Škoda Auto Vysoká škola o.p.s.

Studijní program: N0413A050001 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů v mezinárodním prostředí

Zdravotní preventivní péče o zaměstnance v koncernu VW

Diplomová práce

Bc. Vendula Petrlová

Vedoucí práce: doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Škoda Auto Vysoká škola o.p.s.
Katedra řízení lidských zdrojů

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.
2023/2024

Škoda Auto Vysoká škola

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Autorka práce:	Bc. Vendula Petrlová
Studijní program:	Ekonomika a management
Specializace:	Řízení lidských zdrojů v mezinárodním prostředí
Vedoucí práce:	doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.
Název práce:	**Zdravotní preventivní péče o zaměstnance v koncernu VW**
Jazyková varianta:	Čeština
Cíl:	Teoretickým cílem práce je podat přehled aktuálních poznatků o zdravotní preventivní péči o zaměstnance v domácích i zahraničních firmách. Praktickým cílem práce bude porovnání oblastí poskytované nadstandarní zdravotní a preventivní péče ve společnosti Škoda Auto a.s. s péčí nabízenou ve vybraných zahraničních pobočkách koncernu VW. Součástí výzkumu bude rovněž analýza názorů zaměstnanců společnosti Škoda Auto a.s. na stávající nabídku nadstandardní zdravotní a preventivní péče. Na tomto základě budou navržena opatření zaměřená na další zkvalitnění a rozšíření nadstandardní zdravotní preventivní péče o zaměstnance ve společnosti Škoda Auto a.s..

Rámcový obsah:

1. Úvod - vymezení a zdůvodnění cílů práce.
2. Zdravotní preventivní péče o zaměstnance jako součást řízení lidských zdrojů.
3. Zákonem stanovená zdravotní preventivní péče o zaměstnance a nadstandardní péče poskytovaná domácími i zahraničními firmami.
4. Charakteristika společnosti Škoda Auto a.s. a jejího systému zdravotní a preventivní péče o zaměstnance.
5. Empirický výzkum - porovnání oblastí poskytované nadstandarní zdravotní a preventivní péče ve společnosti Škoda Auto a.s. s péčí

nabízenou ve vybraných zahraničních pobočkách koncernu VW a analýza názorů zaměstnanců společnosti Škoda Auto a.s. na stávající nabídku nadstandardní zdravotní a preventivní péče.

6. Vyhodnocení výsledků výzkumu a návrh opatření zaměřených na další zkvalitnění a rozšíření nadstandardní zdravotní preventivní péče o zaměstnance ve společnosti Škoda Auto a.s..

Rozsah práce: 55 - 65 stran

Literatura:

1. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky.* 5. vyd. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
2. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně.* Praha: Wolters Kluwer, 2019. 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.
3. SLOUKA, David. *Vedení a marketing malých zdravotnických zařízení.* Praha: Grada, 2017. 144 s. ISBN 978-80-271-0469-7.
4. TAYLOR, Stephen; ARMSTRONG, Michael. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice.* Velká Británie: Kogan Page Ltd, 2020. 800 s. ISBN 978-07-494-9827-6.
5. TUČEK, Milan; ŠUBRT, Bořivoj. *Pracovnělékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů a lékařů.* Olomouc: ANAG, 2019. 448 s. ISBN 978-80-7554-233-5.
6. URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* 1. vyd. Grada, 2017. 157 s. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

Datum zadání: leden 2023

Datum odevzdání: leden 2024

Elektronicky schváleno: 2. 2. 2023
Bc. Vendula Petrlová
Autorka práce

Elektronicky schváleno: 2. 2. 2023
doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.
Vedoucí práce

Elektronicky schváleno: 2. 2. 2023
doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.
Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno: 3. 2. 2023
doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.
Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem Škoda Auto Vysoké školy o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne .....

Ráda bych poděkovala doc. PhDr. Karlovi Pavlicovi, Ph.D. za vedení této diplomové práce a za jeho odborný dohled.

Děkuji také MUDr. Janě Parmové, Mgr. Simoně Horákové, Mgr. Věře Prokorátové, Bc. Barboře Svárovské a paní Radce Šimůnkové za čas, ochotu a trpělivost, kterou mi při tvorbě dotazníku a při zpracování empirického výzkumu věnovaly.

Velké díky také patří kolegům z Volkswagenu a Seatu za jejich čas a poskytunuté informace v rámci benchmarkingu.

Poděkování rovněž patří respondentům za jejich čas, který věnovali vyplňování dotazníku.

Obsah

Úvod 8

1 Zdravotní preventivní péče o zaměstnance jako součást řízení lidských zdrojů 9

1.1 Řízení lidských zdrojů 9

1.2 Zdravotní péče o zaměstnance 10

2 Zákonem stanovená zdravotní preventivní péče o zaměstnance a nadstandardní péče poskytovaná domácími i zahraničními firmami 13

2.1 Povinná zdravotní péče o zaměstnance v ČR 13

2.2 Dobrovolná zdravotní péče o zaměstnance v ČR 14

2.3 Povinná zdravotní péče o zaměstnance v Německu 16

2.4 Dobrovolná zdravotní péče o zaměstnance v Německu 18

2.5 Povinná zdravotní péče o zaměstnance ve Španělsku 19

2.6 Dobrovolná zdravotní péče o zaměstnance ve Španělsku 22

3 Charakteristika společnosti Škoda Auto a.s. a jejího systému zdravotní a preventivní péče o zaměstnance. 23

3.1 Služby pro zaměstnance v oblasti zdraví 23

3.2 Preventivní programy 25

3.2.1 Prevence v ordinacích pracovních lékařů 26

3.2.2 Preventivní akce 26

3.2.3 Dny zdraví 28

3.2.4 Workshopy 29

3.2.5 Rehabilitční programy 29

3.2.6 Podpora duševního zdraví 30

3.3 Telemedicína 30

3.4 Ergonomie a fyziologie práce 31

3.5 Projekt ŠkoFit 31

4 Empirický výzkum 33

4.1 Metodologie empirického výzkumu 33

4.2 Porovnání oblastí poskytované nadstandartní zdravotní a preventivní péče ve společnosti Škoda Auto a.s. s péčí nabízenou ve vybraných zahraničních pobočkách koncernu VW 34

4.2.1 Nadstandardní zdravotní a preventivní péče o zaměstnance ve společnosti VW ... 34
4.2.2 Nadstandardní zdravotní a preventivní péče o zaměstnance ve společnosti Seat ... 37
4.2.3 Výsledky benchmarkingu ... 42
4.3 Výsledky dotazníkového šetření ... 43
4.4 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření a návrh opatření zaměřených na další zkvalitnění a rozšíření nadstandardní zdravotní preventivní péče o zaměstnance ... 56
Závěr ... 58
Seznam literatury ... 61
Seznam obrázků ... 67
Seznam příloh ... 68

Seznam použitých zkratek a symbolů

CSR Corporate Social Responsibility

SG Zdravotní služby a ergonomie

ŠA Škoda Auto a.s.

SEAT Sociedad Española de Automóviles de Turismo

VW Volkswagen

Úvod

Diplomová práce si klade za cíl podrobně prozkoumat zdravotní preventivní péči poskytovanou zaměstnancům v rámci koncernu Volkswagen (VW). Teoretická část práce je zaměřena na zdravotní a preventivní péči o zaměstnance jako nedílnou součásti oblasti lidských zdrojů. Tato část rozebírá legislativní rámec týkající se zdravotní péče o zaměstnance a analyzuje nadstandardní péči, kterou poskytují domácí i zahraniční firmy. Hlavním cílem teoretické části je poskytnout přehled současných poznatků o zdravotní preventivní péči o zaměstnance v České republice, s důrazem na situaci v zahraničních firmách, zejména v Německu a ve Španělsku.

Praktická část diplomové práce se zaobírá charakteristikou společnosti Škoda Auto a.s. a detailním pohledem na její systém zdravotní a preventivní péče o zaměstnance. Následuje empirický výzkum, který porovnává oblasti poskytované nadstandardní zdravotní a preventivní péče ve společnosti Škoda Auto a.s. s péčí poskytovanou vybranými zahraničními pobočkami koncernu VW, především Volkswagen a Seat. Tato fáze práce zahrnuje i analýzu názorů zaměstnanců společnosti Škoda Auto a.s. na existující nabídku nadstandardní zdravotní a preventivní péče.

Závěrečná část diplomové práce se zaměřuje na konkrétní vyhodnocení výsledků provedeného empirického výzkumu. Analyzují se rozdíly a podobnosti v poskytované zdravotní a preventivní péči mezi Škoda Auto a.s. a vybranými zahraničními pobočkami koncernu VW. Tato fáze identifikuje klíčové oblasti, kde by mohly být implementována zlepšení, a kde je prostor pro další inovace.

Na základě názorů zaměstnanců Škoda Auto a.s. jsou zjišťovány jejich preference a potřeby ve vztahu k poskytované nadstandardní zdravotní péče. Tím dochází k srovnání očekávání zaměstnanců s aktuální nabídkou, což může poskytnout klíčové informace pro formulaci doporučení a návrhů opatření vedoucích ke zlepšení kvality péče.

Diplomová práce poskytuje komplexní a důkladný pohled na problematiku zdravotní preventivní péče o zaměstnance v rámci koncernu VW. Díky teoretickému podkladu, empirickému výzkumu a návrhům opatření představuje ucelený přístup k tématu, který může být inspirací pro další studie v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanecké péče.

1 Zdravotní preventivní péče o zaměstnance jako součást řízení lidských zdrojů

Zdravotní preventivní péče o zaměstnance se stává stále důležitější součástí řízení lidských zdrojů v moderních organizacích. Zaměstnavatelé si stále více uvědomují, že zdraví zaměstnanců má přímý dopad na jejich výkon, produktivitu a celkovou spokojenost. Preventivní péče zahrnuje řadu opatření určených k prevenci nemocí, zranění a psychického stresu. Může jít o pravidelné preventivní prohlídky, různé typy preventivních opatření, výchovu ke zdravému životnímu stylu, školení ergonomie pracovního prostředí nebo poskytování psychologické podpory. Zaměstnavatelé, kteří se zaměřují na zdravotní prevenci, mohou snížit nemocnost zaměstnanců a vytvořit zdravé, pozitivní pracovní prostředí (Taylor, 2021).

Zdraví zaměstnanců je důležitým faktorem při snižování fluktuace a zvyšování organizační loajality. Zaměstnavatelé, kteří nabízejí komplexní preventivní péči, dávají svým zaměstnancům najevo, že si svého zdraví váží a jsou ochotni do něj investovat. To vede k vyšší motivaci a lepšímu pracovnímu výkonu. Celkově lze říci, že preventivní zdravotní péče o zaměstnance je důležitou součástí efektivního řízení lidských zdrojů, vytváří win-win situaci jak pro zaměstnance, tak pro společnost samotnou (Johnson, 2021).

1.1 Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů zahrnuje veškeré řízení, péči, rozvoj, motivaci a hodnocení týkající se zaměstnanců. Armstrong a Taylor (2020) poukázali na to, že řízení lidských zdrojů zahrnuje strategické řízení lidských zdrojů, řízení lidského kapitálu, řízení znalostí, sociální odpovědnost organizace, organizační rozvoj, řízení lidských zdrojů, řízení výkonu, odměňování zaměstnanců, školení a rozvoj zaměstnanců, pracovní vztahy zaměstnanců a péče o zaměstnance a poskytování služeb zaměstnancům.

Úspěšné řízení lidských zdrojů vyžaduje pochopení potřeb, motivací a schopností zaměstnanců a vytváření podmínek pro efektivní zapojení zaměstnanců do pracovního procesu (Taylor, 2020).

Personální management je specifickou oblastí činností zaměřených na lidi v organizacích zajišťovaných odborníky. Mezi tyto oblasti patří zejména poskytování personálních služeb organizacím, poradenství a vedení organizačního

managementu při implementaci personálních strategií a politik a poradenství vedoucím pracovníkům ohledně společenských dopadů organizačních změn (Kociánová, 2012).

