statistikas pārvaldes par absolvējušo māsu skaitu, to nodarbinātību pēc studiju beigšanas, un, balstoties uz tiem, tika izveidoti secinājumi. Secinājumos tiek norādīts, ka neskatoties uz salīdzinoši zemo atalgojuma sistēmu praktizējošām māsām, liela loma profesijas turpināšanai ir darba vide, darba devēja īstenotie pasākumi māsu piesaistei un to noturēšanai. (1)

Vispārējās aprūpes māsas profesijas standarts nosaka, ka māsa veic pacientu aprūpi, piedalās ārstniecībā, vada pacientu aprūpes darbu, nodarbojas ar pacientu izglītošanu veselības jautājumos un veic profesionālās izglītības darbu. (2) Māsai, lai īstenotu savus pienākumus, ikdienā ir jāsaskaras ar lielu darba noslogojumu, paaugstinātiem stresa un citiem psihosociāliem faktoriem. Saskaroties ar grūtībām, daļa māsu saprot, ka nespēj tikt ar tām galā, jūtas nepārlicinātas par savu izvēli un izvēlas darbu profesijā neturpināt.

Liela nozīme, ievadot māsas profesionālajā darba gaitās, ir uzņēmumam un konkrētam darba vadītājam. Apkārtējās vides problēmas, ierobežojumi un neērtības pakļauj pārbaudījumiem personas adaptācijas spējas. Katrs indivīds apkārtējās vides īpatnības vērtē pēc saviem uzskatiem, izjūtām, un savas izvēles pamato personīgu motīvu vadīti. (3) Ja darba vadītājs neievēro sava padotā vajadzības, nenodrošina tam tādas darba apstākļus, kas palīdzētu tikt galā ar profesionālajām grūtībām, viņš riskē zaudēt vēl vienu kvalificētu speciālistu, kas būtu gatavs pilnveidoties, ja kāds būtu palīdzējis tam sākuma stadijā.

Latvijā ir veikti pētījumi, kuros māsas atzīmē adaptācijas kavējošos faktorus, taču padziļināta izpēte par to, kā darba devējs var ietekmēt adaptācijas procesu, nav veikta. Veselības Ministrija ir izstrādājusi priekšlikumus māsu nodarbinātības veicināšanai (4), taču trūkst konkrētu norādījumu darba vadītājiem, kā nodrošināt jaunajām māsām veiksmīgu adaptācijas procesu, uzsākot profesionālās darba gaitas.

Pētījuma rezultāti varētu palīdzēt darba vadītājiem izprast jauno māsu vajadzības, novērot adaptācijas kavējošos faktorus, lai izvairītos no tiem nākotnē. Apkopojot kvantitatīva pētījuma datus, var skaidrāk definēt problēmas, ar ko saskaras lielākā daļa jauno māsu, aptverot pēc iespējas lielāku iesaistīto personu skaitu.

Pētījuma mērķis: noskaidrot vispārējās aprūpes māsas adaptāciju profesionālajā vidē, uzsākot darba gaitas.

Pētījuma hipotēze: Vispārējās aprūpes māsas adaptāciju profesionālajā darba vidē, uzsākot darba gaitas, būtiski ietekmē darba vadītāja nodrošinātā individuālā pieeja.

Pētījuma uzdevumi:

1. analizēt literatūru, ietverot “adaptācija” jēdziena raksturojumu;
2. analizēt P. Benneres teoriju par māsu kompetenču līmeņiem;
3. izveidot pētījuma instrumentu- anketu;
4. veikt kvantitatīvu pētījumu ārstniecības iestādēs;
5. apkopot un analizēt iegūtos rezultātus;
6. izstrādāt secinājumus un izvirzīt priekšlikumus.

Pētījuma veids: kvantitatīvs pētījums.

Pētījuma instruments: anketas jautājumi.

Pētījuma respondenti: vispārējās aprūpes māsas ar darba stāžu līdz 1 gadam.

Pētījuma bāze: interneta vide.

1. Patrīcijas Benneres teorija- no iesācēja līdz ekspertam

Patrīcija Bennere ir māsa- teorētiķe, kas izstrādājusi modeli klīniskās kompetences līmeņiem māsu praksē. Savā grāmatā “No iesācēja līdz ekspertam: izcilība un spēks klīniskās māsas praksē”, viņa sniedz informāciju, kā novērtēt māsu vajadzības dažādos profesionālās izaugsmes posmos. (5) Patrīcija Bennere ir starptautiski pazīstama pasniedzēja un pētniece, viņas darbs ir ietekmējis klīniskās prakses jomas, klīnisko ētiku. Iepazīstot P. Benneres teoriju, māsas ir guvušas vērtīgas zināšanas, kas palīdz izprast savas specialitātes kolēģus, iemācoties tos atbalstīt un novērtēt. Teorija palīdz saprast, ka pieredze ir process, kas apgūts laika gaitā.

P. Benneres teorija izveidota uz Stjuarta Dreifusa un Huberta Dreifusa prasmju apguves modeļa pamata. Dreifusi uzskatīja, ka pieredze tiek gūta caur mācīšanos, un indivīdam ir jāiziet pieci atšķirīgi posmi no iesācēja līdz ekspertam. Patrīcija Bennere savilka paralēles modelī aprakstītajam un māsu jomai, kur uzlabota prakse bija atkarīga no pieredzes un zināšanām. (5) Pilnveidojot Dreifusu prasmju apguves modeli, tika noskaidroti māsu darbības raksturlielumi dažādos prasmju apguves posmos. Sešās dažādās slimnīcās tika intervēta un novērota 51 pieredzējusi māsa, 11 jaunās māsas, kas tikko absolvējušas skolu un 5 vecāko kursu māsu studentes. Pētījuma rezultātā tika gan apstiprināti, gan noliegti pierādījumi par Dreifusu prasmju apguves modeļa izmantošanu klīniskajā māsu praksē. (6) P. Benneres teorijā tika izvirzīti pieci līmeņi, kurus izejot, māsa no iesācējas var kļūt par ekspertu.

1. **Iesācēja (Novice)**- nav pieredzes situācijās, kuras prasa patstāvīgu lēmumu pieņemšanu. Māsa tiek galā ar konkrētiem uzdevumiem un procedūrām, vadoties pēc teorētiskām zināšanām un citu ieteikumiem. Izņēmuma gadījumā tiks ierobežotas darbības.
2. **Progresīva iesācēja (Advanced Beginner)**- ir saskārusies ar dažādam situācijām, kas ļauj atpazīt kopsakarības. Savā darbā vadās pēc vadlīnijām, ar grūtībām spēj atkāpties no tām, ja situācija prasa citu pieeju. Progresīvai iesācējai ir nepieciešama palīdzība prioritāšu noteikšanā, lai noteiktu svarīgākos veicamos uzdevumus.
3. **Kompetenta (Competent)**- spēj noteikt ilgtermiņa mērķi un sekot plāna īstenošanai. Izsver, kuri aspekti aprūpē uzskatāmi par vissvarīgākajiem. Pietrūkst ātruma un elastības, taču piemīt spēja tikt galā ar pienākumiem. Kompetence visbiežāk veidojas 2 līdz 3 gadu laikā.
4. **Prasmīga (Proficient)**- uztver situācijas kā veselumus, nevis atsevišķas daļas. Balstoties uz pieredzi, spēj mainīt plānus, ātri reaģēt uz notikumiem. Lēmumu pieņemšana ir mazāk apgrūtināšana, tā tiek balstīta uz holistisku pieeju.

5. **Eksperte (Expert)**- savas lielās pieredzes rezultātā spēj intuitīvi uztvert situāciju un noteikt precīzas problēmas. Analītiskos rīkus izmanto tikai retās situācijās, kad nav pārliecības par notikumu virzību. Uzmanību pievērš svarīgākajām detaļām, prot pareizi noteikt mērķus, izpildīt tos un izvēlēties visatbilstošāko pieeju. (6)

Pieredze nav iegūstama tikai laika ritējumā. Tā ir priekšstatu un teoriju pilnveidošana, saskaroties ar daudzām praktiskām situācijām. Teorētiskas zināšanas palīdz uzdot pareizos jautājumus, taču klīniskā prakse ir sarežģītāka un sniedz daudz vairāk realitātes, kā to var aptvert tikai teorija. (6) Patrīcijas Benneres teorija pierāda, ka katrs nākamais māsas kompetences līmenis tiek veidots balstoties uz iepriekšējo. Līmeņi atspoguļo māsu izaugsmi un maina priekšstatu par to, ko nozīmē būt māasai ekspertam. (5)

Māsas adaptācija profesionālajā vidē visbiežāk ietver pirmo (iesācējas) un otro (progresīvas iesācējas) kompetences līmeni. P. Benneres teorija piedāvā veidu, kā izprast māsu prasmju attīstību. Teorija piemērojama māsu vadībā un administrācijā, kā arī savstarpēju saprotošu, koleģiālu attiecību veidošanā.

2. Māsas- iesācējas profesionālā darbība Latvijā

Latvijā 2023. gadā ir novērojama tendence ar nelielu praktizējošo māsu skaita pieaugumu. Vidēji 80% māsu pēc studiju beigšanas izvēlās uzsākt darbu profesijā. Lielākā daļa 2023. gadā absolvējošo māsu izvēlējās strādāt ārpus Rīgas- reģionos, kopumā sastādot 63%, atlikušie 37 % izvēlējās turpināt darbu Rīgā. (7)

Kā vienu no motivējošiem faktoriem māsu skaita pieaugumam reģionos var minēt Veselības Ministrijas īstenoto Eiropas Sociālā fonda projektu “Ārstniecības un ārstniecības atbalstu personu pieejamības uzlabošana ārpus Rīgas”. (8) Projekta ietvaros jaunie speciālisti, arī absolvējošās māsas, varēja pieteikties naudas kompensācijai. Lai saņemtu kompensāciju, tika noslēgts līgums starp ārstniecības personu un ārstniecības iestādi ārpus Rīgas, kas paredz, ka speciālists konkrētajā vietā nostrādās vismaz 5 gadus. Projekta ietvaros līdz 2023. gada 31. decembrim tika piesaistītas 1851 ārstniecības persona. (9) Aptaujās, kas paredz apkopot datus par māsu nodarbinātību, vienu no visbiežāk pieminētajiem kavējošiem faktoriem min zemo atalgojumu profesijā. Projekts motivēja uzsākt darbu profesijā, pievilinot ar atbalsta kompensāciju. Lai arī tas nav ilgtermiņa risinājums, tas atbrīvo no papildus uztraukuma par finansiālo pusi un ļauj pilnībā pievērsties darba pienākumu izpildei un adaptācijai jaunajā kolektīvā. Māsas, pabeidzot studijas universitātē, arī labprātīgi izvēlās atgriezties vidē, no kuras nāk- reģionos. Darbs reģionos prakses laikā bieži vien jau ir ticis iepazīts un tā ir iespēja izvairīties no papildus stresa faktoriem, kas varētu rasties svešā vidē darbu uzsākot.

Studējot universitātē, lielākā daļa topošo ārstniecības personu, izvēlās uzsākt darba gaitas profesijā, paralēli studijām. Māsas, uzsākot darbu profesijā studiju laikā, var ieņemt medicīnas asistenta amatu. Ministru kabineta noteikumi Nr. 268 paredz, ka medicīnas asistents veic profesionālo darbību attiecīgās profesijas ārstniecības personas tiešā uzraudzībā. (10) Esot studenta- medicīnas asistenta amatā, lielākais atbildība slogs tiek noņemts no tā pleciem. Students var būt pārliecināts, ka dažādās situācijās, kas var veidoties darba procesā, tam būs papildus atbalsts no augstāk stāvošās personas. Lai arī realitātē ir novērojama dažu māsu nevēlēšanās apmācīt jaunos speciālistus, lielākoties studentiem ir priekšrocības iepazīt profesiju daudz vieglākā gaisotnē, kā tas būtu tad, ja tā tiktu uzsākta tikai pēc universitātes absolvēšanas. Strādājot medicīnas asistenta amatā, tiek pieņemts izšķirošais lēmums, turpināt profesiju vai tomēr izvēlēties citu ceļu. Ja pirmā darba pieredze ir bijusi veiksmīga, ir gūts atbalsts adaptācijas procesā, māsa- iesācēja var uzsākt savas pirmās darba gaitas profesionālajā vidē.

3. Adaptācija profesionālajā vidē

Adaptācija ir process, kurā indivīds pielāgojas jaunai videi, sociālajām prasībām, morāles likumiem. (11) Adaptācija nodrošina organisma pielāgošanos jauniem eksistences un dzīves apstākļiem. Adaptācija balstās uz procesu kopumu (bioloģisko, fizioloģisko, bioķīmisko un psiholoģisko), kuru mērķis ir uzturēt normālu visa organisma funkcionēšanas līmeni, mainoties vides apstākļiem. (12)

Adaptācija profesionālajā vidē ir posms no pieņemšanas amatā līdz pilnīgai integrācijai komandā un darba vidē. (13) Tas ir nepārtraukts un dinamisks process, kurā indivīds cenšas panākt un uzturēt atbilstību savai darba videi. (14) Adaptācijai profesionālā vidē var iedalīt trīs posmus- iepazīšanās, pielāgošanās un integrācija.

Iepazīšanās posmā jaunais darbinieks iepazīst darba kolektīvu, veicamos uzdevumus. Tiek izietas apmācības, ievadinstruktažas. Iepazīšanās posms var ilgt no pāris dienām līdz pāris nedēļām. Pielāgošanās posmā darbinieks vēl nejūtas par sevi pārliecināts, taču jau labāk tiek galā ar veicamajiem uzdevumiem. Darbinieks ir pazīstams ar darba kolektīvu un saprot kā tiek organizēts darbs, kā jāveic savi pienākumi. Pielāgošanās posms katram darbiniekam var būt individuāls, bet pārsvarā tie ir trīs mēneši, kas bieži vien atbilst pārbaudes laikam darba vietā. Integrācijas posmā darbinieks ir nostiprinājis savu vietu kolektīvā. Viņš konkrēti pārzina savus pienākumus, nes atbildību par veiktajiem uzdevumiem un tam vairs nav nepieciešama palīdzība no mentora vai darba vadītāja. Integrācijas posms var ilgt no sešiem līdz divpadsmit mēnešiem. (13)

Profesionālo adaptāciju ietekmē dažādi faktori:

Sociāli demogrāfiskie (speciālista vecums, dzimums, ģimenes stāvoklis);

Fizioloģiskās īpašības;

Emocionālā stabilitāte;

Adekvāts pašvērtējums;

Personiskā atdeve;

Zināšanu, spēju un prasmju līmenis;

Sociālā un profesionālā gatavība darbam. (15)

Adaptācijas fāze jaunajām māsām ir kritiska un tas ir arī priekšnoteikums veiksmīgam pārējas procesam. (16) Jaunajām māsām adaptācijas posmā ir svarīgs atbalsts no vadītāja, mentora un kolektīva puses. Atbilstoši iepazīstinātas ar saviem darba pienākumiem un darba vietas specifiku, tās spēj saliedēties ar kolektīvu un iekļauties darba procesā.

Adaptācijas spējas ir īpašību kopums, kas ļauj pielāgoties profesionālajā vidē. Jaunajā darba vietā tā ir ātra reaģēšana uz pārmaiņām, pienākumiem, mainīgām idejām, stratēģijām un citiem procesiem. Adaptācijas spējas ietver dažādas indivīda personīgās prasmes.

Komunikācijas prasmes palīdz jaunajam darbiniekam iegūt vērtīgu informāciju, kas palīdz apgūt darba specifiku. Jaunās māsas, izmantojot komunikāciju, adaptācijas periodā var lūgt paskaidrojumus darba kolēģiem par procedūrām un kārtību, kā tās tiek veiktas konkrētajā vietā. Ja pietrūkst praktisko iemaņu, tās var griezties pēc palīdzības praktisko iemaņu nostiprināšanai. Komandas darbā komunikācija ļauj sadzirdēt kolēģu teikto, klausīšanās parāda, ka darbinieks ir ieinteresēts iepazīt darba procesu. Atgriezeniskā saite nodrošina komandas savstarpējo attiecību uzlabošanu. (17)

Starppersonu prasmes, līdzīgi kā komunikācijas prasmes, nodrošina efektīvu saziņu ar citiem. Spēja sadarboties palīdz veselīgā un pozitīvā veidā veidot attiecības ar kolēģiem, lai izvairītos no konfliktiem darba laikā. Jaunais darbinieks, spējams atrast pieeju katram no kolēģiem, nodrošina cieņpilnu savstarpēju komandas darbu, kurā indivīdi var paļauties uz viens otra atbalstu. (17)

Problēmu risināšanas prasmes izmanto, lai atrastu risinājumus problēmām un izaicinājumiem, kas var rasties darba procesā. Lai veiksmīgi atrastu risinājumu, ir jānāc novērot un analizēt situācijas. Darbiniekam jāpiemīt iekšējai pašdisciplīnai un savaldīšanās spējai, lai neeskalēt konfliktus. Problēmu risināšanas prasmes parāda jaunās māsas spējas uztver situāciju mierīgi, atrodot tai labāko risinājumu. (17)

Organizatoriskās prasmes ļauj sakārtot savu darba vidi tā, lai adaptācijas procesā būtu skaidri saprotami veicamie uzdevumi un tikta ievērota pareiza lietu kārtība. Māsai, uzsākot darbu, sagatavo savu darba zonu, sadala veicamos uzdevumus un pieturās to secīgai izpildei. Ja darba procesā notiek pārmaiņas, organizētība palīdz izvairīties no kļūdu pieļaušanas un veicina precīzu darbu izpildi. (17)

Adaptācijas spēju attīstīšanā lielu lomu spēlē informētība. Jaunais darbinieks, apzinoties sagaidāmos pienākumus un uzņēmuma politiku, var vieglāk orientēties pārmaiņās un spēj laicīgi attīstīt savas problemātiskās puses. Māsai, uzsākot darba gaitas, ir jābūt atvērtai mācīties, jo tikai mācoties un piedzīvojot dažādas situācijas, tā spēj adaptācijas procesā veiksmīgi integrēties jaunajā vidē.

3.1. Profesionālās adaptācijas veicinošie faktori

Adaptācijas faktori ietekmē indivīda spēju pielāgoties vides apstākļiem un konkrētām situācijām. Efektīvi adaptācijas veicinošie faktori ietver akadēmisko institūciju ieguldījumu, darba vietas organizācijas ieguldījumu un paša indivīda- jaunās māsas personīgo ieguldījumu adaptācijas procesā. (16)

Sociālais atbalsts ietver sevī emocionālu un praktisku atbalstu, pieņemšanu un piederības sajūtas veidošanu darba vietā. Sociālais atbalsts rada drošības sajūtu jaunajām māsām, veicinot to adaptāciju. Sniedzot māsām emocionālu un praktisku atbalstu, tiek veidotas efektīvas attiecības ar kolēģiem un vadītājiem. Kad jaunpienācējs jūtas pieņemts komandā, tas spēj izdzīvot saspringtajā darba vidē. (16)

Organizācijas kultūra paredz jauno darbinieku apmācību procesu, pielāgojoties organizācijas videi, politikai un iekšējiem noteikumiem. Tā ietver zināšanas, prasmes un uzvedību, kas nepieciešama, lai iekļautos kolektīvā. Klīniskajā praksē ir svarīga labvēlīga, pretimnākoša darba vide, kas ļautu māsām mazināt stresu. Profesionāla vēlme risināt jebkāda veida jautājums no vadības un mentoru puses, neizsakot aizspriedumus un nekritizējot jauno darbinieku, pozitīvi ietekmē tā uzticības līmeni. Atbalstoša, konstruktīva atgriezeniskā saite, dod iespēju un laiku iepazīties ar darba normām un kolēģu paradumiem. (16)

Atbilstošs darba sadalījums ir būtisks adaptācijas fāzē, tas ļauj māsām- iesācējām efektīvi un droši veikt savus uzdevumus, neapdraudot pacienta drošību. Aprūpē vieglāku pacientu piešķiršana māsām, kas atrodas pārejas fāzē, var pozitīvi ietekmēt viņu spēju pieņemt kritiskus un precīzus lēmumus, mazinot trauksmes sajūtu, kas var rasties darba vietā. Darba stundu skaita vienmērīgs sadalījums nodrošina lielāku apmierinātību ar darbu, nepārslogojot un nenogurdinot jaunus speciālistus. (16)

Gatavība darbam izpaužas kā prasmes tikt galā ar darbu, prioritāšu noteikšana, organizētība, laika pārvaldība, problēmu risināšana, motivācija un savu darbu deleģēšana, kas nepieciešama šajā posmā. Jaunās māsas, kas prot noteikt prioritātes un organizēt savas prasmes, var sekot līdzi saviem pienākumiem un mazināt pastāvošo spriedzi. Palīdzība no mentora vai vadītāja puses, sniedzot norādījumus un atgriezenisko saiti ikdienā, veicina labvēlīgu apmācību vidi. (16)

Profesionālā loma uzņēmuma iekšējā vidē, palīdz apzināties sava kā speciālista pienākumus, kā arī dod iespēju mācīties no pieredzējušākiem un kompetentākiem kolēģiem. Jaunās māsas var efektīvi veikt savus uzdevumus, ja tām ir skaidrība par darbu, tās izprot nepieciešamos standartus, protokolus un vadlīnijas. Apzinoties savu lomu un pienākumus, var optimizēt sava darba sniegumu. (16)

Zināšanas un pieredze var palīdzēt māsām- iesācējām koncentrēties uz jaunu prasmju iegūšanu. Īstenojot izglītības pieredzi un prasmes, kas iegūtas klīniskās prakses laikā, tiek būtiski uzlabots darbs jaunajā vidē, veicinot sekmīgu iekļaušanos tajā. Māsas, kas iepriekšējos posmos ir iepazīstinātas ar darba specifiku, ir pieradušas pie jaunās, profesionālās vides un var justies pārliecinātākas. (16)

Māzinību programmas augstskolās ieņem nozīmīgu lomu māsu adaptācijas posmā nākotnē, uzsākot profesionālās darba gaitas. Atbilstoši izstrādāta, konkrēti pasniegta teorija, zinošu un gādīgu pasniedzēju darbs, stingri ievērojot protokolus un mācību plānus, nodrošina tikko absolvējošu māsu ātru pielāgošanos adaptācijas laikā. Profesionāla mācībspēka uzvedība un pasniegtās zināšanas stiprina māsu pārliecību un spējas atrast, pastāvīgi apgūt jaunu informāciju, kā arī iemāca pielietot zināšanas profesionālajā vidē. (16)

Māsas- iesācējas personīgās vērtības ļauj pārvaldīt savu personību. Pozitīva attieksme pret darbu ļauj psiholoģiski stāties pretī stresa situācijām un veikt tajās korekcijas. Atpazīstot savu uzvedības modeli, ir iespējams izcelt savas labākās īpašības, sekmējot sociālu apstiprinājumu darba vidē. Attieksme, personība, uzvedība un domāšanas veids, nosaka indivīda pozitīvas vai negatīvas darbības. (16)

Proaktivitāte motivē māsas apgūt jaunas zināšanas un ļauj izprast organizācijas kultūru un standartus. Vēlme mācīties nosaka laiku, kādā absolvējošā māsa pielāgosies darba prasībām. Pētījumi rāda, ka proaktīvas īpašības palīdz attīstīt noturību, palielina pašapziņu un veicina spēju pielāgoties saspringtiem apstākļiem. Māsas ar augstāku proaktivitāti ir gatavas veikt izmaiņas, saskaroties ar nepatīkamām situācijām un spēj vieglāk iekļauties iekšējā darba kolektīvā. (16)

Informētība ļauj jaunajām māsām iekļauties darba vidē, neatpaliekot no darba procesiem. Sekojot jaunumiem, nozares attīstībai un pacientu vēlmēm, var paredzēt izmaiņas un aktīvi pielāgoties mainīgajiem apstākļiem. (18) Informēta māsa pārziņa veicamos uzdevumus, spēj saplānot savu dienas kārtību. Pie apstākļiem, kad ir mainījusies darba kārtība, māsa neapjūk un spēj savā darbā pārorientēties, būdama gatava jaunajām pārmaiņām.