Kociánová uvádí, že cílem řízení lidských zdrojů je optimálně využívat a investovat do potenciálu lidí k dosažení organizačních cílů prostřednictvím procesů lidských zdrojů (Kocianova, 2012).

Armstrong a Taylor (2015, s. 43) uvádí, že „řízení lidských zdrojů představuje komplexní a promyšlený přístup k zaměstnávání a rozvíjení lidí v organizaci“. Dále tvrdí, že lidské zdroje lze také považovat za specifickou filozofii řízení lidí, která může být založena na mnoha různých teoriích o chování organizace a lidí (Armstrong, Taylor). Každá organizace vyžaduje i další zdroje, jako jsou materiály, finance nebo informace (Koubek, 2015).

Řízení lidských zdrojů se zaměřuje na rozvoj zaměstnanců a jejich následný kariérní růst. Podle studie provedené Brownem (2022) jsou neustálé školení a rozvoj klíčovými faktory zlepšování schopností a adaptability zaměstnanců v rychle se měnícím pracovním prostředí. Organizace často investují do školení zaměstnanců ve specifických dovednostech, jako jsou technické znalosti, mezilidská komunikace a vedení týmu (Taylor, 2021). Rozvoj zaměstnanců zahrnuje také poskytování příležitostí mentoringu a kariérního rozvoje (Smith, 2023). Organizace tak mohou podpořit růst, zvýšit loajalitu zaměstnanců a zajistit si kvalifikovanou pracovní sílu do budoucna.

Řízení lidských zdrojů ve zdravotnictví hraje klíčovou roli při zajišťování kvality a efektivity zdravotnických služeb. Smith (2022) se domnívá, že strategické plánování lidských zdrojů ve zdravotnických organizacích je nezbytné pro zajištění kvalitní péče. Správný nábor a výběr zaměstnanců s potřebnými dovednostmi a kvalifikací je také důležitým aspektem řízení lidských zdrojů ve zdravotnictví (Johnson, 2021). Zajištění adekvátní odborné přípravy a profesního rozvoje zaměstnanců je nezbytné pro udržení jejich odbornosti a zlepšení kvality poskytované péče (Brown, 2019).

1.2 Zdravotní péče o zaměstnance

Péče o zaměstnance je považována za jednu z nejobtížnějších činností, kterou může firma svým zaměstnancům nabídnout. Firmy mají různé postoje k sociální

politice. Služby zaměstnancům obvykle poskytují prostřednictvím externích poskytovatelů nebo je sami realizují (Kociánová, 2012).

Péči o zaměstnance definuje Šikýř (2016, s. 146) jako „starost zaměstnavatele o pracovní podmínky zaměstnanců k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu“. Jak uvádí Koubek (2007, s. 343), tak „neexistuje jednoznačná a univerzální definice péče o pracovníky“. Nečásková (2012) se domnívá, že úroveň péče a starostí o zaměstnance by měla vycházet z firemní kultury. Všechny podniky musí dbát na povinnou a smluvní péči o zaměstnance i na dobrovolnou péči.

Koubek (2011, s. 224) uvádí, že „úroveň péče o pracovníky je jedním z nejefektivnějších nástrojů získávání a stabilizaci pracovníků, vytváření harmonických pracovních vztahů a tím i ovlivňování výkonu ve firmě“. Dále je zaměstnavatel povinen učinit opatření k odstranění příčin, které mohou ohrozit život zaměstnance. Zaměstnavatelé mají povinnost vytvářet pro své zaměstnance bezpečné pracovní prostředí a podmínky. Zaměstnavatelé se musí nejprve zaměřit na prevenci pracovních úrazů či nemocí z povolání (Koubek, 2007).

Podle Koubka (2007) lze péči o zaměstnance rozdělit do tří kategorií. Jedná se o povinnou péči o zaměstnance, která je dána zákony a předpisy, dále je to smluvní péče o zaměstnance, která je dána prostřednictvím kolektivních smluv, a nakonec je to péče o zaměstnance dobrovolná, která odkazuje na personální politiku zaměstnavatele, a také zahrnuje jeho úsilí získat konkurenční výhody na trhu práce.

Péče o zaměstnance je důležitou součástí řízení lidských zdrojů se zaměřením na prevenci nemocí a úrazů a zajištění celkového zdraví a pohody zaměstnanců. Podle výzkumu provedeného Jonesem (2022) je zavádění preventivních programů a zdravotních služeb zaměstnanců spojeno s nižší mírou absence, vyšší produktivitou práce a vyšší spokojeností zaměstnanců. Pravidelné zdravotní prohlídky, očkování, zdravotní školení a prevence nemocí jsou některé z kroků, které mohou organizace podniknout ke zlepšení zdraví zaměstnanců (Taylor, 2021). Součástí péče o zaměstnance je také poskytování psychologické podpory, poradenství v oblasti životního stylu a rehabilitace (Smith, 2019). Studie zdůrazňuje výhody, které jednotlivcům a společnostem přináší investice do zdravotní péče o zaměstnance,

včetně snížení absence z důvodu nemoci a úrazu, zlepšení pracovního výkonu a zlepšení pracovní atmosféry.

Ergonomie pracovního prostředí je také důležitým aspektem zdraví a pohody zaměstnanců. Greenova studie (2023) ukazuje, že optimalizace pracovních podmínek, jako je ergonomický design pracovního prostředí, vhodné osvětlení a navržení bezpečných pracovních postupů, je klíčem k prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání. Smith (2021) věří, že je důležité zapojit zaměstnance do rozhodovacího procesu a poskytování zdravotní péče, aby se zvýšila jejich angažovanost a motivace ke zlepšení svého zdraví.

Další důležitou součástí je podpora duševního zdraví a rovnováhy v pracovním prostředí. Davis (2023) poukázal na to, že duševní zdraví zaměstnanců má významný vliv na jejich pracovní výkon a celkovou spokojenost. Organizace by měly poskytovat podporu duševního zdraví, jako jsou preventivní programy, školení zvládání stresu a poskytování psychologických služeb (Brown, 2021).

Efektivní zdravotní péče o zaměstnance také vyžaduje pravidelné hodnocení a sledování. Podle Turnera (2023) je třeba vyhodnocovat účinnost zaváděných opatření a programů zdravotní péče, aby bylo možné identifikovat případné nedostatky a přizpůsobit se měnícím se potřebám zaměstnanců. Organizace by měly shromažďovat údaje o zdravotním stavu zaměstnanců, například prostřednictvím dotazníků a zdravotních prohlídek, a analyzovat tyto informace, aby identifikovaly klíčové oblasti zdravotních potřeb a podnikly příslušné kroky (Smith, 2022). Průběžné vyhodnocování zdravotních programů a jejich přizpůsobivosti může zlepšit efektivitu péče o zdraví zaměstnanců (Jones, 2021).

Pro zajištění efektivní zdravotní péče pro zaměstnance je nutné vyvinout a implementovat komplexní strategie a politiky. Johnson (2023) uvedl, že organizace by si měly vypracovat jasné cíle a plány zdravotní péče a začlenit je do svého celkového strategického plánování. Organizace by také měla vyvinout a zavést vhodné předpisy a postupy k zajištění souladu s předepsanými normami a zákony.

2 Zákonem stanovená zdravotní preventivní péče o zaměstnance a nadstandardní péče poskytovaná domácími i zahraničními firmami

Zdraví zaměstnanců je jednou z hlavních priorit každé společnosti. Mnoho zemí má zákony a předpisy, které stanoví minimální požadavky na zdravotní péči poskytovanou zaměstnavatelem. Tyto zákony mají zajistit zaměstnancům přístup k základní péči a chránit jejich zdraví a bezpečnost při práci. Mnoho firem si však uvědomuje, že minimální zákonné požadavky nemusí stačit a rozhodnou se zaměstnancům poskytovat kvalitní péči, která jde nad rámec toho, co zákon ukládá.

2.1 Povinná zdravotní péče o zaměstnance v ČR

Povinná péče o zaměstnance stanovuje minimální úkony a standardy, které jsou zaměstnavatelé povinni vůči svým zaměstnancům provádět. Její působnost se řídí zákony a předpisy České republiky. Listina základních práv a svobod (Usnesení č. 2/1993 Sb.) stanovuje „právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a právo na ochranu zdraví“.

Povinnosti zaměstnavatele v oblasti péče o zdraví jsou upraveny zákoníkem práce o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (§101 - §105 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a na rozdíl od zaměstnanců ukládá zaměstnavatelům pouze povinnosti nikoli práva. Dalšími důležitými zákony je zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách, zákon č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a zákon č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví, všechny ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavatelé jsou podle zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) § 224 odst. 1 povinni vytvářet zaměstnancům bezpečné pracovní podmínky a s pomocí dalších stanovených předpisů poskytovat zaměstnancům pracovnělékařské služby.

Z hlediska péče o zaměstnance se zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb., § 101 a §108) zabývá bezpečností a ochranou zdraví při práci. Zaměstnavatelé mají povinnost „zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 101 odst. 1). Zákon navíc vyžaduje, aby těmto rizikům předcházeli, vyhodnocovali je a případně je minimalizovali nebo zcela eliminovali.

Ochranu zdraví při práci upravuje také zákon o ochraně veřejného zdraví a novela některých souvisejících zákonů. Oddíl 7 uvádí, že zaměstnavatelé musí kategorizovat práce na základě „míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti pro zdraví se práce zařazují do čtyř kategorií“ (Zákon č. 258/2000 Sb., § 37 odst. 1).

Mezi další důležité povinnosti zaměstnavatele v oblasti péče o zaměstnance je zajistit uchazeči o zaměstnání vstupní pracovně lékařskou prohlídku podle § 59 u poskytovatele pracovnělékařských služeb, se kterým má zaměstnavatel uzavřenou písemnou smlouvu. § 57a (Zákon č. 373/2011 Sb.).

Dle vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách podle § 6 uvádí, že „pracovnělékařské prohlídky se provádějí za účelem vyloučení nemocí, vad nebo stavů (…), které omezují nebo vylučují zdravotní způsobilost ke konkrétní práci“ (Vyhláška č. 79/2013 Sb., § 6). Mezi pracovnělékařské prohlídky patří „vstupní prohlídka, prohlídka periodická a prohlídka mimořádná, které se provádějí za účelem posouzení zdravotní způsobilosti ve vztahu k práci, výstupní prohlídka a lékařská prohlídka po skončení rizikové práce“ (Vyhláška č. 79/2013 Sb., §9, odst. 1, písmeno a, b, c).

Dále je zaměstnavatel povinen zajistit to, aby rozvržení daných směn „nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 81, odst. 2). Dále jasně stanovuje, že délka pracovní směny nesmí přesáhnout 12 hodin (Zákon č. 262/2006 Sb., § 83).

Dle zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) je zaměstnavatel zavázán „poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 88, odst. 1). Zaměstnavatel je dále nucený „rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 90, odst. 1).

2.2 Dobrovolná zdravotní péče o zaměstnance v ČR

Jak již bylo zmíněno, právní rámec pro poskytování nadstandardní zdravotní péče není stanoven, což z něj činí dobrovolnou iniciativu. Havelka (2018) uvádí, že nadstandardní péče není pro podporu zdraví jednoznačně definována a zahrnuje

lékařskou péči a různé aktivity směřující k zdravému životnímu stylu. Dále tvrdí, že udržování dobrého zdraví zaměstnanců a podpora zdravých návyků a životního stylu mohou přinést prospěch zaměstnavatelům, kteří tak mohou snížit náklady na nemocenské dávky.

Jednou z nabízených výhod je zdravotní péče, která lze v některých případech rozšířit i na rodinné příslušníky zaměstnanců. Hudáč (2019) vysvětluje, že nadstandardní péče se projevuje buď zvýšením komfortu nebo nabídkou alternativních postupů a metod. Tato péče může obsahovat například předplacené služby, které umožňují využívat programy dohodnutých nemocnic nebo soukromých klinik pro různé zdravotní a preventivní účely, jako je například prevence civilizačních onemocnění, očkování proti chřipce, očkování proti klíšťové encefalitidě a prevence proti rakovině. V některých firmách je tato výhoda dostupná všem zaměstnancům, zatímco v jiných firmách závisí na postavení zaměstnance ve společnosti (Mužíková, 2011).