Laika posms, kas atvēlēts adaptācijas periodam, ir būtisks priekšnoteikums veiksmīgai adaptācijai. Ja māsai ir atvēlēts mazs laika posms pāmaiņām, tas rada emocionālu saspringumu un bailes no neiekļaušanās tajā. (19) Turpretim ja vadītājs un kolēģi atvēl pietiekami daudz laika, lai jaunās māsas nesteidzīgi apgūtu darbu, neprasot no tām tūlītējas izcilas zināšanas, māsas jūtas drošāk un spēj apgūt darbu daudz precīzāk. Saprotoša attieksme iekšējā vidē veicina indivīda pielāgošanos, ievērojot svarīgas detaļas.

Risku uzņemšanās var sniegt vērtīgu pieredzi turpmākajās darba gaitās. Nenobīstoties no dažādu situāciju sarežģītības, un uzņemoties riskus, ko tās sniedz, jaunās māsas veicina savu izaugsmi. (20) Sasniegumi un neveiksmes sniedz labāko pieredzi. Lai arī risku uzņemšanās dažkārt var neatmaksāties, tās norūda māsu raksturu un norāda uz kļūdām, kas būtu jāmaina. Māsas šādā veidā pilnveidojas kā profesionāļi un veicina amata apgūšanu efektīvākā veidā.

Vienlīdzība uzņēmuma iekšējā vidē nodrošina jaunās māsas iekļaušanos kolektīvā. Sniedzot vienlīdzīgu attieksmi, nešķirot jaunu māsu no pieredzējušas māsas, tiek nodrošināts atbalsts un cieņas izrādīšana jaunajam darbiniekam. Māsa spēj pielāgoties, jo nejūt atšķirīgu attieksmi, apzinoties, ka viņas loma uzņēmumā ir vienlīdz nozīmīga. (21)

Psiholoģiskā drošība darba vidē veicina jauno māsu uzticēšanos vadītājam vai mentoram. Organizācijā, kas mudina runāt atklāti, ieteikt idejas un risināt esošās problēmas, darbinieks nejūtas apspiests un nebīstās no pārmetumiem. Jaunās māsas spēj ieviest jauninājumus, kas atvieglotu to darbu procesu. (21)

Uzslavas darba vietā veicina darbinieka panākumus, pat ja sākumā ir lietas, kas tam neizdodas. Māsa- iesācēja, kas savā darba vietā saņem uzslavas, ar entuziasmu veic savus pienākumus. Uzslavēšana ir daļa no izaugsmes domāšanas veida vadītājiem un mentoriem. Slavējot jaunā darbinieka centienus, tie iedvēš tajā pārliecību un ļauj noticēt saviem spēkiem. Vidē, kur ir šāda pozitīva gaisotne, māsa ātrāk adaptējas, jo vēlas saniegt labākus rezultātus, redzot, ka tās darbs tiek pamanīts un novērtēts. (21)

3.2. Profesionālās adaptācijas kavējošie faktori

Adaptējoties jaunā darba vidē, māsas saskaras ar dažādiem psihosociālajiem faktoriem, kas būtiski ietekmē adaptācijas procesu un iznākumu. Psihosociālā pieeja ietver attiecības starp intrapersonālajiem psiholoģiskajiem un vides aspektiem. Psihosociālais termins izskaidro sociālo faktoru ietekmi uz indivīda prātu vai uzvedību, kā arī uzvedības un sociālo faktoru saistību. (22)

Stress ir viens no visbiežāk sastopamajiem psihosociālajiem faktoriem veselības aprūpē. Stresu dēvē arī par vispārējās adaptācijas sindromu, tā ir organisma reakcija uz dažādiem nelabvēlīgiem ārējiem vai iekšējiem faktoriem. Stresu dinamikā var iedalīt trīs fāzēs: trauksmes reakcija, pretestības fāze un izsīkums. Pirmās divas fāzes dēvē arī par eistresu jeb “veselīgu stresu”. To laikā indivīds stresu izjūt kā izaicinājumu, nevis negatīvu parādību, bez tā nav iedomājama veiksmīga adaptēšanās spēju attīstība. Trešo fāzi, kad organisms ir iztērējis spēka rezerves, sauc par patoloģisko (kaitīgo) stresu jeb distresu. (23)

Vienā darba vidē, kur strādā divas māsas, var novērot situāciju, kurā viena māsa konstanti izjūt distresu un nespēj tikt galā ar saviem darba pienākumiem, turpretim otra diskomfortu neizjūt. Katram indivīdam piemīt savi iekšēji resursi un spējas, kā tikt galā ar stresoriem. Stresori jeb pārmērīgas prasības ir neatbilstība starp to, ko mums vajag, ko mēs spējam, un to, ko apkārtējā vide pieprasa no mums. (24) Ārstniecības iestādēs visbiežāk sastopamie stresori ir liela darba slodze, ātrs darba temps, diennakts darbs, vēlmēm neatbilstošs darba grafiks, konflikti kolektīvā, konfliktsituācijas ar pacientiem, zems atalgojums, atbalsta trūkums, nesakārtota darba vide.

Dominējošā vadība jeb vadītāja pilnvaru izmantošana, kas rada māsas kā vadītāja vai mentora padotās sajūtu. Esot adaptācijas posmā, jaunajam darbiniekam ir svarīgi, lai vadītājs būtu līdzās, nevis pret to. Darba procesā rodas situācijas, kurās ir vajadzīgs padoms, palīdzība no malas. Ja vadītājs vai nozīmētais mentors nav ieinteresēts kopīga risinājuma meklēšanā, atbalsta sniegšanas vietā izrāda neapmierinātību un nosoda, māsai tas iedveš mazvērtības sajūtu, nākotnē mazinot vēlmi pēc problēmu risināšanas. (25)

Apmācību trūkums darba vietā. Stājoties darbā, jaunajam darbiniekam ir jānodrošina iekšējās apmācības, lai ļautu pielāgoties konkrētajai darba vietai, iepazīstot darba specifiku un tās īpatnības. Lielākā daļa māsu studiju laikā nav saskārušās ar darbu dažādās programmatūrās, ko pieprasa darba vieta. Katrai iestādei var atšķirties arī pacientu aprūpes dokumentācija. Uzsākot darbu, māsām rodas grūtības ar dokumentācijas apgūšanu. Patstāvīgi apgūt to pareizu noformēšanu ir sarežģīti un neefektīvi laukietilpības un pieļauto kļūdu dēļ.

Pieredzes trūkums jaunajām māsām traucē pildīt savus tiešos darba pienākumus. Pieredzējuši speciālisti paļaujās uz savām zināšanām, taču jaunajām māsām lielākoties ir tikai teorētiskās zināšanas, jo praksē tās nav saskārušās ar dažādiem klīniskiem gadījumiem. Māsām, kam nav nepieciešamo prasmju, ir grūtāk orientēties darba procesā, var neizdoties procedūru veikšana (piemēram, neizdodas noņemt asins paraugu), līdz ar to tās var izjust trauksmi un diskomfortu, kas atsaucās uz darba kvalitātes izpildi. (25)

Vadlīniju sistēma var negatīvi ietekmēt māsu adaptācijas procesu. Balstoties uz Patrīcijas Benneres teoriju, māsas- iesācējas nepārzina vadlīnijas un nespēj tās pielietot darba procesā. Vadlīniju nepārzināšana paldzina laiku, ko māsas velta darba apgūšanai, liekot tām meklēt palīdzību kolēģu vidū vai interneta resursos.

Emocionāli intensīvs darbs ar cilvēkiem rada spriedzes stāvokli un liek izjust draudus no agresīviem pacientiem. Saskaroties ar pacientu sašķelto priekšstatu par ārstēšanas procesu, māsas var ilgstoši atrasties spriedzes stāvoklī. (26) Māsas- iesācējas bieži vien neprot apspiest savas jūtas un uztver pārmētas personīgi. Rodas koncentrēšanās grūtības pret darba pienākumiem, jo nomāc domas par piedzīvotajām negatīvajām situācijām.

Izdegšanas sindroma jeb profesionālas parādības fenomena rezultātā notiek negatīvas indivīda veselības stāvokļa izmaiņas. Izdegšanas sindromu izraisa slikta darba organizācija, sarežģītas attiecības kolēģu un pacientu starpā, personīgi pašpārmēti un perfekcionisms. (27) Jaunās māsas saskarās ar izdegšanas sindromu nesamērīgi sadalot darba slodzi, nesaņemot emocionālo atbalstu darba vidē, kas rezultējas ar spēku izsīkumu un netaisnīguma izjūtu. Jaunā speciālista perfekcionisms noved pie sarūgtinājuma, neizdodoties panākt vēlamos mērķus pacientu aprūpē, jo trūkst pieredzes un prasmju, lai tos sasniegtu.

4. Ārvalstīs veiktie pētījumi par jauno māsu nodarbinātību, to analīze

Jauno māsu nodarbinātība ārvalstīs ir plaši pētīts temats gadu no gada. Cilvēki, īpaši jomas profesionāļi, apzinās, ka pastāv problēma: māsas- iesācējas pamet profesiju tās uzsākšanas pirmsākumā. Atbilstoši tam tiek veikti pētījumi, lai noskaidrotu šīs problēmas cēloņus. Veiktajos pētījumos lielākoties pielieto kvalitatīvu pētījuma metodi. Tiek intervētas māsas, kas uzsākušas darbu dažāda profila slimnīcās un nodaļās. Pētījumu dati tiek publicēti tādās datu bāzēs kā MEDLINE, Scopus, EBSCOhost, Web of Science, PubMed Central un ResearchGate. Ir pieejami arī tvēruma pārskati, kuros tiek izmantota sistemātiska un iteratīva pieeja, lai identificētu un sintezētu esošo literatūras kopumu par konkrēto tēmu. (28)

Dati veiktajos pētījumos liecina, ka bieži vien jauno māsu cerības un gaidas nesakrīt ar realitāti darba vidē. Jaunzēlandē veiktajā pētījumā tika atklāts, ka vairāk kā 40% aptaujāto māsu personīgās cerības netika piepildītas. Jaunās māsas jutās izglītības ziņā nesagatavotas, neprata risināt dažādas konfliktu situācijas un nepārvaldīja stresu un emocionālo pašsajūtu. Kā divus vissvarīgākos iemeslus, kas veicinātu palikšanu šajā darba jomā, māsas minēja atalgojuma palielināšanu un vadītāja atzinības saņemšanu darba vietā. (29)

2019. gadā tika veikts pētījums Turcijā, kura mērķis bija noskaidrot, kas ir par iemeslu tam, ka jaunās māsas pamet savu organizāciju. Iegūtos datus iedalīja trīs kategorijās: negatīva darba vide, māsu deficīts un neapmierinātas individuālās cerības. Negatīvās darba vides ietvaros māsas minēja, ka saskarās ar attieksmi un uzvedību, kas liek tām justies pazemotām, atstumtām un apdraudētām, kad tās apsprieda savas problēmas ar māsu vadītājiem. Tika komentēts, ka arī no kolēģiem nevarēja saņemt profesionālu atbalstu, vecākās māsas uzsvēra jauno māsu mazo pieredzi, bieži vien pakļaujot tās emocionālai vardarbībai. Jaunās māsas ziņoja, ka organizācijā, kurās tās strādāja, bija liels darba noslogojums, nodaļās bija liela pacientu aprīte, taču pietrūka personāla, kas to aprūpētu. Māsas nevarēja saņemt atbalstu no vadītāju puses sakarā ar lielo darba slodzi, iestādē darbu sadalīšanas process netika labi pārvaldīts. Uzsākot darbu, jaunajām māsām tika uzlikts vienlīdzīgs vai pat lielāks darba slogs kā vecākām māsām. Pie neapmierinātām individuālajām cerībām tika minēti ģimenes apstākļi, kas mainījušies nespējot māsām apvienot ģimenes dzīvi ar noslogojumu darba vidē, kā arī personīgās dzīves un darba disbalanss. (30)

Datos, kas iegūti Irānas slimnīcā no 2020. līdz 2021. gadam, tika izvirzītas trīs galvenās kategorijas, kas kavē māsu pielāgošanos darba apstākļiem. Šīs kategorijas iedalīja personīgos adaptācijas šķēršļos, dominējošā vadībā un izglītības problēmās. Likumsakarīgi, ka lielākoties iegūtie dati atkārtojas, neskatoties uz to, ka tika iegūti atšķirīgās valstīs un slimnīcu profilos.