Šugarová (2012) doplňuje, že nadstandardní zdravotní péče může také obsahovat nabídku orborných lékařů, jako jsou oční lékaři, stomatologové nebo gynekologové. Berglová (2018) upozorňuje, že tento druh péče přináší výhody jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům, jelikož pro zaměstnavatele je to prospěšné z hlediska daňových úlev, zatímco pro zaměstnance z toho vyplývá osvobození od daní. Součástí těchto výhod může být přístup k zdravým stravovacím možnostem a bezplatný pitný režim na pracovištích. V některých firmách se mohou konat ovocné dny, během kterých zaměstnanci zdarma dostanou dané ovoce v předem stanovené dny. Mezi různé zdravotní benefity/doplňky můžeme řadit doplňky stravy a vitamínové přípravky k posílení imunity. Tyto doplňky mohou být zcela nebo částečně hrazeny zaměstnavatelem.

Řada poskytovaných výhod je orientovaná na podporu fyzického zdraví zaměstnanců. Nejčastěji firmy nabízí možnost zakoupit za zvýhodněnou cenu permanentku do fitka nebo bazénu. V některých firmách lze také najít posilovnu přímo na pracovištích, kde mohou zaměstnanci cvičit během pracovních přestávek nebo před a po pracovní směně. Tato výhoda eliminuje potřebu cestování do běžných posiloven nebo fitness center (Šugarová, 2012).
O pohybový aparát je také postaráno prostřednictvím ergonomických prvků na pracovišti. V důsledku současné uspěchané době se zdůrazňuje péče o duševní

zdraví a prevence proti depresím, stresu a vyndromu vyhoření. Zaměstnanci mají k dispozici firemního psychologa nebo případně nasmlouvaného externího psychologa. Zajíc (2016) uvádí, že zavádění tzv. odpočinkových zón značně podporuje celkovou spokojenost pracovníků dané společnosti.

Dny zdraví patří mezi oblíbené aktivity zaměstnavatelů. Tyto plánované preventivní programy mají za cíl identifikovat nejčastější rizika spojená s nádorovými onemocněními a informovat zaměstnance o nebezpečí. Dále poskytují doporučení, jak předcházet možným rizikům. Dny zdraví jsou velmi často organizovány ve spolupráci s externími společnostmi nebo pojišťovnami. Případně jsou samostatně organizovány, pokud daná firma disponuje potřebnými zdroji a kvalifikovaným personálem (Oborová zdravotní pojišťovna, 2017). Mezi zaměstnanecké zdravotní benefity, jak uvádí Šugarová (2012) patří tzv. sick days neboli zdravotní volno a pobytové programy v lázních, které slouží k rekreačním a léčivým účelům.

2.3 Povinná zdravotní péče o zaměstnance v Německu

Německo je jednou ze zemí, kde většina Čechů pracuje mimo svůj domov. Důvodem je relativně krátká vzdálenost a perspektiva výrazně vyšších výdělků. Německý systém sociálního zabezpečení zahrnuje 5 pojistných odvětví – nemocenské pojištění, pojištění dlouhodobé péče, důchodové pojištění, úrazové pojištění a pojištění v nezaměstnanosti (Světaznalec.cz, Pracovní podmínky v Německu, 2015). Téměř všichni zaměstnanci v Německu podléhají povinnému sociálnímu pojištění, s výjimkou státních úředníků, soudců, vojáků nebo osob zaměstnané krátkodobě, jejichž pracovní doba nepřesáhne 50 dní za kalendářní rok. Dle (Světaznalec.cz, Pracovní podmínky v Německu, 2015) „o potřebné záležitosti související s registrací do systému sociálního zaměstnání se postará daný zaměstnavatel“.

Paušální sazba příspěvku na zákonné zdravotní pojištění činí 14,6 % a dělí se rovnoměrně mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Jednotlivci, kteří vydělávají více než 64 350 EUR ročně, se mohou rozhodnout odhlásit z veřejného zdravotního pojištění a přihlásit se k soukromému zdravotnímu pojištění (Velocity Global, Employee Benefits in Germany: A Guide to Mandatory and Common Benefits, 2023).

Německý plán sociálního zabezpečení je povinný pro všechny zaměstnavatele i zaměstnance a oba musí přispívat. Současná výše příspěvku na veřejné důchodové pojištění činí 18,6 % a je rovnoměrně rozdělena mezi zaměstnance a zaměstnavatele (Velocity Global, Employee Benefits in Germany: A Guide to Mandatory and Common Benefits, 2023).

Pojištění dlouhodobé péče nebo pojištění ošetřovatelské péče se vztahuje na zaměstnance, kteří potřebují trvalou léčbu nebo péči v důsledku úrazu, nemoci nebo stáří. Sazba příspěvku na pojištění dlouhodobé péče činí 3,05 % a je rovnoměrně rozdělena mezi zaměstnance a zaměstnavatele. I když podnikové penzijní plány nejsou povinné, mnoho společností nabízí penzijní připojištění, které pomáhá pokrýt výpadky z veřejného systému důchodového pojištění (Velocity Global, Employee Benefits in Germany: A Guide to Mandatory and Common Benefits, 2023).

Všichni němečtí zaměstnanci, kteří pracují alespoň 18 hodin týdně, mají nárok na pojištění v nezaměstnanosti. Zaměstnanci, kteří byli zaměstnáni alespoň 12 měsíců z předchozích dvou let, dostávají podporu od prvního dne propuštění z práce nebo 12 týdnů po výpovědi. Sazba příspěvku na pojištění v nezaměstnanosti činí 2,5 % a je rovnoměrně rozdělena mezi zaměstnance a zaměstnavatele (Velocity Global, Employee Benefits in Germany: A Guide to Mandatory and Common Benefits, 2023). Tento druh ochrany je základní součástí práv zaměstnanců v Německu a je upraven zákonem o pokračování v odměňování (EntgFG). Znamená to, že všichni pracovníci, kteří podléhají odvodům sociálního pojištění, budou i nadále finančně podporováni svým zaměstnavatelem v případě, že již nebudou schopni pracovat. Obecně platí, že při pracovní neschopnosti zaměstnance mu zaměstnavatel vyplácí až šest týdnů nemocenské. Od tohoto okamžiku zaměstnavatel přestane vyplácet mzdu a nastoupí pojišťovna, která pojištěnci v rámci nemocenského pojištění vyplácí nemocenské dávky až po dobu 78 týdnů, pokud se jedná o stejnou nemoc v období tří let (KL for Expats, Health insurance for expat employees in Germany, 2023).

Pojištění pro případ pracovního úrazu, známé také jako odškodnění pracovníků, se vztahuje na zaměstnance, kteří utrpí pracovní úraz nebo onemocní nemocí z povolání. Příspěvky hradí zaměstnavatel a pokrývají platby za lékařské ošetření a služby potřebné pro návrat zaměstnanců do pracovního procesu. Sazby příspěvků závisí na odvětví a riziku úrazu zaměstnanců.

Německé podniky musí poskytovat tři druhy povinné dovolené – roční, rodičovskou a nemocenskou.

Roční dovolená – Němečtí zaměstnavatelé musí zaměstnancům poskytnout 20 dnů placeného volna ročně při pětidenním pracovním týdnu (a 24 dnů volna pro zaměstnance pracující v šestidenním pracovním týdnu).

Mateřská a rodičovská dovolená – Německé pracovní právo vyžaduje, aby zaměstnankyně, které porodí dítě, dostaly šest týdnů placené dovolené před termínem porodu a dalších osm týdnů po porodu. Zaměstnanci, kteří porodí předčasně nebo více dětí, mají nárok na 12 týdnů. Kromě toho mohou němečtí zaměstnanci, kteří se stanou rodiči, čerpat až 24 měsíců dovolené během tří let od narození dítěte – náklady na tuto dovolenou hradí stát. Během rodičovské dovolené nemohou podniky dát zaměstnancům výpověď.

Nemocenská dovolená – Němečtí zaměstnavatelé musí svým zaměstnancům poskytnout šest týdnů placené nemocenské dovolené po čtyřech týdnech zaměstnání. Pro nemocenskou dovolenou, která přesahuje tři dny, však musí zaměstnanci předložit zaměstnavateli potvrzení od lékaře (Velocity Global, Employee Benefits in Germany: A Guide to Mandatory and Common Benefits, 2023).

2.4 Dobrovolná zdravotní péče o zaměstnance v Německu

Kromě výše uvedených povinných benefitů poskytuje mnoho německých společností doplňkové benefity, aby přilákaly nové zaměstnance. Mnoho společností nabízí zaměstnancům soukromé penzijní plány, které doplňují veřejný penzijní systém. Zaměstnanci se mohou v budoucnu dočkat snížení dávek sociálního zabezpečení, takže soukromé penzijní plány jsou pro německé zaměstnance atraktivním benefitem. Životní pojištění je dalším běžným doplňkovým benefitem, který němečtí zaměstnanci obvykle dostávají. Dávky životního pojištění obvykle dosahují dvojnásobku penzijní mzdy pro pozůstalé po zaměstnanci a podléhají dani z příjmu. Balíčky doplňkových výhod v Německu často zahrnují dávky v případě dlouhodobé pracovní neschopnosti (LTD) nebo úplné trvalé pracovní neschopnosti (TPD). Dávka TPD je obvykle jednorázová a činí dvojnásobek mzdy, na kterou se vztahuje důchod, zatímco dávka LTD je renta ve výši přibližně 20 % mzdy, na kterou se vztahuje důchod. Renta je obvykle vyplácena až do uzdravení,

odchodu do důchodu nebo do smrti. Obě dávky v invaliditě navíc podléhají dani z příjmu (Velocity Global, Employee Benefits in Germany: A Guide to Mandatory and Common Benefits, 2023).

Zatímco 90 % zaměstnanců v Německu má nárok na veřejné zdravotní pojištění, zaměstnanci s příjmem vyšším než 64 350 EUR se mohou rozhodnout, že se místo toho přihlásí k soukromému zdravotnímu pojištění. Soukromé zdravotní pojištění obvykle nabízí širší rozsah krytí než zákonné zdravotní pojištění, což z něj činí atraktivní benefit pro zaměstnance, kteří chtějí nebo potřebují komplexnější zdravotní výhody (Velocity Global, Employee Benefits in Germany: A Guide to Mandatory and Common Benefits, 2023).

Další benefity jsou často zaměřeny na kvalitu života a mohou sahat od dodatečného volna až po poskytování prostředků na wellness pro zaměstnance. Běžné vedlejší výhody, které němečtí zaměstnanci využívají jsou:
Další volno na zotavenou – společnosti se mohou rozhodnout nabídnout zaměstnancům jako vedlejší benefit více placené roční dovolené (nad rámec 20 dnů vyžadovaných zákonem).

Příspěvky na bydlení a děti – příspěvky na bydlení mohou přilákat zaměstnance, kteří se musí kvůli práci stěhovat. Dotace na děti obvykle proplácejí zaměstnancům náklady na péči o děti.

Příspěvek na cestovné – typický cestovní příspěvek pokrývá cestu zaměstnanců do práce a zpět. Zaměstnanec může například obdržet příspěvek ve výši 0,30 EUR za kilometr.

Členství v posilovně nebo fondy na wellness - fondy wellness získávají na popularitě a obvykle pokrývají náklady na členství v posilovně (Velocity Global, Employee Benefits in Germany: A Guide to Mandatory and Common Benefits, 2023).

2.5 Povinná zdravotní péče o zaměstnance ve Španělsku

Zaměstnanecké výhody ve Španělsku zahrnují řadu standardních zákonných nároků a soubor specifičtějších ustanovení.

Zaměstnanci ve Španělsku by podle pracovního práva měli pracovat v průměru pouze 40 hodin týdně. Zaměstnanci by za to měli dostat alespoň o 50 % vyšší mzdu, než je jejich běžná mzda, nebo náhradní placené volno ve stejné zvýšené výši.

Španělští zaměstnanci mají nárok na nejméně třicet dnů placené dovolené ročně. Každá ze stran (zaměstnavatel nebo zaměstnanec) může tento počet navýšit smlouvou nebo kolektivní smlouvou. Dále je k dispozici čtrnáct dnů pracovního volna ročně, které se však mohou v jednotlivých regionech mírně lišit (Oyster, Workplace benefits in Spain: Everything you need to know, 2022).