Pie personīgiem adaptācijas šķēršļiem tika uzskaitīti šķēršļi, kas traucē māsām pielāgoties aprūpes procesam. Tika izcelta neiecietība pret pacienta nāvi, vilšanās, kas saistīta ar pacientu aprūpi, un emocionāli, psiholoģiski konflikti darba vietā. Pie dominējošās vadības izcēla atbalsta un uzmanības trūkumu no vadības puses, vadītāju nereagēšanu uz problēmsituācijām. Māsas minēja, ka vadītāju dominējošās perspektīvas pret tām darbojās kā šķērslis, iedvešot māsās mazvērtības sajūtu. Izglītības problēmas ietvēra nepietiekamu apmācību nodrošināšanu darba vietā, kas kļuva par galveno kavējošo šķērslī adaptācijai. Jaunās māsas nesaņēma apmācību stājoties darbā, liekot tām apmulsst darba vidē. Plaša starp teoriju un klīnisko praksi apgrūtināja pielāgošanos aprūpei, un, nenodrošinot specializētu informācijas uzņemšanu, māsas nespēja pielāgoties straujajai attīstībai, kas nepieciešama viņu jomā. (25)

2021. gadā Lielbritānijā tika veikts kvalitatīvs pētījums, kura mērķis bija izpētīt, kā veidojas jauno māsu darba pieredze, mijiedarbojoties privātajai un profesionālajai dzīvei. Visi pētījuma dalībnieki atzīmēja, ka uzsākoties profesionālajai darba pieredzei, piedzīvoja pārejas šoku. Sākot strādāt patstāvīgi, jaunās māsas apzinājās, ka visa atbildība turpmāk gulstas uz to pleciem, kas izraisīja biedējošas, satraucošas izjūtas un bailes par neizdošanos tikt galā ar saviem pienākumiem. Pozitīvu pieredzi guva tās māsas, kas saņēma atbalstu no mentoru puses, taču lielākā daļa atzina, ka šāda veida atbalstu nesaņēma. Māsas jutās atstātas pašplūsmā, izjūtot nedrošības sajūtu un vēlmi atstāt amatu. Daudzi pētījuma dalībnieki identificēja problēmu darba un privātās dzīves disbalansu. Māsas norādīja, ka aizejot mājās nespēj beigt domāt par pacientiem un notikumiem, kas pieredzēti darba vietā. Pārdzīvojumi ietekmēja to emocionālo stāvokli un saskari ar tuviniekiem, draugiem. Grafiku maiņa un darbinieku trūkums traucēja plānot māsu privātās dzīves aktivitātes, liekot tām pielāgot savus plānus darba vietas vajadzībām. (31)

Saūda Arābijā veiktajā pētījumā tika identificētas divas galvenās pētījuma tēmas. Faktori, kas veicināja jauno māsu integrāciju darba vietā, un grūtības, ar ko tās saskārās uzsākot darbu. Pie veicinošajiem faktoriem atzīmēja mentoru un vadītāju atbalstu. Proporcionāla, stabila pacientu piešķiršana jaunajām māsām, darba uzsākšanas sākuma posmā, pozitīvi ietekmēja to spēju pakāpeniski apgūt aprūpes procesa pamatus. Māsas, kas pirms darba uzsākšanas bija strādājušas kā brīvprātīgās slimnīcu nodaļās, spēja veiksmīgāk adaptēties vēlākā posmā. Grūtības, ar ko māsas saskārās, ietvēra medicīnisko ierīču un sistēmu nepārzināšana. Jaunajām māsām, kas nebija ar tām strādājušas studiju laikā, bija vajadzīga palīdzība no malas, lai spētu iemācīties izmantot ierīces drošā veidā. Iesācējas atzīmēja arī bailes no saskares ar jauniem, nestabiliem klīniskajiem gadījumiem. Ja iepriekš netika veikta kāda procedūra, tās jutās nepārliecinātas par procedūras izdošanos. (32)

Māsas veido lielāko veselības pakalpojumu sniedzēju profesionālo grupu pasaulē. 2021. gada statistikas dati liecina, ka vidējais rādītājs pasaulē ir aptuveni 38,6 māsas uz 10 000 iedzīvotāju. Ir vērojams nevienlīdzīgs aprūpes resursu sadalījums, novērojama māsu migrācija uz attīstītākām valstīm, kur ir sakārtotāka medicīnas sistēma. Tādi faktori kā zemas medicīniskās apmācību iespējas, slikti dzīves un darba apstākļi, nesamērīgs slodzes sadalījums un neatbilstošas algas, veicina veselības aprūpes darbinieku izbraukšanu no valsts.

(33) Jaunajām māsām, saskaroties ar grūtībām, kas raksturīgas izvēlētajai jomai, zūd motivācija pilnveidoties profesijā, jo iztrūkst atbalsts darba vietā no kolēģu un vadības puses.

5. Pētījuma metodoloģija

Pētījums veikts laika posmā no 2024. gada 23. aprīlim līdz 2024. gada 8. maijam. Pētījuma izveidei tika izmantota kvantitatīvā pētījuma metode un izstrādāts pētniecības instruments- anketa. Pirms pētījuma veikšanas, tika saņemts Latvijas Universitātes Medicīnas fakultātes pētījumu ētikas komitejas atzinums Nr. 19-25/1 (1. pielikums).

Par pētījuma bāzi tika izvēlēta interneta vide un pētījuma instruments ievietots tīmeklī docs.google.com. Respondenti tika aicināti izpildīt anketu (2. pielikums) elektroniski, dažādos veidos. Pētījuma instruments tika ievietots masuasociācija.lv mājaslapā, Māsu asociācijas Facebook publiskajā platformā, kā arī daļa dalībnieku tika aicināti izpildīt anketu, izmantojot Latvijas Universitātes piešķirtos studentu e-pastus.

Kā pētījuma respondenti tika izvēlētas vispārējās aprūpes māsas ar darba stāžu līdz 1 gadam. Respondenti atlasīti izmantojot nevarbūtīgo izlasi- pētījuma instrumenta pirmais jautājums ir atsijājamošais, neļaujot pētījumā piedalīties dalībniekiem, kas neatbilst kritērijam “darba stāžs līdz 1 gadam”.

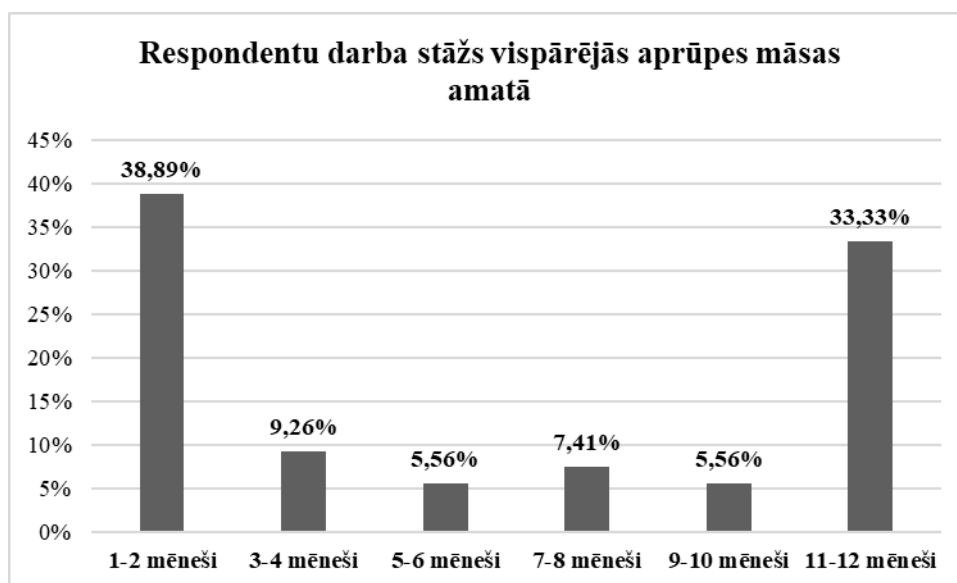
Anketas ievadā pētījuma dalībnieki tika iepazīstināti ar pētījuma autori, pētījuma mērķi un norisi. Pētījuma dalībnieki tika informēti par viņu tiesībām atteikties pildīt anketu jebkurā brīdī, tika norādīta arī autores kontaktinformācija jautājumu gadījumā. Aizpildot anketu, respondenti deva savu piekrišanu dalībai pētījumā un iegūto datu apstrādei.

Pētījuma anketu veido 12 jautājumi, no kuriem 9 ir slēgtā tipa un 3 atvērtā tipa jautājumi. Pirmie divi jautājumi ļauj noskaidrot pētījuma dalībnieku darba stāžu un līdzšinējo darba pieredzi. 3., 4., un 5. jautājums rāda, kāda tipa apmācības un palīdzību darbinieki saņēma uzsākot darba gaitas. 6. un 7. jautājums atspoguļo motivējošos un kavējošos adaptācijas faktorus darba uzsākšanas laikā. 8.-12. jautājums atspoguļo dalībnieku personīgo adaptācijas pieredzi.

Kopumā anketas aizpildīja 108 respondenti. Iegūtie dati tika apstrādāti MS Excel datorprogrammā. Dati tiek izteikti procentuāli un atspoguļoti diagrammās, attēlu veidā.

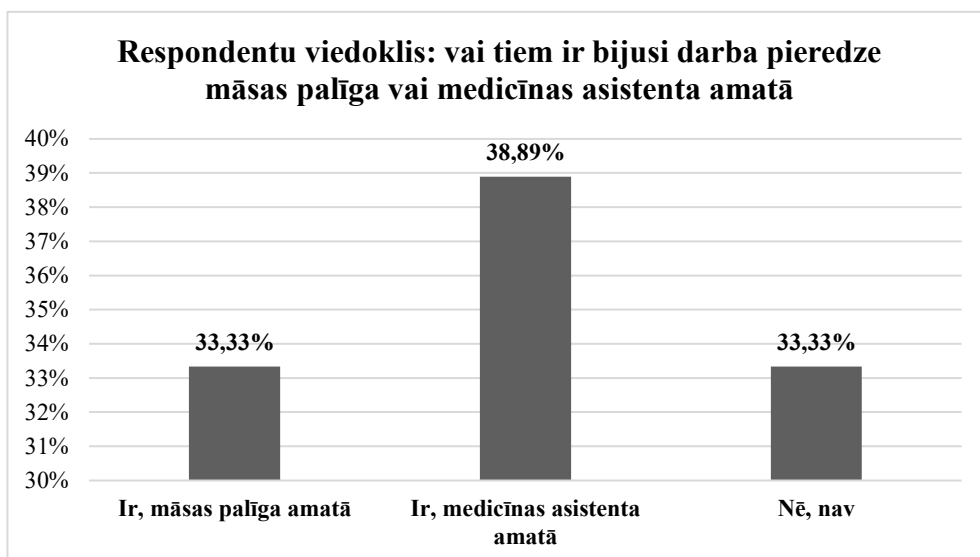
6. Pētījuma rezultāti un analīze

Kopumā pētījumā piedalījās 108 vispārējās aprūpes māsas (N=108). No tām lielākā daļa 38,89% (42) respondentu uz anketas pildīšanas brīdi bija ar darba stāžu no 11-12 mēneši. Otra lielākā grupa 33,33% (36) bija ar darba stāžu 1-2 mēneši. 9,26% (10) respondentu uz doto brīdi strādāja 3-4 mēnešus, 7,41% (8) 7-8 mēnešus, 5,56% (6) 5-6 mēnešus un 5,56% (6) 9-10 mēnešus (6.1. att.). Jautājuma mērķis bija atsijāt kandidātus, kas ietilptu grupā ar darba stāžu līdz 1 gadam.