Nastávající a čerstvé matky by měly dostat 16týdenní nebo 4měsíční dovolenou. Nárok na ni mají zaměstnanci, kteří ji čerpají bezprostředně po porodu, a to šest týdnů. Zbývajících deset týdnů je na rozhodnutí matky, dokud dítě nedosáhne dvanácti měsíců. Všechny těhotné ženy mají také právo na péči v nemocnicích Národní zdravotní služby před porodem, během něj a po něm (Sistema Nacional de Salud). Zaměstnavatelé musí brát zřetel na to, že zaměstnanci musí mít řádně zaplacené příspěvky na sociální zabezpečení – minimálně 180 pracovních dnů za posledních sedm let nebo 360 dnů celkem v profesním životě, aby měli nárok na 100% krytí (Oyster, Workplace benefits in Spain: Everything you need to know, 2022).

Zaměstnanci ve Španělsku mají podle španělských pracovněprávních předpisů nárok na nemocenské dávky. Během prvních tří dnů dovolené hradí zaměstnavatel obvykle náklady na plnou mzdu zaměstnance. Od čtvrtého dne mají zaměstnanci ve Španělsku nárok na platbu ze systému sociálního zabezpečení. Maximální délka nemocenské dovolené ve Španělsku je 18 měsíců. Dávky při dočasné pracovní neschopnosti jsou denní platby, které pokrývají ztrátu příjmu zaměstnance v důsledku nemoci, včetně běžných nemocí nebo úrazů nesouvisejících s prací, nemocí z povolání nebo pracovních úrazů. Dávka má maximální dobu trvání 365 dní, ale zaměstnanci mohou získat prodloužení o 180 dní, pokud existuje možnost uzdravení během této doby. V případě běžných nemocí a nepracovních úrazů vyplácí zaměstnavatel 60 % měsíční mzdy za 4. až 20. den. V případě delší nepřítomnosti nebo pracovních úrazů musí zaměstnavatelé vyplácet 75 % platu. V případě nemocí z povolání nebo pracovních úrazů činí částka 75 % základní sazby pro dávky počínaje dnem následujícím po dni pracovní neschopnosti (Oyster, Workplace benefits in Spain: Everything you need to know, 2022).

Španělští pracovníci mají nárok na podporu v nezaměstnanosti ze sociálního zabezpečení. Oprávnění příjemci však dostávají průměrnou mzdu na základě průměrné mzdy, ze které odváděli příspěvky (bez započtení přesčasů) po dobu

nejméně šesti měsíců předtím, než se stali nezaměstnanými. Během prvních 180 dnů nezaměstnanosti obdrží španělští pracovníci 70 % tohoto průměru a dále 50 % (Oyster, Workplace benefits in Spain: Everything you need to know, 2022).

Zákon vyžaduje, aby španělští zaměstnavatelé poskytovali svým zaměstnancům zdravotní pojištění. Ve Španělsku se všichni zaměstnanci musí přihlásit do Všeobecného fondu sociálního zabezpečení (Tesoreria General de la Seguridad Social – TGSS), což je vládní agentura upravující dávky sociálního zabezpečení. Obvykle činí pojistné na sociální zabezpečení 28,3 % mzdy zaměstnance, přičemž zaměstnavatel je povinen platit 23,6 % a zaměstnanec je odpovědný za zbývajících 4,7 %. Španělsko má jednu z nejvyšších sazeb důchodů na světě, přičemž stát vyplácí přibližně 80 % poslední hrubé roční mzdy zaměstnance před odchodem do důchodu. Zaměstnavatelé nejsou povinni nabízet penzijní výhody, ale mnozí tak činí, aby přilákali špičkové zaměstnance (Oyster, Workplace benefits in Spain: Everything you need to know, 2022).

Podniky ve Španělsku musí mít politiku prevence rizik na pracovišti. Tuto politiku může zavést sama společnost. Mohou ji také zavést prostřednictvím dohody s externí společností zabývající se prevencí rizik. Pracovníci ve Španělsku mají právo podílet se ve společnosti na otázkách týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti a musí mít přístup ke specifickému školení týkajícímu se rizik na jejich pracovišti. Zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (delegados de prevención) jsou voleni pracovníky ve všech podnicích zaměstnávajících více než 50 osob. Mají významná práva na konzultace a ve větších podnicích spolupracují se zaměstnavateli ve výborech pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EXTATICA, Labor laws in Spain: a guide for expat employees, 2023).

Podniky ve Španělsku jsou povinny zavést následující opatření: obecný plán prevence pracovních rizik, plánování preventivních činností, jako jsou kontroly a konzultace se zástupci zaměstnanců, provádění opatření k předcházení pracovním rizikům, provádění hodnocení rizik na pracovišti, zajištění lékařských prohlídek a havarijních plánů pro zaměstnance, zpřístupnění informací o organizačních zásadách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zajistit školení zaměstnanců o dodržování zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o zmírňování rizik (LAWANTS, Health and Safety Measures in Spain: What are the Legal Obligations for a Company?, 2023).

2.6 Dobrovolná zdravotní péče o zaměstnance ve Španělsku

Všechny společnosti musí dodržovat závazky vyplývající z kolektivních smluv (CBA), ale mnohé CBA nemají žádné zvláštní závazky týkající se jejich dodržování. Mezi benefity v pořadí důležitosti patří úrazové pojištění, životní pojištění a systém odchodu do důchodu/předčasného odchodu do důchodu. Doplňkové benefity, kterých si průměrný španělský zaměstnanec vysoce cení, by byly v tomto pořadí důležitosti – zdravotní pojištění, životní/úrazové pojištění a penzijní plán. Ceněným benefitem je také cestovní pojištění (Asinta Partner Clara Calzada, Employee Benefits in Spain, 2023).

Zaměstnavatelé mohou nabízet svým zaměstnancům dobrovolné roční prohlídky. Velké společnosti mají na dodržování těchto předpisů zvláštní oddělení, a dokonce i lékaře. Malé a střední společnosti si však pro splnění tohoto požadavku objednávají služby soukromých společností zabývajících se prevencí pracovních rizik (odlišných od pojišťoven) (Asinta Partner Clara Calzada, Employee Benefits in Spain, 2023).

Soukromé zdravotní pojištění je ve Španělsku zaměstnaneckým benefitem, který doplňuje veřejnou zdravotní péči, a spolu s atraktivním daňovým režimem je považováno za jeden z benefitů, který je zaměstnanci nejvíce ceněn. Základní soukromá zdravotní pojistka poskytuje přístup k lékařským službám sítě poskytovatelů lékařů/nemocnic. Bohatší benefity poskytují 80-90 % úhradu lékařských výdajů mimo síť a obsahují zubní pojištění (Asinta Partner Clara Calzada, Employee Benefits in Spain, 2023).

Ve Španělsku jsou zaměstnancům často nabízeny tyto vedlejší výhody: slevy na péči o děti, slevy v restauracích, slevy do posilovny, slevy pro cestovní kanceláře (Asinta Partner Clara Calzada, Employee Benefits in Spain, 2023).

3 Charakteristika společnosti Škoda Auto a.s. a jejího systému zdravotní a preventivní péče o zaměstnance.

Škoda Auto a.s. (dále jen ŠA) je největší výrobcem automobilů v České republice. Vlastní tři výrobní závody, a to v Mladé Boleslavi, v Kvasinách a ve Vrchlabí. Hlavní sídlo je umístěno v Mladé Boleslavi, kde se také nachází největší výrobní závod. Od roku 1991 je Škoda Auto a.s. součástí německého koncernu Volkswagen Group. Mimo jiné se v tomto koncernu nachází firmy jako např. Audi, Bentley, Bugatti Automobiles, Porsche, Lamborghini, MAN, Scania a SEAT. Společnost ŠA navazuje na historickou společnost Laurin & Klement. Od roku 2022 je předseda představenstva Dipl-Betriebsw. Klaus Zellmer. K roku 2020 má Škoda Auto a.s. přibližně 36 000 zaměstnanců.

3.1 Služby pro zaměstnance v oblasti zdraví

Mezinárodní organizace je unikátní v tom, že jako jediný průmyslový podnik funguje zároveň jako poskytovatel zdravotních služeb. Tradice poskytování zdravotních služeb je ve Škoda Auto již od roku 1941. V roce 1993 došlo ke vzniku nestátního zdravotnického zařízení. Od roku 2016 je zdravotní zařízení Škoda Auto akreditováno Spojenou akreditační komisí, o.p.s. (Škoda Space, Pracovnělékařské služby, Interní dokumentace ŠA).

ŠA poskytuje svým zaměstnancům širokou škálu benefičních programů, což dále posiluje a zdůrazňuje její značku a unikátnost jako zaměstnavatele. ŠA se již delší dobu systematicky věnuje péči o zdraví svých zaměstnanců na různých úrovních. To potvrzuje i série tří po sobě jdoucích vítězství v soutěži "Podnik podporující zdraví," kterou vyhlašuje Ministerstvo zdravotnictví ČR a hlavní hygienik ČR ve spolupráci se Státním zdravotním ústavem (Společnost Škoda Auto opět triumfovala v soutěži Podnik podporující zdraví v letech 2021 a 2021).

U nadstandardní lékařské péče se ŠA zaměřuje především na prevenci a včasnou identifikaci rizikových faktorů, které považuje za efektivnější než řešení důsledků zdravotních problémů, a to jak pro obtíže vznikající v pracovních činnostech, tak u všeobecně známých civilizačních onemocnění (Škoda Space, Preventivní programy ve Škoda Auto, Interní dokumentace ŠA).

Oddělení Zdravotní služby a ergonomie zodpovídá především za posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poskytování pracovnělékařských služeb, kontrolu

dodržování pracovních podmínek, ergonomii, fyziologii práce, poskytování první pomoci, organizaci a realizaci preventivních zdravotních programů. Zajistit zaměstnancům pitný režim a distribuovat vitamínové přípravky. Preventivní program je rozdělen do čtyř oblastí: prevence v ordinaci pracovního lékaře, rehabilitační program, workshopy a dny zdraví (Škoda Space, Preventivní programy ve Škoda Auto, Interní dokumentace ŠA).

Na základě oprávnění vydaného dle Zákona č. 372/2011 Sb. o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách) poskytuje ŠA zdravotní služby ve 4 oborech: pracovnělékařské služby, všeobecné praktické lékařství, epidemiologie a ergoterapie (Škoda Space, Pracovnělékařské služby, Interní dokumentace ŠA).

„Největší část aktivit zdravotní péče se vztahuje k pracovnělékařským službám poskytovaným dle Zákona č. 373/2011 Sb. Zákon o specifických zdravotních službách a Vyhlášky č. 79/2013 Sb. o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče). Konkrétně se jedná o preventivní prohlídky zaměstnanců (posuzování zdravotní způsobilosti k práci), dohled na pracovištích a školení v poskytování první pomoci“ (Škoda Space, Pracovnělékařské služby, Interní dokumentace ŠA).

V těchto specializovaných oblastech má ŠA vlastní pracovníky zajišťující zdravotnické služby. Ostatní zdravotní služby jsou zaměstnancům poskytovány externími poskytovateli na základě smlouvy o poskytování služeb nebo pronájmu prostor společnosti (ON.1.015, s. 3, Interní dokumentace ŠA).

Zdravotní služby ve společnosti řídí vedoucí oddělení SG, „který připravuje a předkládá koncepční materiály pro strategická rozhodnutí společnosti v oblasti péče o zdraví zaměstnanců členu představenstva odpovědnému za oblast personalistiky“ (ON.1.015, s. 3, Interní dokumentace ŠA).

Vedoucí útvaru SG řídí a koordinuje spolupráci s odbory KOVO při řešení otázek ochrany zdraví zaměstnanců. Dále provádí spolupráci s podnikovými aktivitami v oblasti bezpečnosti práce (BOZP), dále jeho práci je také řešení krizových situací v rámci tzv. krizového štábu.