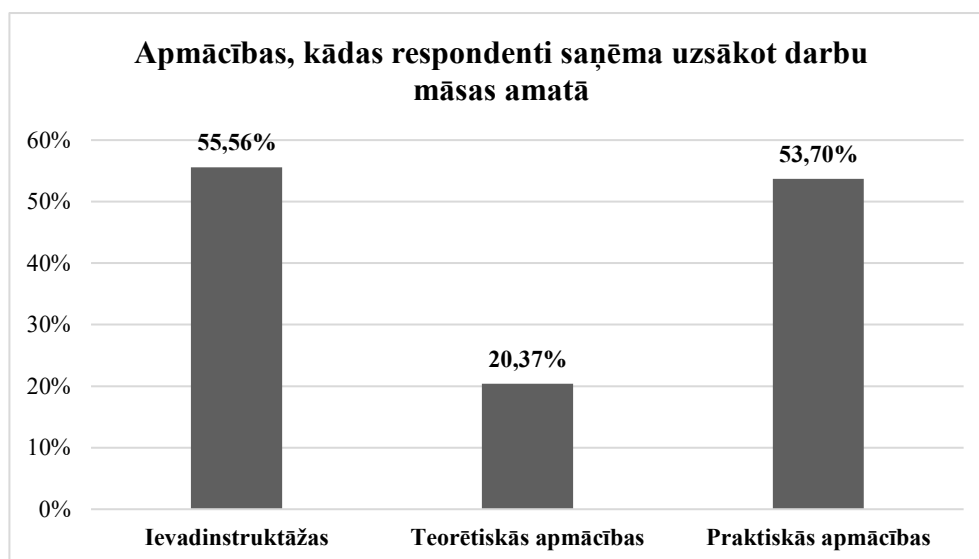
6.1.att. Respondentu darba stāžs vispārējās aprūpes māsas amatā uz doto brīdi

Otrais jautājums “Vai Jums līdz šim ir bijusi darba pieredze māsas palīga vai medicīnas asistenta amatā” tika uzdots ar mērķi noskaidrot līdzšinējo darba pieredzi respondentu vidū. Respondenti varēja atzīmēt vairākas atbildes, lai gadījumā, ja iepriekš ir strādāts gan māsas palīga, gan medicīnas asistenta amatā, tiktu sniegta pēc iespējas pilnīgāka atbilde. Lielākā daļa 38,89 % (42) respondentu iepriekš ir guvuši medicīnas asistenta darba pieredzi, 33,33 % (36) ir guvuši māsas palīga pieredzi, 33,33% (36) pirms māsas amata nav guvuši darba pieredzi nevienā no minētajiem amatiem (6.2. att.)



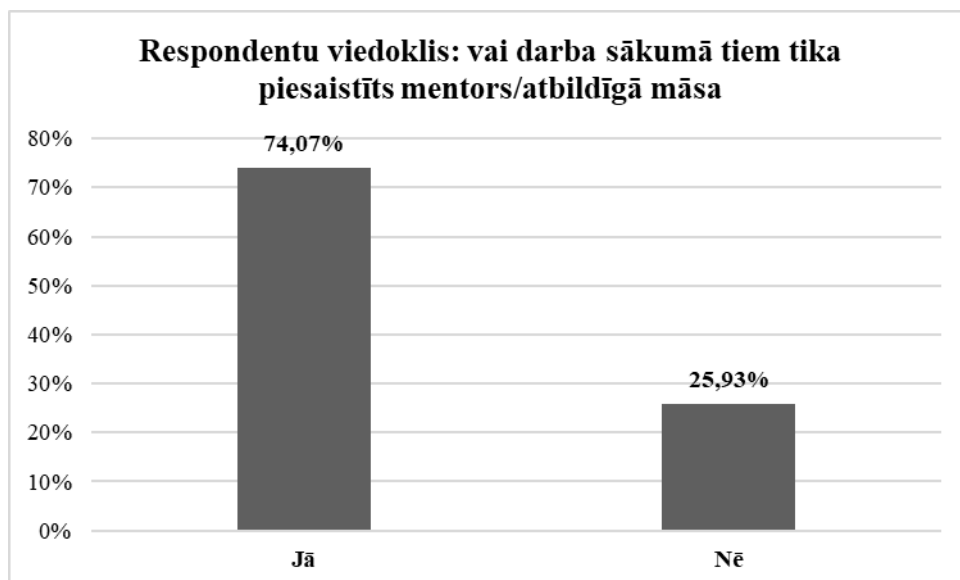
6.2. att. Respondentu viedoklis: vai tiem ir bijusi darba pieredze māsas palīga vai medicīnas asistenta amatā

Trešais jautājums “Kāda tipa apmācības Jūs saņēmt darba vietā pirms darba uzsākšanas” ļāva noskaidrot, kādas apmācības respondentiem tika nodrošinātas no darba devēja puses. Respondenti varēja atzīmēt vairākus variantus. 55,56% (60) respondentu tika nodrošinātas praktiskās apmācības, 53,70% (58) uzsākot darbu, tika novadītas ievadinstruktāžas. Salīdzinoši vismazāk 20,37% (22) respondentu saņēma teorētiskas apmācības pirms darba uzsākšanas (6.3. att.).



6.3. att. Apmācības, kādas respondenti saņēma uzsākot darbu māsas amatā

Ceturtais jautājums “Vai uzsākot darba gaitas, Jums tika piesaistīts mentors/atbildīgā māsa” tika uzdots ar mērķi noskaidrot, vai jaunajām māsām bija piesaistīts cilvēks, kas palīdzētu vieglāk apgūt darba specifiku. 74, 07% (80) respondentu atbildēja apstiprinoši un 25, 93% (28) atbildēja noraidoši (6.4. att.).



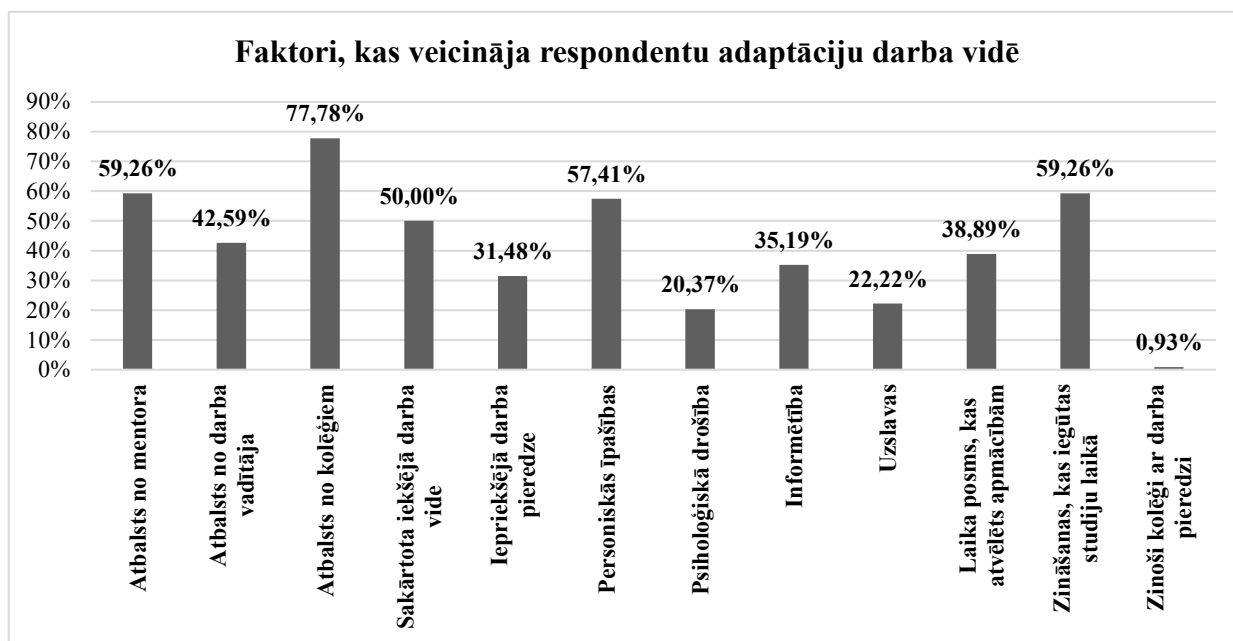
6.4. att. Respondentu viedoklis: vai darba sākumā tiem tika piesaistīts mentors/atbildīgā māsa

Jautājums “Ja tika piesaistīts mentors/atbildīgā māsa, vai Jums bija iespēja saņemt no tā palīdzību” tika uzdots papildus tām māsām, kas uz iepriekšējo jautājumu bija atbildējušas apstiprinoši. Procentuāli lielākais skaits respondentu 72,50% (58) atzīmēja, ka saņēma gan teorētisku, gan praktisku palīdzību, 20,00% (16) atzīmēja praktisku palīdzību, 5,00% (4) saņēma teorētisku palīdzību un 2,50% (2) nesaņēma nekādu palīdzību no sava mentora (6.5.att.).



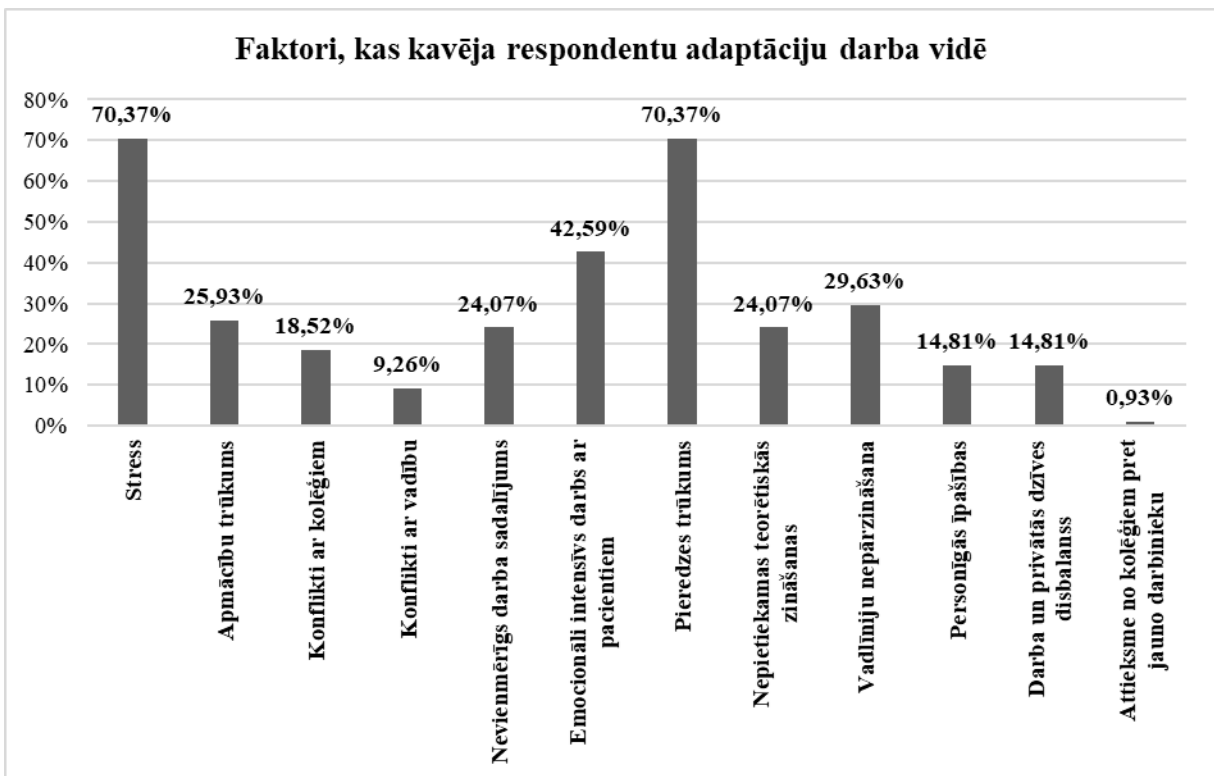
6.5. att. Respondentu viedoklis: vai tiem bija iespēja saņemt palīdzību no mentora/atbildīgās māsas, ja tāda tika piesaistīta

Sestā jautājuma “Atzīmējiet faktorus, kas veicināja Jūsu adaptāciju darba vidē” mērķis bija noskaidrot respondentu pozitīvo adaptāciju ietekmējošo pieredzi, uzsākot darba gaitas. Tika dota iespēja atzīmēt vairākus variantus. Vislielākais skaits respondentu 77,78% (84) atzīmēja atbalstu no kolēģiem, 59,26% (64) atzīmēja zināšanas, kas iegūtas studiju laikā, 59,26% (64) atbalstu no mentora un 57,41% (62) personiskās īpašības. 50,00% (54) minēja sakārtotu darba vidi, 42,59% (46) atbalstu no darba vadītāja, 38,89% (42) bija svarīgs laika poms, kas atvēlēts apmācību periodam. 35,19% (38) atzīmēja informētību darbā, 31,48% (34) kā veicinošu faktoru minēja iepriekšējo darba pieredzi, 22, 22% (24) atzīmēja uzslavu nozīmību un 20,37% (22) bija nozīmīga psiholoģiskā drošība. Šajā jautājumā varēja atzīmēt arī citu variantu, kas nebija minēts autorei un šo iespēju izmantoja 0,93% (1) respondents kurš minēja zinošus kolēģus ar darba pieredzi. (6.6. att.). Respondenta atbildi, domājams, varētu iekļaut vienā grupā ar “atbalsts no kolēģiem”.