Vedoucí útvaru SG vykonává funkci „odborného zástupce poskytovatele zdravotních služeb a zastupuje společnost v jednáních se zástupci státní a veřejné správy, s poskytovateli zdravotních služeb a s plátci zdravotní péče (zdravotní pojišťovny)“ (ON.1.015, s. 3, Interní dokumentace ŠA).

3.2 Preventivní programy

Preventivní programy představují důležitou součást strategie Škoda Auto a.s. zaměřené na zdraví a bezpečnost zaměstnanců. Škoda Auto a.s., jako přední výrobce automobilů, si je vědom významu udržení zdravého a produktivního pracovního prostředí pro své zaměstnance. ŠA nabízí všem svým zaměstnancům širokou škálu preventivních programů a zaměřuje se i na odhalování civilizačních nemocí (Škoda Space, Preventivní programy ve Škoda Auto, Interní dokumentace ŠA).

ŠA nabízí následující programy:

- Na cukru záleží.
- Na kůži záleži.
- Na plicích záleží – odvykání kouření.
- Na prsou záleží.
- Na srdci záleží.
- Očkování proti COVID -19.
- Očkování proti chřipce.
- Očkování proti klíšťové encefalitidě.
- Onkologická prevence
- Online poradna – Lékař online 24/7.
- Ozdravný pitný režim.
- Program pro mladou generaci, který je určen k odhalení rizikových faktorů a nevhodných návyků u mladé generace.
- Psychosociální péče ve spolupráci s externími specialisty.
- Rehabilitační cvičební programy.

- Rekondiční lázeňské pobyt.
- Škoda Check-up.
- Zdravá záda – back in play (Škoda Space, Preventivní programy ve Škoda Auto, Interní dokumentace ŠA).

3.2.1 Prevence v ordinacích pracovních lékařů

Prevence v ordinacích, tzv. Škoda Check up, je nabízen pracovními lékaři a zdravotními sestrami ve všech ordinacích PLS jak v Mladé Boleslavi, tak i v Kvasinách a Vrchlabí. Jedná se o program pro sledování zdraví zaměstnanců. Zajišťuje komplexní preventivní prohlídku využitelnou 1x ročně, která vyžaduje odběr vzorků nebo v některých případech lékařský dohled.

V rámci programu Škoda Check up se konkrétně jedná o tyto zdravotní úkony:

- BMI,
- měření krevního tlaku,
- odběr hladiny PSA (prevence rakoviny prostaty),
- očkování proti COVID-19,
- očkování proti chřipce,
- očkování proti klíšťové encefalitidě,
- oční vyšetření,
- psychosociální péče,
- rehabilitační služby,
- stanovení % tuku v těle,
- test na skryté krvácení ve stolici (prevence rakoviny tlustého střeva a konečníku).

Zaměstnanci mohou tyto služby využít během pravidelné prohlídky nebo na základě předchozího objednání ke svému pracovnímu lékaři (Škoda Check-up, 2020).

3.2.2 Preventivní akce

Společnost ŠA organizuje pro své zaměstnance četné preventivní aktivity. Jedná se o předem domluvenou akci, která se zaměřuje na konkrétní téma.

ŠA nabízí preventivní akce:

Na plicích záleží – Jedná se o pomoc zaměstnancům se snížením nebo úplným odstraněním závislosti na cigaretách.

Od 01.09.2021 se ŠA stala nekuřáckou společností a ve všech závodech, parkovištích a dalších prostorech, které vlastní, je zakázáno kouřit. Dle ŠA je kouření cigaret „závažný společenský problém, který kromě nemalých finančních nákladů nese i zdravotní a bezpečností rizika“ (Škoda Space, Odvykání kouření, Interní dokumentace ŠA). Podle statistik má ŠA cca 33 % zaměstnanců, kteří jsou aktivní kuřáci (Škoda Space, Odvykání kouření, Interní dokumentace ŠA).

Oddělení SG ve spolupráci s organizací KOVO MB připravilo novou rozšířenou nabídku pro aktivní kuřáky. Cílem je eliminovat nebo výrazně snížit zdravotní rizika kouření. Dalším cílem je eliminovat riziko možných požárů a pomoci zaměstnancům eliminovat nebo omezit závislost na kouření (Škoda Space, Odvykání kouření, Interní dokumentace ŠA).

Zaměstnanci mají možnost využít konzultace s odbornými lékaři buď na Poliklinice Škoda nebo v Rychnově nad Kněžnou, případně také na Plicní klinice FNHK, která sídlí v Hradci Králové.Konzultaci se smluvními lékaři/klinikami hradí zdravotní pojišťovna zaměstnance.

Na kůži záleží – Kožní nádory jsou jedním z nejčastějších nádorových onemocnění a jejich výskyt stoupá. Útvar SG proto připravil tuto preventivní akci. V rámci této akce si můžou zaměstnanci nechat zdarma vyšetřit svá kožní znaménka od specialistů. Cílem je snížení rizika vzniku rakoviny kůže (Škoda Space, Na zdraví záleží, Interní dokumentace ŠA).

Na cukru záleží – Ve společnosti Škoda Auto a.s. je přes 700 zaměstnanců, kteří mají cukrovku. Útvar SG proto připravil tuto preventivní akci. Zaměstnanci měají možnost zjistit hladinu cukru v krvi a dalších rizikových faktorů. Zjištěné hodnoty je pak možné konzultovat s lékaři a odborníky na výživu a životní styl. Součástí preventivní akce je ukázka množství cukru v různých potravinách (Škoda Space, Na zdraví záleží, Interní dokumentace ŠA).

Na prsou záleží – Rakovina prsu je jedním z nejčastějších zhoubných nádorů u žen. Zhoubné nádory prsu jsou však snadno léčitelné, pokud jsou včas odhaleny. Důležité je nepodceňovat prevenci. V rámci prevence pořádá oddělení SG workshop zaměřený na samovyšetření prsu pro včasnou diagnostiku (Škoda Space, Na zdraví záleží, Interní dokumentace ŠA).

Zdravá záda – Back in play – Útvar SG připravil preventivní kampaň zaměřenou na pohybový aparát. Preventivní opatření zahrnují tipy a triky pro zdravý pohybový aparát, měření tělesné zdatnosti, konzultace s fyzioterapeutem, správné držení těla, měření tělesné stavby - rozbor tukové a svalové hmoty, ergonomické chování na pracovišti (nejen), podoskop - moderní diagnostika chodidel a všechny výsledky je možné konzultovat s odborníkem (Škoda Space, Zdravá záda – Back in play, Interní dokumentace ŠA).

Na srdci záleží – Onemocnění srdce a cév postihuje ženy i muže v nejproduktivnějším věku a v rané fázi je bez zjevných příznaků. Řadí se mezi civilizační onemocnění, jejichž vznik souvisí s nezdravým životním stylem. Preventivní akce se orientuje na prevenci kardiovaskulárního systému a odhalení rizik vzniku onemocnění srdce a cév (Škoda Space, Na zdraví záleží, Interní dokumentace ŠA).

3.2.3 Dny zdraví

Společnost ŠA pořádá dny zdraví pro veřejnost a dny zdraví přímo pro své zaměstnance. Jedná se o předem připravenou akci se stanoveným programem, zaměřeným na prevenci na základě zaměření konkrétního dne zdraví. SG pořádá každý rok Dny zdraví v závodech Mladá Boleslav, Kvasiny, Vrchlabí i v útvarech se sídlem v Praze. Zaměstnanci mají možnost zúčastnit se Dnů zdraví na různých místech ve společnosti v blízkosti svého pracoviště. Díky absolvování preventivních vyšetření dochází k včasnému záchytu závažných onemocnění a těmto zaměstnancům je ihned doporučena další následná péče.

Program zahrnuje:

- kardiovaskulární prevenci,
- TK, BMI, % tuku v těle, hladina cholesterolu a glykémie v krvi – glykémie nutno nalačno,

- oční vyšetření,
- konzultace s výživovým poradcem,
- spirometrie – funkční vyšetření plic,
- odvykání kouření – konzultace (Škoda Space, Den zdraví, Interní dokumentace ŠA).

3.2.4 Workshopy

Workshopy jsou navrženy tak, aby rozvíjely znalosti a povědomí a zároveň prohlubovaly praktické dovednosti zaměstnanců. Témata workshopů zahrnují prevenci rakoviny prsu, spánkový režim, nácvik první pomoci, mobilitu a fyzickou stabilitu a v poslední době také využití umělé inteligence ve zdravotnictví. Tyto workshopy jsou pořádány pro zaměstnance z různých oddělení.

3.2.5 Rehabilitční programy

Dle informací na zaměstnaneckém portále „rehabilitační a preventivní péči mohou využívat nejen aktivní zaměstnanci, ale také zaměstnanci na mateřské či rodičovské dovolené. Péči zajišťují v jednotlivých závodech externí poskytovatelé“ (Škoda Space, Rehabilitační a preventivní péče pro zaměstnance, Interní dokumentace ŠA).

ŠA svým zaměstnancům zajišťuje v jednotlivých výrobních závodech rehabilitační služby, které poskytují externí společnosti. Smluvní dodavatel služeb za Mladou Boleslav je REHA Centrum Mladá Boleslav s.r.o.. Tento poskytovatel nabízí komplexní lékařské služby v oblastech osobní tělesné výchovy, fyzikální terapie a vodoléčby. Léčba je poskytována na základě doporučení lékaře a je hrazena z veřejného zdravotního pojištění. Pokročilé lékařské služby jako laserová terapie a terapie rázovou vlnou nejsou hrazeny z veřejného zdravotního pojištění, ale za zaměstnance je hradí zaměstnavatel. Dále je poskytována preventivní péče, jejímž účelem je předcházení a kompenzace problémů způsobených jednostranným zatěžováním a nucenými pracovními polohami. Poskytovatel nabízí širokou škálu výukových a cvičebních programů zajišťovaných v prostorách Polikliniky Škoda nebo přímo na pracovištích. Probíhají také skupinová cvičení, která cílí na zlepšení kondice (Škoda Space, Rehabilitační a preventivní péče pro zaměstnance, Interní dokumentace ŠA).

Externími poskytovali služeb za Kvasiny jsou REHAGAMA s.r.o. a POP ART Fitness. REHAGAMA s r.o. „zajišťuje léčebnou rehabilitační péči hrazenou z veřejného zdravotního pojištění. Preventivní péče zaměřená např. na přetěžované úseky páteře, horní a dolní končetiny. Kromě běžných výkonů (reflexní masáže, měkké a mobilizační techniky, individuální cvičení, fyzikální terapie, atd.) nabízí také metodu Robina McKenzieho (diagnostika a léčba akutních i chronických vertebrogeních potíží), metodu Neurac (S.E.T. koncept) a speciální cvičení na přístrojích REDCORD (Terapi master). Poskytovatel dále nabízí kineziotaping, ruční a přístrojové lymfodrenáže a MLS laserovou terapii“ (Škoda Space, Rehabilitační a preventivní péče pro zaměstnance, Interní dokumentace ŠA). POP ART FITNESS naopak zajišťuje škálu skupinových lekcí.

Jako poslední dodavatel rehabilitačních služeb za Vrchlabí je rehabilitační lékař, fyzioterapeuti a Fitness Spektrum. Rehabilitační lékař zajišťuje zaměstnancům rehabilitační péči a doporučení k fyzioterapeutovi. Fyzioterapeuti zajišťují preventivní péči, léčebnou a preventivní fyzioterapii. Fitness Spektrum nabízí širokou škálu cvičebních programů (Škoda Space, Rehabilitační a preventivní péče pro zaměstnance, Interní dokumentace ŠA).

3.2.6 Podpora duševního zdraví

ŠA podporuje své zaměstnance i po psychické stránce. Uvádí že „v dnešní uspěchané době se spíše zaměřujeme na svou tělesnou (fyzickou) stránku a na duševní oblast zapomínáme, nicméně duševní zdraví je nedílnou součástí našeho zdravotního stavu“ (Škoda Space, Na duši záleží, Interní dokumentace ŠA). Dále uvádí, že duševní zdraví je „stav, který umožňuje lidem prožívat smysluplný život, štěstí a naplňující vztahy, uvědomovat si a realizovat vlastní potenciál, vypořádat se s normální životní stresovou zátěží, produktivně pracovat a přispívat k blahobytu společnosti“ (Škoda Space, Na duši záleží, Interní dokumentace ŠA).