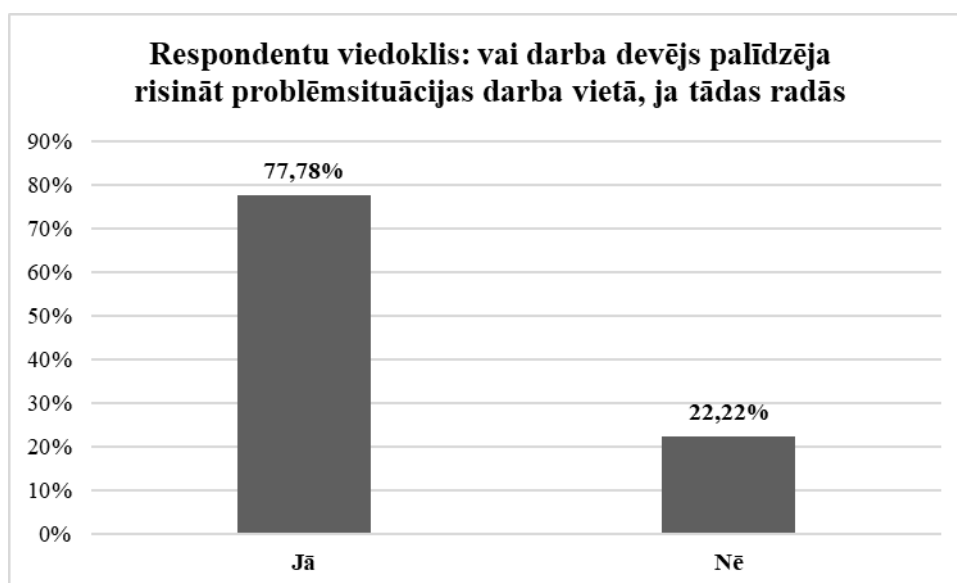
6.6. att. Faktori, kas veicināja respondentu adaptāciju darba vidē

Septītais jautājums “Atzīmējiet tos faktoros, kas kavēja Jūsu adaptāciju darba vidē” bija pretējs iepriekšējam, lai spētu saskaņot arī negatīvo pieredzi, kas gūta darba uzsākšanas laikā. Arī šajā jautājumā tika dota iespēja atzīmēt vairākus atbilžu variantus. Vienāds skaits respondentu 70,37% (76) un 70,37% (76) kā galvenos kavējošos faktoros atzīmēja pieredzes trūkumu un stresu. 42,59% (46) respondentu atzīmē emocionāli intensīvu darbu ar pacientiem, 29,63% (32) vadlīniju nepārzināšanu, 25,93% (28) apmācību trūkumu, 24,07% (26) nevienmērīgu darbu sadalījumu un 24,07% (26) nepietiekamas teorētiskās zināšanas. 18,52% (20) izcēla konfliktus ar kolēģiem, turpretim 9,26% (10%) konfliktus ar vadību. 14,81% (16) atzīmēja personīgās īpašības un 14,81% (16) darba un privātās dzīves disbalansu. Atvērtajā jautājuma ailē, kur varēja minēt citu, savu variantu 0,93% (1) respondents atzīmēja attieksmi no kolēģiem pret jauno darbinieku (6.7. att.).



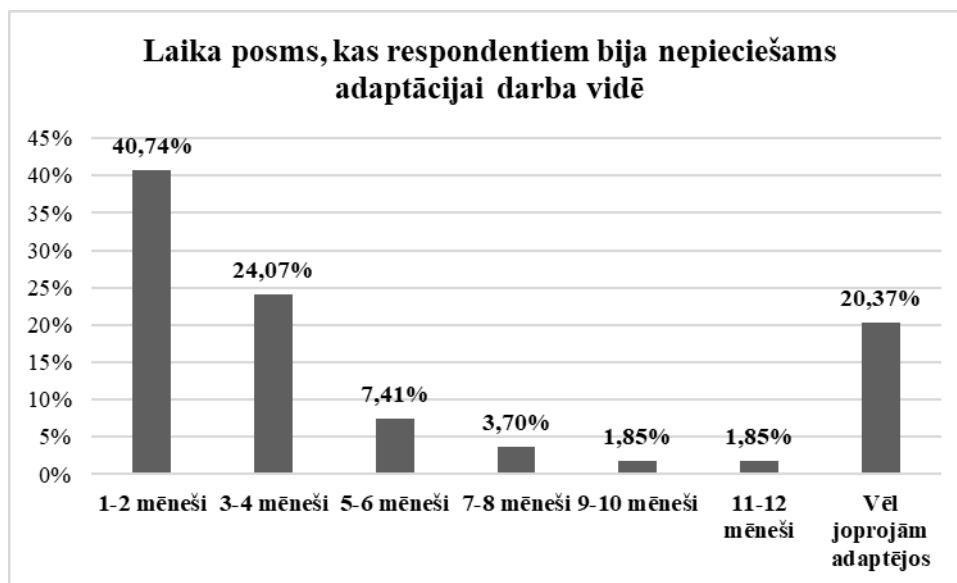
6.7. att. Faktori, kas kavēja respondentu adaptāciju darba vidē

Astotais jautājums “Vai Jūsu darba vadītājs palīdzēja risināt problēmsituācijas darba vietā, ja tādas radās” tika uzdots ar mērķi noskaidrot, vai darba vadītājs iesaistās sava padotē adaptācijas procesā. 77,78% (84) respondentu atbildēja apstiprinoši un 22,22% (24) atbildēja noliedzoši (6.8. att.).



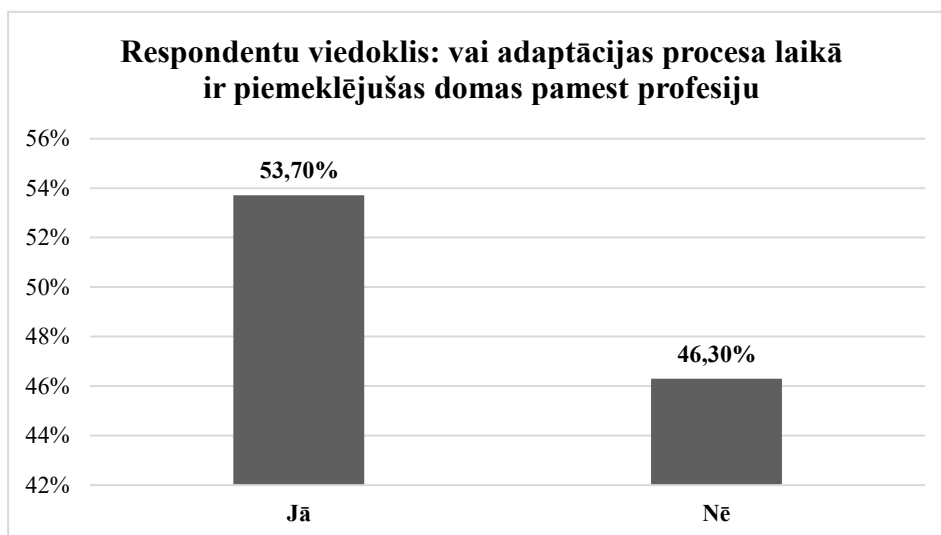
6.8. att. Respondentu viedoklis: vai darba devējs palīdzēja risināt problēmsituācijas darba vietā, ja tādas radās

Devītā jautājuma “Cik ilgā laika posmā Jūs spējāt adaptēties darba vidē” mērķis bija noskaidrot, cik ilgs laika posms respondentiem bija nepieciešams, lai iejustos jaunajā darba vidē. Vislielākā daļa 40,74% (44) respondentu atzīmēja, ka bija nepieciešams 1-2 mēneši, 24,07% (26) 3-4 mēneši, 7,41% (8) 5-6 mēneši. 3,70% (4) bija nepieciešams 7-8 mēnešu ilgs laika posms, 1,85% (2) 9-10 mēneši un 1,85% (2) 11-12 mēneši. 20,37% (22) respondentu atzīmēja, ka vēl joprojām adaptējas, līdz ar to nav zināms konkrēts laika posms, kas būs nepieciešams adaptācijas posma noslēgšanai (6.9.att.).



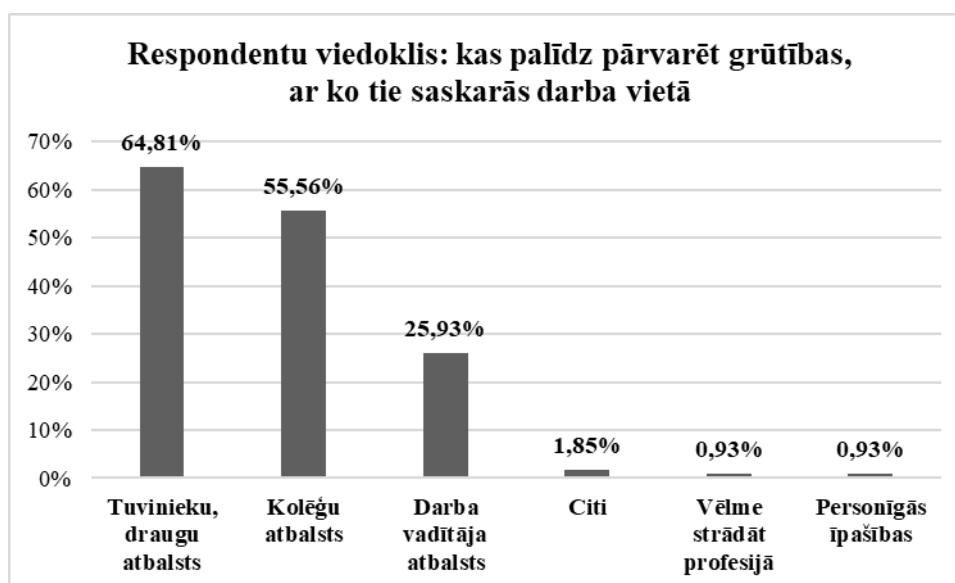
6.9. att. Laika posms, kas respondentiem bija nepieciešams adaptācijai darba vidē

Desmitais jautājums “Vai adaptācijas procesa laikā Jūs ir piemeklējušas domas pamest profesiju” tika uzdots ar mērķi noskaidrot, vai jaunās māsas, saskaroties ar grūtībām darba vidē, aizdomājas par profesijas pamešanu. 53,70% (58) respondentu atbildēja apstiprinoši un 46,30% (50) atbildēja noraidoši (6.10. att.).