3.3 Telemedicína

Od 01.05.2023 ŠA spustil nový zaměstnanecký benefit, a to Lékař online 24/7, který je zaměřený na péči o zdraví. Služba EUC Plus kombinuje digitální svět distanční zdravotní péče s největší ambulantní sítí v České republice zdravotnické skupiny EUC. Díky tomuto benefitu mohou zaměstnanci využít tuto službu, případně u vybraných specializací garantují termíny objednání k lékaři do jedné z klinik EUC po

celé České republice. Akutní vyšetření v případě nutnosti zajistí do 24 hodin. Standardní vyšetření u vybraných specializací garantují do 10 dnů (praktik, internista, ORL, oční, ortopedie, RTG, kožní).

„Komunikace s Lékaři online 24/7 je intuitivní a uživatelsky komfortní. Pacient nejdříve vyplní jednoduchý online dotazník, ve kterém kromě jiného popíše svůj zdravotní problém. Přes mobil nebo počítač se s nimi nejpozději do 30 minut spojí praktický lékař. Prostřednictvím chatu nebo videohovoru jej vyšetří, v případě potřeby rovnou vystaví eRecept nebo žádanku na další vyšetření“ (Škoda Space, Lékař online 24/7, Interní dokumentace ŠA). Jedná se o skutečnou konzultaci s lékařem v reálném čase. Záznam z konzultace je součástí zdravotní dokumentace a je možné jej přinést ošetřujícímu lékaři.

3.4 Ergonomie a fyziologie práce

ŠA v oblasti ergonomie ve výrobě uvádí, že je to „interdisciplinární vědní obor, který se zabývá vztahem mezi člověkem, technickými prostředky a pracovním prostředím s cílem tento vztah optimalizovat ve prospěch člověka“ (Škoda Space, Ergonomie ve výrobě, Interní dokumentace ŠA).

Ergonomie v ŠA uvádí jako své cíle v prevenci před poškozením zdraví zaměstnanců z práce „vytváření nových pracovišť dle zásad ergonomie, zlepšení stávajících pracovišť dle zásad ergonomie, rozšíření základních znalostí ergonomie mezi všemi zaměstnanci, podpora zdraví na pracovištích a prevence zdravotních rizik“ (Škoda Space, Ergonomie ve výrobě, Interní dokumentace ŠA).

Dále se ergonomie v kancelářích zabývá „interakcí mezi člověkem a pracovním prostředím“ (Škoda Space, Ergonomie v kanceláři, autě, Interní dokumentace ŠA). Cíle ergonomie v této oblasti jsou „přizpůsobení pracoviště tak, aby bylo pro jeho uživatele bezpečné a zároveň co nejvíce produktivní, rozložení pracovního prostředí je proto navrženo s ohledem na potřeby a fyzické možnosti člověka“ (Škoda Space, Ergonomie v kanceláři, autě, Interní dokumentace ŠA).

3.5 Projekt ŠkoFit

Cílem projektu ŠkoFit je „je sdružovat sportovní nadšence tělem i duší, podporovat je v aktivitách zlepšujících fyzické a duševní zdraví a představit zajímavý pohled na zdravý životní styl.“ (Škoda Space, ŠkoFit, Interní dokumentace ŠA).

ŠkoFit svou činnost zahájil v roce 2017, kdy nabízel zapojení zaměstnancům Škoda Auto napříč celou společností. Od roku 2020 byl otevřen i pro širokou veřejnost, což umožnilo zapojit i rodinné příslušníky, přátelé a známé. Škofit tým má aktuálně téměř 1 800 členů (Škoda Space, ŠkoFit, Interní dokumentace ŠA).
ŠkoFit prostřednictvím vybraných CSR sportovních výzev i pomáhá. Spojil své síly s Nadačním fondem Škoda Auto s platformou Znesnáze21, která je specialistou na organizaci charitativní veřejných sbírek a poskytuje poradenství pro osoby v tíživé životní situaci (Škoda Space, ŠkoFit, Interní dokumentace ŠA).

ŠkoFit poslání:

- nabízet svým členům atraktivní všestranné výzvy prostřednictvím aplikace Strava,
- prostřednictví sportovních výkonů přispívat dobročinným organizacím
- organizovat zajímavé přednášky na téma zdraví, zdravý životní styl, cestování atd.,
- publikovat zajímavé články se zaměřením na správnou životosprávu, sportovní aktivity a na zdravý životní styl,
- organizovat zajímavé sportovní akce (tréninky s fitness trenéry, Den Jógy, teambuildingy pro ŠkoFiťáky atd.),
- zapojit se do akcí organizovaných Škoda Auto (Teribear, Ukliďme Česko atd.) (Škoda Space, ŠkoFit, Interní dokumentace ŠA).

ŠkoFit hodnoty:

- fair play,
- čestnost a spravedlnost,
- podpora zdravého životního stylu,
- pomoc potřebným (Škoda Space, ŠkoFit, Interní dokumentace ŠA).

4 Empirický výzkum

Cílem empirického výzkumu bylo v první řadě porovnání oblastí poskytované nadstandarní zdravotní a preventivní péče ve společnosti Škoda Auto a.s. s péčí nabízenou ve vybraných zahraničních pobočkách koncernu VW. Konkrétně se jednalo o Volkswagen a Sociedad Española de Automóviles de Turismo, zkráceně SEAT. Součástí výzkumu bylo rovněž analýza názorů zaměstnanců společnosti Škoda Auto a.s. na stávající nabídku nadstandardní zdravotní a preventivní péče.
Na tomto základě byla navržena opatření zaměřená na další zkvalitnění a rozšíření nadstandardní zdravotní a preventivní péče o zaměstnance ve společnosti Škoda Auto a.s..

4.1 Metodologie empirického výzkumu

Empirická data byla sbírána prostřednictvím benchmarkingu v rámci spolupráce s týmem kolegů ze společností Škoda Auto a.s., Volkswagen a Seat. Benchmarking je metoda strategického managementu, která slouží k porovnávání výkonnosti a procesů organizace s ostatními firmami. Cílem je identifikovat slabiny a silné stránky dané organizace a následně implementovat opatření pro zlepšení výkonnosti (Kaplan, 1996).
Dále byla empirická data sbírána prostřednictvím dotazníkového šetření určeného zaměstnancům společnosti ŠA (dotazník viz. příloha 1). Tento dotazník vznikl ve spolupráci s oddělením SG – Zdravotní služby a ergonomie. Dotazník se skládal celkem ze 13 otázek, které byly uzavřené, otevřené či kombinací obou variant. Respondenti v dotazníkovém šetření byli tázáni na otázky ohledně využívání zdravotních preventních programů, hodnocení těchto programů, dostupnost, informovanost a návrhů na zlepšení. Dotazníkové šetření bylo umístěno na zaměstnaneckém portále Škoda Space. Zaměstnanci měli možnost dotazník vyplnit zcela anonymně. Dotazníkové šetření probíhalo od 15.11.2023 do 29.11.2023. Cílová skupina respondentů byli zaměstnanci ŠA. Na dotazník spokojenosti odpovědělo 280 zaměstnanců.

4.2 Porovnání oblastí poskytované nadstandartní zdravotní a preventivní péče ve společnosti Škoda Auto a.s. s péčí nabízenou ve vybraných zahraničních pobočkách koncernu VW

V dnešní globalizované společnosti je péče o zaměstnance důležitou součástí firemní kultury a strategie. Zejména v automobilovém průmyslu, kde roste konkurence o kvalifikované pracovníky, se firmy zaměřují na poskytování kvalitní zdravotní a preventivní péče jakožto klíčový nástroj k udržení konkurenceschopnosti a loajality zaměstnanců.

Dílčí kapitola 4.2 se zaměřuje na srovnání oblastí poskytované nadstandardní zdravotní a preventivní péče v ŠA s péčí, kterou nabízí vybrané zahraniční pobočky automobilových značek VW a Seat.

ŠA jakožto vedoucí společnost na automobilovém trhu v České republice klade důraz na komplexní péči o své zaměstnance a snaží se vytvářet příznivé prostředí pro fyzické i duševní zdraví svých zaměstnanců. Srovnání s vybranými zahraničními pobočkami pomůže odhalit podobnosti a rozdíly v přístupu k péči o zaměstnance mezi společnostmi koncernu VW. Zároveň poskytne náhled do sféry péče o zaměstnance v různých regionech, což může být klíčovým faktorem efektivního strategického řízení lidských zdrojů v automobilovém průmyslu.

4.2.1 Nadstandardní zdravotní a preventivní péče o zaměstnance ve společnosti VW

Společnost Volkswagen poskytuje svým zaměstnancům určitou nabídku zdravotních služeb zejména v těchto oblastnech:

- Zdravotní a preventivní programy / Check-up
- Ochrana pokožky
- Rehabilitační programy
- Ergonomie a řízení kvality pracovního prostředí

Zdravotní a preventivní programy - Volkswagen poskytuje svým zaměstnancům komplexní kontrolní analýzy, které jsou zaměřené na zlepšení celkového zdraví. Analýza zahrnuje podrobnou anamnézu, různá vyšetření (jako je EKG, krevní testy, audio vyšetření) a celkové posouzení rizika srdečního infarktu. Na základě

získaných výsledků je zaměstnancům sděleno individuální doporučení ke snížení rizika možného onemocnění. Zaměstnanci jsou pravidelně sledováni a kontrolováni.

VW svým zaměstnancům nabízí možnost očkování proti chřipce a COVID-19, které pomáhá předcházet infekčnímu onemocnění a zlepšuje celkovou imunitu zaměstnanců. Společnost také dodržuje povinnou preventivní zdravotní péči v souladu s platnými zákony a zaměřuje se na rizika spojená s pracovním prostředím, jako je hluk, expozice niklu, chromu a dalšími nebezpečnými látkami. Tato preventivní péče je dostupná všem zaměstnancům VW.

Ochrana pokožky - VW vnímá problém ohledně ocemocnění kůže a proto provádí velkou osvětu. Používání různých látek nebo nošení rukavic po dlouhou dobu může vážně ovlivnit pokožku, zejména ruce. Různé typy dermatitid mohou vzniknout v důsledku stresu anebo při pracovních činnostech. Aby se těmto negativním jevům předcházelo, tak VW vyvinulo koncept funkční prevence, který se zaměřuje na ochranu, čištění a následnou péči o kůži. Svým zaměstnancům nabízí možnost účastnit se školení, což je klíčové pro pochopení důležitosti péče o pokožku a prevence kožních problémů. Na těchto školeních poskytují informace o funkci kůže, identifikují rizikové faktory související s prací a vysvětlují stavy kůže, které se mohou vyskytnout. V rámci prevence zdůrazňují důležitost pozorování změn na kůži, zejména na rukou. Pokud se objeví nějaké neobvyklé příznaky, zaměstnanci by měli okamžitě informovat svého nadřízeného, navštívit nejbližší lékařské středisko nebo se poradit se závodním lékařem. Kromě konzultace s odborníkem na ochranu pokožky, tak mohou získat odbornou konzultaci od lékaře, který se specializuje na kožní problémy.

Rehabilitační programy - VW svým zaměstnancům nabízí zdravotní služby, včetně lékařské péče, preventivní péče a různých možností léčby. V rámci preventivní péče nabízí různé druhy cvičení a podporuje zaměstnance v udržení celkového zdraví. Tyto služby nejsou omezeny na konkrétní skupiny zaměstnanců tzn. všichni zaměstnanci VW mají přístup k těmto výhodám.
Konkrétně poskytují „medizinische Trainingstherapie“ neboli zdravotnický výcvik pro zaměstnance s ortopedickými potížemi nebo poraněním pohybového aparátu. Zaměstnancům také poskytují podporu po zotavení, chiropraktickou péči a fyzikální terapii. V závislosti na umístění závodu zaměstnanci využívají sportovní zařízení včetně fitness center. Podmínky využívání těchto služeb se liší podle typu zvolené

péče. Zdravotnický výcvik, fyzikální terapie a chiropraktická péče vyžadují žádanku od závodního lékaře.
Co se týče podpory po rekonvalescenci, je nutný předpis z rehabilitační nemocnice. K využití fitness centra stačí doporučení od závodního lékaře. Registrace pro tyto služby probíhají prostřednictvím telefonu.