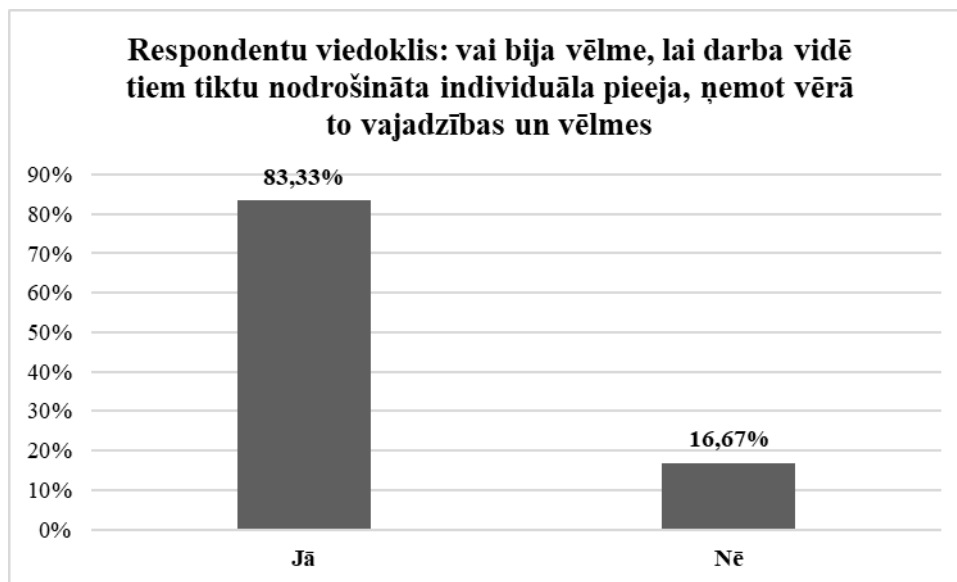
6.10. att. Respondentu viedoklis: vai adaptācijas procesa laikā ir piemeklējušas domas pamest profesiju

Vienpadsmitais jautājums “Kas Jums palīdz pārvarēt grūtības, ar ko saskaraties darba vidē” rāda, kas palīdz respondentiem tikt galā ar darba vides un profesijā sastopamo darba specifiku. Jautājumā varēja atzīmēt vairākus atbilžu variantus. Vislielākais skaits respondentu 64,81% (70) izceļ tuvinieku un draugu atbalstu, 55,56% (60) atzīmē kolēģu atbalstu un 25,93% (28) darba vadītāja atbalstu. Jautājumam varēja pievienot arī citu variantu, kur 1,85 % (2) respondenti atzīmējuši citu variantu, taču konkrētāku atbildi nav snieguši, 0,93% (1) atzīmēja personīgās īpašības, un 0,93% (1) kā grūtību pārvarošo faktoru min vēlmi palikt strādāt profesijā (6.11. att.).



6.11. att. Respondentu viedoklis: kas palīdz pārvarēt grūtības, ar ko tie saskarās darba vietā

Pēdējais jautājums “Vai Jūs būtu vēlējies, lai darba vidē Jums nodrošina individuālu pieeju, ņemot vērā Jūsu vajadzības un vēlmes” ļauj aplūkot, vai jaunās māsas vēlētos, lai tām adaptācijas procesā būtu nodrošināta personīgāka pieeja no darba vadītāja puses. 83,33% (90) respondentu atbildēja apstiprinoši un 16,67% (18) noraidoši (6.12. att.).



6.12. att. Respondentu viedoklis: vai bija vēlme, lai darba vidē tiem tiktu nodrošināta individuāla pieeja, ņemot vērā to vajadzības un vēlmes

Secinājumi

Apkopojot pētījumā iegūtos rezultātus, autores izvirzītā hipotēze tiek apstiprināta. Analizējot datus, tiek izvirzīti sekojošie secinājumi par vispārējo aprūpes māsu adaptācijas procesu:

1. Lielākā daļa respondentu, pirms darba uzsākšanas māsas amatā, ir guvuši pieredzi veselības aprūpē- 38% medicīnas asistenta amatā un 33% māsas palīga amatā;
2. 33% ir uzsākuši darbu māsas amatā bez pieredzes veselības aprūpē;
3. Uzsākot māsas darbu, 56% saņem darba vadītāja organizētas instruktāžas, 54% tiek nodrošinātas praktiskās apmācības un tikai 20 % saņem teorētisko apmācību;
4. Procentuāli lielākajam skaitam respondentu- 74%, tiek piešķirta atbalsta persona (mentors) adaptācijas posmā, kas pozitīvi ietekmē turpmāko adaptācijas procesu;
5. 73% māsu saņem gan praktisko, gan teorētisku palīdzību no sava mentora, atlikusī daļa saņem tikai daļēju atbalstu;
6. 5% māsu palīdzību no mentora nesaņem;
7. Atbalsts no kolēģiem ir vissvarīgākais faktors, kas veicina māsu adaptāciju darba vidē;
8. Māsās kā nozīmīgus atzīmē šādus darba devēja nodrošinātus, adaptācijas veicinošus faktorus: 50% atzīmē sakārtotu iekšējo darba vidi, 39% laika posmu, kas atvēlēts apmācībām, 35% informētību darba vietā un 20% psiholoģisko drošību;
9. Atbalsts no mentora puses procentuāli vislielākajam skaitam (59%) palīdz adaptācijas laikā;
10. 43% atzīmē darba vadītāja atbalstu kā veicinošo faktoru adaptācijas laikā. 22% palīdz uzslavu saņemšana darba procesā;
11. Neskatoties uz palīdzību no malas, 59% atzīst, ka adaptēties palīdz zināšanas, kas iegūtas studiju laikā, 57% palīdz personīgās īpašības un 32% noder iepriekšējā darba pieredze;
12. 70% māsu stress ir kavējošais faktors adaptācijas procesā;
13. 70% māsu atzīst pieredzes trūkumu kā vienu no būtiskākajiem kavējošajiem faktoriem adaptācijas laikā;
14. Emocionāli intensīvs darbs ar pacientiem ietekmē 43% māsu adaptāciju;
15. Adaptāciju negatīvi ietekmē faktori, kas rodas zināšanu trūkuma dēļ - 30% atzīmē vadlīniju nepārzināšanu, 24% nepietiekamas teorētiskās zināšanas;
16. Negatīvie adaptāciju ietekmējošie faktori, kas netiek novērsti no darba vadītāja puses, 26% ir apmācību trūkums, 24% nevienmērīgs darba sadalījums un 9% konflikti ar vadību;

17. 78% uzskata, ka darba vadītājs palīdz risināt problēmsituācijas darba vietā, turpretim 22% domā pretēji;
18. Laika posms, kas nepieciešams adaptācijas procesam, lielākoties ir līdz 6 mēnešiem. 41% atzīmē 1-2 mēnešus, 24% 3-4 mēnešus un 7% 5-6 mēnešus;
19. Par profesijas pamešanu domas ir piemēklējušas 54% māsu, savukārt 46%, neskatoties uz grūtībām, par profesijas pamešanu nav aizdomājušās;
20. Vislielāko palīdzību grūtību pārvarēšanai sniedz draugu un tuvinieku atbalsts- 65%;
21. Kolēģu atbalsts palīdz 56% un darba vadītāja atbalsts 26% māsu;
22. Vislielākā daļa māsu (83%) apgalvo, ka vēlētos darba vadītāja nodrošinātu individuālu pieeju darba vietā.

Priekšlikumi

Balstoties uz secinājumiem, kas izvirzīti apkopojot un analizējot pētījuma rezultātus, autore izvirza šādus priekšlikumus:

1. Veicināt topošo māsu darba pieredzes iegūšanu veselības aprūpē studiju laikā, aicinot strādāt nodaļās, kur tiek nodrošināta atbildīgā māsa un vienmērīgs darba sadalījums. Strādājot par māsas palīgu vai medicīnas asistentu studiju laikā, māsa iepazīst darba vietu daudz vieglākā gaisotnē, izvairoties nākotnē no saspīlētam situācijām, kas rodas pieredzes trūkuma dēļ.
2. Visām māsām nodrošināt teorētisku un praktisku apmācību darba vietā, piesaistot mentoru, kurš spētu sadarboties ar jauno kolēģi.
3. Darba vadītājam noskaidrot jauno māsu vajadzības- vai nepieciešams organizēt papildus apmācības, lai apgūtu profesiju pilnvērtīgi. Apzināt, cik ilgu laika posmu apmācībām būs nepieciešams nodrošināt konkrētajam darbiniekam, pakāpeniski ievērojot slodzes palielināšanu.
4. Darba vadītājam regulāri veikt pārrunas ar māsu tās adaptācijas posmā. Vismaz reizi nedēļā veltīt laiku sarunai, lai noskaidrotu kā darbinieks jūtas, vai tiek galā ar pienākumiem, vai saprotas ar kolēģiem. Noskaidro, kāda veida palīdzību darbinieks pats vēlētos saņemt un iespēju robežās to realizē.

Izmantotā literatūra un avoti

1. Valsts kanceleja. Par māsu nodarbinātību un profesijas attīstību [Internets]. 26.09.2023. [Skatīts 26.11.2023.]. Pieejams: https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/5a0dff48-cf35-4c98-90d9-292432069435
2. Latvijas Māsu Asociācija standarts [Internets]. 12. 08. 2020. [Skatīts 26. 11 .2023.]. Pieejams: <https://www.masuasociacija.lv/wp-content/uploads/2022/08/PS-144.pdf>
3. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Uzņēmuma raksturojums. Psihosociālā darba vide. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība; 2010. 31. lpp.
4. Veselības Ministrija. Veicinās māsu nodarbinātību profesijā un kopējo māsu skaitu veselības aprūpes sistēmā [Internets]. 26.09.2023. [Skatīts 01.12.2023.]. Pieejams: <https://www.vm.gov.lv/lv/jaunums/veicinas-masu-nodarbinatibu-profesija-un-kopejo-masu-skaitu-veselibas-aprupes-sistema>
5. Petiprin A. From novice to expert [Internets]. [Skatīts 05.12.2023.]. Pieejams: <https://nursing-theory.org/theories-and-models/from-novice-to-expert.php>
6. Benner P. From novice to expert. American Journal of Nursing. 1982; 402(7): 127-134.
7. Latvijas Vēstnesis. Veicinās māsu nodarbinātību profesijas un kopējo māsu skaitu veselības aprūpes sistēmā [Internets]. 26.09.2023. [Skatīts 15.12.2023.]. Pieejams: <https://lvportals.lv/dienaskartiba/355279-veicinas-masu-nodarbinatibu-profesija-un-kopejo-masu-skaitu-veselibas-aprupes-sistema-2023>
8. Ālīte B. Finansiāls atbalsts jaunajiem speciālistiem (reģionos) [Internets]. 18.03.2021. [Skatīts 15.12.2023.]. Pieejams: <https://www.psk.lu.lv/b/finansials-atbalsts-jaunajiem-specialistiem-regionos>
9. Veselības Ministrija. Ārstu un māsu piesaiste darbam reģionos [Internets]. 24.11.2020. [Skatīts 16.12.2023.]. Pieejams: <https://www.vm.gov.lv/lv/arstu-un-masu-piesaiste-darbam-regionos-sam-925>
10. Latvijas Vēstnesis. Noteikumi par ārstniecības personu un studējošo, kuri apgūst pirmā vai otrā līmeņa profesionālās augstākās medicīniskās izglītības programmas, kompetenci ārstniecībā un šo personu teorētisko un praktisko zināšanu apjomu [Internets]. 26.06.2018. [Skatīts 03.01.2024.]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/190610-noteikumi-par-arstniecibas-personu-un-studejoso-kuri-apgust-pirma-vai-otra-limena-profesionalas-augstakas-mediciniskas-izglitiba...>
11. Spektors A. Tēzauris.lv [Internets]. [Skatīts 10.01.2024.]. Pieejams: <https://tezaurs.lv/adapt%C4%81cija>

12. Medicine.lv. Adaptācija [Internets]. [Skatīts 10.01.2024.]. Pieejams: https://medicine.lv/raksti/adaptacija_pme
13. Нымм И. Адаптация сотрудников в организации: функции, принципы и методы [Internets]. 20.12.2023. [Skatīts 15.01.2024.]. Pieejams: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/adaptaciya-sotrudnikov-v-organizacii>
14. ScienceDirect. Job Adaptation [Internets]. 2021. [Skatīts 20.01.2024.] Pieejams: <https://www.sciencedirect.com/topics/psychology/job-adaptation>
15. Федосеева А.В. Организация профессиональной адаптации [Internets]. 18.02.2015. [Skatīts 21.01.2024.]. Pieejams: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=17400>
16. Baharum H., Ibrahim R., Ismail A., McKenna L., Mohamed Z., Hassan H.N. Success factors of adaptation of newly graduated nurses: a scoping review [Internets]. 14.07.2022. [Skatīts 27.01.2024.]. Pieejams: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01300-1>
17. Herrity J. 6 Important Workplace Adaptability Skills (With Examples) [Internets]. 27.02.2023. [Skatīts 01.02.2024.]. Pieejams: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-skills>
18. Najjar S. 9 Ways to Embrace Change and Adapt for Long-Term Success [Internets]. 27.07.2023. [Skatīts 05.02.2024.]. Pieejams: <https://verista.com/9-ways-to-embrace-change-and-adapt-for-long-term-success/>
19. Kyampeire H. Factors that affect peoples's ability to adapt to changes [Internets]. 28.01.2018. [Skatīts 06.02.2024.]. Pieejams: <https://medium.com/@hadijah315/factors-that-affect-peoples-ability-to-adapt-to-changes-42dd8e5ef4>
20. Uvaro. What is adaptability for career success [Internets]. 10.01.2023. [Skatīts 06.02.2024.]. Pieejams: <https://uvaro.com/blog/what-is-adaptability-for-career-success>
21. Velocity Global. Adaptability in the workplace: how to navigate change at work [Internets]. 01.09.2023. [Skatīts 10.02.2024.]. Pieejams: <https://velocityglobal.com/resources/blog/adaptability-in-the-workplace/>
22. Springer Link. Psychosocial Characteristics [Internets]. [Skatīts 11.02.2024.]. Pieejams: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-1-4419-1005-9_918
23. Rīgas Stradiņa Universitāte. Stress darbā jeb psihoemocionālie darba vides riska faktori. Rīga: Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūra; 2011. 2. lpp.
24. Vaine I. Psihoemocionālā labklājība darba vietā un stresa menedžments [metodiskais materiāls]. Rīga; 2019.

25. Ashrafi Z., Nobahar M. Factors inhibiting adaptation to nursing care, the neglected loop in the mental health of intensive care unit nurses: A qualitative study [Internets]. 31.08.2023. [Skatīts 17.02.2024.]. Pieejams: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10578562/>
26. Circenis K. Praktizējošo māsu profesionālās dzīves kvalitātes psihosociālie aspekti un tos ietekmējošie faktori [Promocijas darbs]. Rīga: Rīgas Stradiņu Universitāte; 2013.
27. Maksima I. Izdegšanas sindroms [Internets]. 02.08.2021. [Skatīts 18.02.2024.]. Pieejams: <https://eveselibaspunkts.lv/lv/Article/Read/izdegšanas-sindroms>
28. Aliko T., Mak S. Steps for conducting scoping review [Internets]. 14.10.2022. [Skatīts 22.02.2024.]. Pieejams: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9580325/>
29. Clendon J., Walker L. “Being young”: A qualitative study of younger nurses experiences in the workplace [Internets]. 2012. [Skatīts 23.02.2024.]. Pieejams: https://www.researchgate.net/publication/233326283_%27Being_young%27_A_qualitative_study_of_younger_nurses%27_experiences_in_the_workplace
30. Camveren H., Yurumezoglu Arslan H., Kocaman G. Why do young nurses leave their organization? A qualitative descriptive study [Internets]. 2020. [Skatīts 25.02.2024.]. Pieejams: https://www.researchgate.net/publication/345670329_Why_do_young_nurses_leave_their_organization_A_qualitative_descriptive_study
31. Ho S.S., Stenhouse R., Snowden A. “It was quite shock”: A qualitative study of impact of organisational and personal factors on newly qualified nurses experiences [Internets]. 2021. [Skatīts 01.03.2024.]. Pieejams: https://www.researchgate.net/publication/351360427_'It_was_quite_a_shock'_A_qualitative_study_of_the_impact_of_organisational_and_personal_factors_on_newly_qualified_nurses'_experiences
32. Alharbi F. H., Alzahrani J., Hamed A., Althagafi A., Alkarani S. A. The experiences of newly graduated nurses during their first year of practice [Internets]. 17.07.2023. [Skatīts 15.03.2024.]. Pieejams: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10378750/>
33. Bordbar N., Bordbar S., Kharazmi E. Distribution of nursing workforce in the world using Gini coefficient [Internets]. 2023. [Skatīts 20.03.2024.]. Pieejams: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01313-w>

PIELIKUMI



LATVIJAS UNIVERSITĀTE
**MEDICĪNAS
FAKULTĀTE**

Latvijas Universitātes Medicīnas fakultātes pētījumu ētikas komitejas

ATZINUMS Nr. 19-25/176

Pētījuma nosaukums	Vispārējās aprūpes māsas adaptācija profesionālajā vidē, uzsākot darba gaitas
Pētījuma vadītājs	Lektore Laura Vīksna
Pētījuma izpildītāji	Linda Alksne
Pētījuma norises vieta	Interneta vide: docs.google.com

Latvijas Universitātes Medicīnas fakultātes pētījumu ētikas komiteja (turpmāk – Ētikas komiteja) 23.04.2024. sēdē izvērtēja pētījuma *Vispārējās aprūpes māsas adaptācija profesionālajā vidē, uzsākot darba gaitas* (turpmāk – pētījums) pieteikumu, pētījuma dalībnieku informētās piekrišanas projektu, šajos dokumentos norādītos ētikas principu ievērošanas nosacījumus, risku un ieguvumu samēru analīzi, kā arī pētījuma dalībnieku tiesību aizsardzības nosacījumus un nolēma, ka:

plānotais pētījums atbilst pētījumu ētikas principiem un pētījuma dalībnieku tiesību aizsardzības prasībām.

Atzinums ir spēkā pētījuma pieteikumā plānotajai datu ieguvei līdz 24.05.2024.

Pētījuma vadītāja un izpildītāju pienākumi:

- veicot pētījumu, ievērot pētījumu ētikas principus un personas datu aizsardzības prasības;
- atbilstoši Ētikas komitejas nolikuma 28. punktam, rakstiski informēt Ētikas komiteju par izmaiņām plānotajā pētījuma norisē un iesniegtajos dokumentos pirms šādu izmaiņu veikšanas.

Ētikas komitejas priekšsēdētāja

(paraksts*)

Signe Mežinska

*** ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU**

Aptaujas anketa

Aicinu Jūs piedalīties Lindas Alksnes veiktā pētījumā par “Vispārējās aprūpes māsas adaptāciju profesionālajā vidē, uzsākot darba gaitas,” aizpildot anonīmu anketu. Pētījuma mērķis ir noskaidrot jauno māsu pieredzi, kas gūta uzsākot darba gaitas. Anketas aizpildīšana Jums aizņems aptuveni 5-10 minūtes.

Piedalīšanās pētījumā ir brīvprātīga un Jums ir tiesības atteikties pildīt anketu jebkurā brīdī. Anketa ir anonīma, Jūs nebūs iespējams indentificēt pēc anketā sniegtās informācijas un dati tiks izmantoti tikai apkopotā veidā pētījuma mērķa sasniegšanai. Aizpildot aptauju Jūs piekrītat dalībai pētījumā un iegūto datu apstrādei.

Pētījums ir apstiprināts Latvijas Universitātes Medicīnas fakultātes ētikas komitejā. Ja Jums rodas jautājumi par šo pētījumu, varat vērsties pie Lindas Alksnes, rakstot uz e-pastu ls19105@edu.lu.lv.

Paldies par Jūsu līdzdalību aptaujā!

1. Kāds ir Jūsu darba stāžs vispārējās aprūpes māsas amatā uz doto brīdi?

- 1-2 mēneši
- 3-4 mēneši
- 5-6 mēneši
- 7-8 mēneši
- 9-10 mēneši
- 11-12 mēneši

2. Vai Jums līdz šim ir bijusi darba pieredze māsas palīga vai medicīnas asistenta amatā? (Var atzīmēt vairākus atbilžu variantus)

- Ir, māsas palīga amatā
- Ir, medicīnas asistenta amatā
- Nē, nav

3. Kāda tipa apmācības Jūs saņēmat darba vietā pirms darba uzsākšanas? (Var atzīmēt vairākus atbilžu variantus)

- Ievadinstruktāžas
- Teorētiskās apmācības
- Praktiskās apmācības

- 4. Vai uzsākot darba gaitas, Jums tika piesaistīts mentors/atbildīgā māsa?**
- Jā
 - Nē
- 5. Ja tika piesaistīts mentors/atbildīgā māsa, vai Jums bija iespēja saņemt no tā palīdzību?**
- Jā, saņēmu gan teorētisku, gan praktisku palīdzību
 - Saņēmu teorētisku palīdzību
 - Saņēmu praktisku palīdzību
 - Nē, palīdzību nesaņēmu
- 6. Atzīmējiet tos faktorus, kas veicināja Jūsu adaptāciju darba vidē. (Var atzīmēt vairākus atbilžu variantus)**
- Atbalsts no mentora
 - Atbalsts no darba vadītāja
 - Atbalsts no kolēģiem
 - Sakārtota iekšējā darba vide
 - Iepriekšējā darba pieredze
 - Personiskās īpašības
 - Psiholoģiskā drošība
 - Informētība
 - Uzslavas
 - Laika posms, kas atvēlēts apmācībām
 - Zināšanas, kas iegūtas studiju laikā
 - Cits variants _____
- 7. Atzīmējiet tos faktorus, kas kavēja Jūsu adaptāciju darba vidē. (Var atzīmēt vairākus atbilžu variantus)**
- Stress
 - Apmācību trūkums
 - Konflikti ar kolēģiem
 - Konflikti ar vadību
 - Nevienmērīgs darba sadalījums
 - Emocionāli intensīvs darbs ar pacientiem
 - Pieredzes trūkums
 - Nepietiekamas teorētiskās zināšanas
 - Vadlīniju nepārzināšana

- Personīgās īpašības
 - Darba un privātās dzīves disbalanss
 - Cits variants _____
- 8. Vai Jūsu darba vadītājs palīdzēja risināt problēmsituācijas darba vietā, ja tādas radās?**
- Jā
 - Nē
- 9. Cik ilgā laika posmā Jūs spējāt adaptēties darba vidē?**
- 1-2 mēneši
 - 3-4 mēneši
 - 5-6 mēneši
 - 7-8 mēneši
 - 9-10 mēneši
 - 11-12 mēneši
 - Vēl joprojām adaptējos
- 10. Vai adaptācijas procesa laikā Jūs ir piemeklējušas domas pamest profesiju?**
- Jā
 - Nē
- 11. Kas Jums palīdz pārvarēt grūtības, ar ko saskaraties darba vidē?**
- Tuvinieku, draugu atbalsts
 - Kolēģu atbalsts
 - Darba vadītāja atbalsts
 - Cits variants _____
- 12. Vai Jūs būtu vēlējies, lai darba vidē Jums nodrošina individuālu pieeju, ņemot vērā Jūsu vajadzības un vēlmes?**
- Jā
 - Nē

DOKUMENTĀRĀ LAPA

Bakalaura darbs „Vispārējās aprūpes māsas adaptācija profesionālajā vidē, uzsākot darba gaitas” izstrādāts LU Medicīnas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: _____ Linda Alksne _____
(vārds, uzvārds) (paraksts)

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītājs: _____
(amats, vārds, uzvārds, grāds) (paraksts) (datums)

Recenzents: _____
(amats, vārds, uzvārds, grāds) (paraksts) (datums)

Darbs iesniegts LU Medicīnas fakultātē _____
(datums)

Studiju lietvede: Dana Sarkane _____
(paraksts)

Bakalaura darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījumu komisijas sēdē _____ 2023.,
prot. Nr. _____.

Komisijas sekretāre: _____
(amats, vārds, uzvārds, grāds) (paraksts)