Ergonomie a řízení kvality pracovního prostředí – Jedná se o klíčové aspekty, které se zabývají péčí o zaměstnance a optimalizací pracovního prostředí tak, aby odpovídalo jejich schopnostem a potřebám. Tato disciplína systematicky přistupuje k návrhu pracovních procesů a pracovních pomůcek s cílem minimalizovat negativní vlivy na zdraví a pohodu zaměstnanců. V tomto kontextu je nezbytné, aby všechny technické a organizační prvky byly pečlivě koncipovány a uspořádány tak, aby nejenže nenarušovaly celkovou produktivitu zaměstnanců, ale spíše je podporovaly.
VW jakožto odborník na průmyslové inženýrství, ergonomii a psychologii práce aktivně spolupracuje s partnery na vývoji a implementaci metod a nástrojů, které směřuje k vytvoření pracovního prostředí, které podporuje zdraví a zvyšuje produktivitu v továrním prostředí. Tato spolupráce reflektuje závazek k neustálému zdokonalování pracovních podmínek a poskytování zaměstnancům optimální prostředky pro dosažení maximální efektivity a spokojenosti při plnění jejich pracovních úkolů.

Hlavní cíle v uvedené oblasti představují následující skutečnosti:

- Navrhování a vytváření zdravých pracovních podmínek
- Senzibilizace chování uvědomělého ke zdraví (behaviorální ergonomie)
- Chránit zdraví všech zaměstnanců (uspořádání pracoviště věku)
- Opětovné začlenění zaměstnanců se změněným výkonem
- Udržení/zvýšení spokojenosti zaměstnanců
- Zohlednění demografických trendů
- Zvýšení hospodárnosti díky ergonomickému uspořádání pracoviště
- Vývoj, rozšiřování a kvalifikace ergonomických metod průmyslového inženýrství
- Strategický a ergonomický rozvoj průmyslového inženýrství
- Řízení výboru pro průmyslové inženýrství

- Rollout projekty pro implementaci procesů a systémů
- KVAD UC139 autonomní plánování procesů
- Řízení rozvoje pracovního plánu a IT

4.2.2 Nadstandardní zdravotní a preventivní péče o zaměstnance ve společnosti Seat

Společnost Seat poskytuje svým zaměstnancům širokou škálu lékařských služeb. Kromě rutinních fyzických vyšetření jsou zahrnuty speciální oblasti, jako je traumatologie, radiologie, biomechanika, fyzioterapie, gynekologie, kardiologie a duševní zdraví. Zaměřuje se na rychlou a efektivní péči, aby se zaměstnanci po nemoci, mohli co nejrychleji vrátit do pracovních aktivit. Poskytuje preventivní opatření a vlastní zdravotnický majetek na všech pracovištích, aby minimalizoval čekací doby a zvýšil dostupnost zdravotní péče pro zaměstnance.

Seat pracuje na šíření zdravotního povědomí mezi zaměstnanci a veřejností prostřednictvím různých aktivit včetně workshopů a online nástrojů. Aktivně sdílejí zdravotní informace na webových stránkách.

Seat pro své zaměstnance zajišťuje:

- Lékařské a ošetřovatelské konzultace 24/7
- Lékařské pohotovosti s odborníky a ambulancemi
- Sledování chronických onemocnění
- Lékařské výzkumy s celosvětovým dopadem

Mezi preventivní programy řadí zejména:

- Výživový koučink
- Alkoholová závislost
- Testování alergenů
- Ergonomie při práci
- Očkování proti chřipce a COVID-19
- Odvykání kouření
- Protahování svalů
- Těhotenství a kojení

Ve společnosti Seat jsou rovněž pořádané tzv. Zdravé týdny, kde je 40 a více hybridních akcí s workshopy a online masterclasses na téma: zdraví, duševní zdraví, dárcovství krve, bezpečnost, výživa, fitness a mnoho dalšího.

Do návrhu programu a aktivit je zapojený celý tým oddělení BOZP. Jsou potřeba 1-2 zaměstnanci, kteří musí koordinovat tuto akci.

Registrace ke každému workshopu probíhá prostřednictvím webových stránek nebo QR kódu. Maximální kapacita je omezená v závislosti na aktivitě.

V rámci lékařské prohlídky se v této společnosti zaměřují na:

- Anamnézu
- Vyšetření krve
- Vyšetření moči
- Váhu
- BMI
- Krevní tlak
- Spirometrii
- Audiometrii
- Zrak
- EKG
- EMG

Obr. 1: SEAT – Healthy week 2023

Společnost Seat pořádá různé zdravotně zaměřené kurzy a workshopy:

Plavčík a první pomoc:

- Osobně nebo online
- Teoretická a praktická část
- Osnova programu - rány, krvácení, cizí těleso, oči, základní resuscitace, dušení
- Doba trvání jsou 4 hodiny
- Malé skupiny
- Přizpůsobitelné specifickým potřebám každé skupiny

Protahování svalů:

- Osobně nebo online
- Osnova – krční páteř, lopatky, obličej, horní končetiny, dorzální a bederní oblast, pánevní a dolní končetiny
- Praktická výuka
- Doba trvání jsou 2 hodiny
- Malé skupiny
- Přizpůsobitelné specifickým potřebám každé skupiny

Cviky na záda:

- Osobně nebo online
- Specifický trénink pro aktivaci, odolnost a rovnováhu trupu
- Prevence a léčba problémů se zády
- Doba trvání jsou 2 hodiny
- Malé skupiny
- Personalizované a přizpůsobitelné specifickým potřebám každé skupiny

Psychosociální faktory stresu:

- Osobně nebo online
- Teoretická a praktická část
- Tlaky každodenního života mají negativní dopad na zdraví a výkonnost člověka/zaměstnance
- Doba trvání jsou 3 hodiny
- Malé skupiny

- Přizpůsobitelné specifickým potřebám každé skupiny

Výživa:

- Osobně nebo online
- Rčení „Ať je váš lék vaším pokrmem a pokrm vaším lékem"
- Doba trvání jsou 2-3 hodiny
- Malé skupiny
- Přizpůsobitelné specifickým potřebám každé skupiny

Tabakismus:

- Osobně nebo online
- Tabák je ve Španělsku hlavní příčinou nemocí a důvodem předčasných úmrtí, kterým lze předcházet
- Doba trvání jsou 2 hodiny
- Malé skupiny
- Přizpůsobitelné specifickým potřebám každé skupiny

Osvětové kampaně – Zaměřují se zejména na to, jak rozpoznat cévní mozkovou příhodu a jak v ní reagovat. Dále jak bojovat s vysokými teplotami a také upozorňují na důležitost hygieny rukou.

Duševní zdraví – Seat klade důraz na duševní zdraví zaměstnanců a zdůrazňuje dostupnost služeb psychologů, psychiatrů a odborníků na duševní zdraví. Tyto služby jsou pro zaměstnance k dispozici 24/7. Nedílnou součástí jsou také kurzy emočního zdraví.

Poradna v oblasti duševního zdraví je k dispozici 24/7, 365 dní v roce. Tato služba je online. Psychologické poradenství je poskytované klinickými psychology, čímž je zaručena kvalita. Služba funguje následovně - informace o službě jsou průběžně zahrnovány do různých sdělení, která se konají po celý rok a zahrnují všechny dostupné komunikační kanály, které jsou k dispozici zaměstnancům. V informacích jsou uvedena telefonní čísla, na která může uživatel volat bez časového nebo tematického omezení. Uživateli se věnuje jeden z klinických psychologů. Služba je omezena na 5 hovorů každého uživatele, avšak péče o duševní zdraví není po těchto vyčerpaných hovorech ukončena. Pacient může být přesměrován na osobní psychologickou nebo psychiatrickou péči v zařízeních Seatu. Místo toho mu mohou

být navržena vhodná a specializovaná zařízení. Využívání služby je pro uživatele zcela bezplatné.

Workshopy o duševním zdraví fungují jako prostředek ke vzdělávání. Probíraná témata usilují o co nejpraktičtější přístup a snaží se reagovat na obavy, které jsou rozšířené v populaci. Snaží se reagovat na konkrétní obavy pomocí praktických a empirických dat. Tyto workshopy jsou koncipovány jako hybridní akce, aby byly co nejvíce dostupné. Kromě toho jsou tyto workshopy zaznamenávány, což umožňuje uživatelům, kteří se nemohli zúčastnit, získat přístup k informacím.

Vědecká komise zdravé firmy – znikla jako součást závazku společnosti Seat k ochraně zdraví svých zaměstnanců a plnění své role "Zdravé společnosti". Hlavním cílem této organizace je provádět výzkum v oblasti zdraví, pohody a pracovního prostředí a šířit konkrétní opatření, která povedou k celkovému zlepšení zdraví zaměstnanců společnosti a širší komunity. Spolupracuje s několika univerzitami v oblasti lékařského výzkumu, včetně spolupráce na projektu s Harvardskou univerzitou. Cílem této spolupráce je získat nové poznatky týkající se oblasti zdraví. Využívá analýzu rozsáhlých dat a epidemiologický výzkum k řešení konkrétních zdravotních otázek, například identifikaci onemocnění jater. Její hlavní zaměření spočívá v prevenci onemocnění, přičemž výsledky výzkumu aplikuje k zavádění nových postupů a screeningových testů pro rychlou identifikaci potenciálních onemocnění. Získané výzkumné poznatky publikuje v renomovaných vědeckých časopisech, jako jsou LANCET a BCM Public Health. Společnost Seat navazuje spolupráci s odborníky a ambasadory v oblasti výživy a infekčních nemocí. Kromě toho spolupracuje s významnými osobnostmi s cílem sdílet informace a zkušenosti týkající se zdraví.

Ergonomie - Seat aktivně integruje principy pohodlnosti a biomechaniky do svých pracovních procesů s cílem zlepšit pracovní podmínky a školicí aktivity zaměstnanců. Zaměřuje se na optimalizaci stávajících pracovišť a aktivně se podílí na návrhu nových pracovních prostor se zaměřením na podporu celkového zdraví svých zaměstnanců. Diagnostika a sledování rizik jsou důležitou součástí firemní strategie, a proto probíhají studie k standardizaci hodnocení těchto možných rizik. Společnost Seat provádí komplexní analýzu pohybu těla a držení těla s využitím moderních technologií, jako jsou skenovací protokoly, instrumentované šablony, povrchová elektromyografie a snímání pohybu (MOCAP). Tyto technologie

umožňují komplexní hodnocení ergonomie pracovního prostředí a přispívají k celkovému zlepšení zdraví a pohody zaměstnanců. Tímto způsobem firma Seat hledá inovativní řešení, která optimalizují ergonomii a zvyšují kvalitu pracovního prostředí.

4.2.3 Výsledky benchmarkingu

V rámci srovnávací analýzy bylo identifikováno, že rozsah poskytovaných nadstandardních zdravotních a preventivních služeb pro zaměstnance ve firmách Volkswagen a Seat vykazuje výrazné podobnosti s nabídkou poskytovanou v ŠA. Přestože je Volkswagen hlavní značkou koncernu, je patrné, že jeho nadstandardní zdravotní péče pro zaměstnance není tak pestrou a komplexní jako u konkurenčních značek.

Společnost Seat nabízí jedinečnou paletu zdravotních programů, které zahrnují nejen tradiční, ale i inovativní přístupy. Zvlášť pozoruhodné jsou události jako Healthy Week a speciální workshopy a kurzy.

Je fascinující, jak široká škála zdravotních služeb je poskytována zaměstnancům, včetně 24/7 lékařských a ošetřovatelských konzultací, pohotovostí s odborníky a ambulancí, sledování chronických onemocnění, lékařských výzkumů s celosvětovým dosahem, cvičení, výživového poradenství, péče o těhotenství a kojení a dokonce i kurzů na plavčíka.

Ze srovnání plyne, že nabídka nadstandardních zdravotních služeb v rámci samotné společnosti VW je chudší, nežli nabídka v představených dceřiných společnostech. Po konzultaci s kolegyní z VW je patrné, že si jsou vědomi nedostatku rozmanitosti své nabídky ve srovnání s ŠA a Seatem. Tato zjištění ukazují, že i přesto, že je Volkswagen klíčovým hráčem v koncernu, musí zdokonalit svou nabídku nadstandardní zdravotní péče. V důsledku této srovnávací analýzy se nabízí prostor pro inovaci. Značka Volkswagen má před sebou výzvu vytvořit rozsáhlejší a variabilnější nabídku služeb.

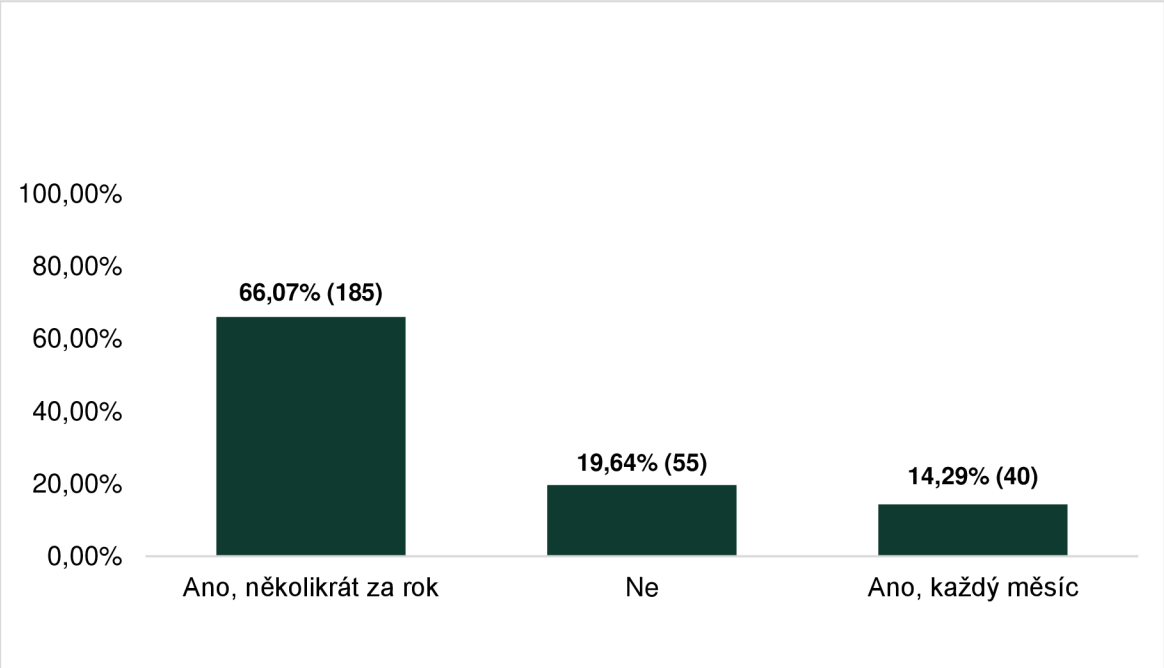
Přestože je Volkswagen hlavní značkou koncernu, může se inspirovat úspěšnými prvky zdravotních programů. Například zavedení akcí jako Healthy Week, speciálních workshopů a kurzů může posílit zaměstnaneckou spokojenost a přispět k celkovému zlepšení pracovního prostředí. Dále by Volkswagen mohl zvážit rozšíření své nabídky o inovativní prvky, jako jsou cvičební programy, lékařské výzkumy a odborné poradenství v oblasti (zdravého) životního stylu. Dále může

aktivně sledovat změny a trendy ve zdravotní péči, aby udržel konkurenceschopnost na trhu práce. Dále zaměření se na komplexní péči, která zohledňuje fyzické i psychické aspekty zdraví zaměstnanců.

4.3 Výsledky dotazníkového šetření

Jak již bylo uvedeno, dotazník zaměřený na analýzu spokojenosti zaměstnanců společnosti ŠA vyplnilo celkem 280 respondentů.

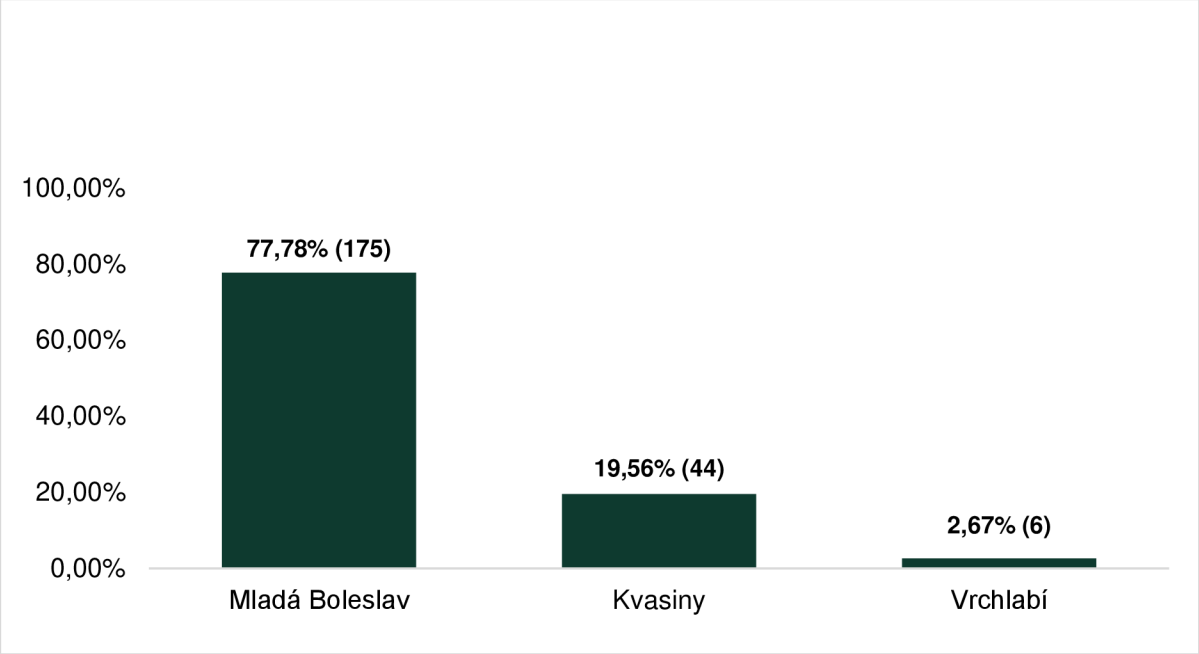
Otázka č. 1: Využíváte zdravotní a preventivní programy poskytované společností Škoda Auto?



Obr. 2: Využití zdravotních a preventivních programů v ŠA

Z odpovědí na první otázku vyplývá, že v ŠA se 185 (66,07 %) respondentů účastní zdravotních a preventivních programů několikrát ročně. Tato skupina zaměstnanců má o tyto programy opakovaný a trvalý zájem. Dalších 40 (14,29 %) respondentů využívá tyto programy měsíčně, což naznačuje častější a pravidelnější účast. Naopak 55 (19,64 %) respondentů tyto programy nevyužívá, což znamená, že tato skupina zaměstnanců se těchto iniciativ zdravotní prevence neúčastní nebo je pravidelně nevyužívá. Celkově lze na základě analýzy odpovědí říct, že zaměstnanci jsou zapojeni do zdravotních a preventivních programů na různých úrovních.

Otázka č. 2: V jakém závodě využíváte zdravotní a preventivní programy?



Obr. 3: Využití zdravotních a preventivních programů v jednotlivých závodech

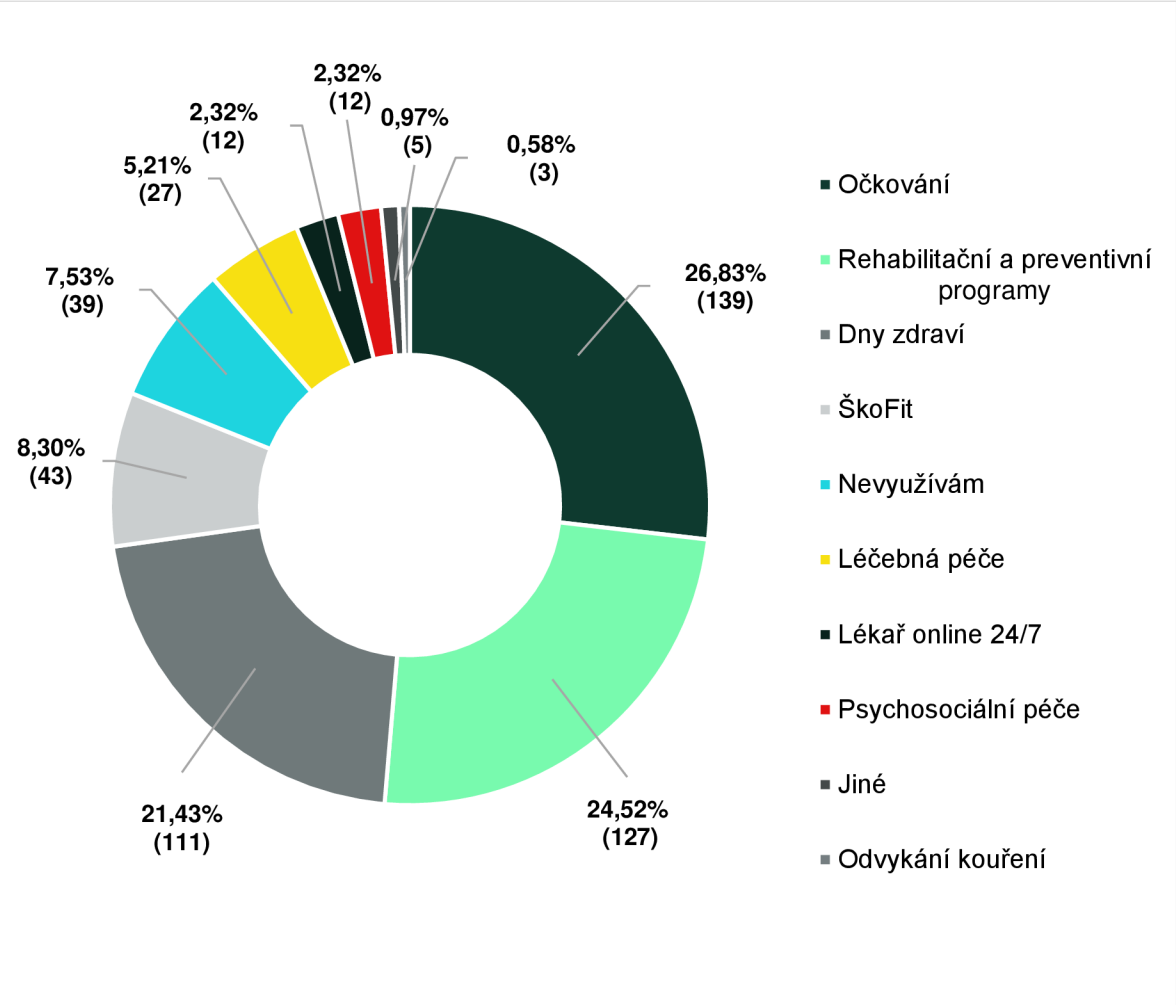
Odpovědi na druhou otázku ukazují, kde respondenti využívají zdravotní a preventivní programy. Na základě těchto odpovědí lze usuzovat, že většina zaměstnanců, konkrétně 175 (77,78 %) dotázaných, využívá tyto programy v Mladé Boleslavi. Mladá Boleslav je proto hlavním místem, kde zaměstnanci přijímají proaktivně zdravotní a preventivní opatření.

Dále 44 (19,56 %) respondentů uvedlo, že tyto programy využívají v Kvasinách. Kvasiny také zaznamenaly určitou úroveň účasti, ale méně výraznou než Mladá Boleslav.

Ve Vrchlabí využívají zdravotní a preventivní programy pouze 6 (2,67 %) dotázaných. To svědčí o nižší míře zapojení zaměstnanců v této lokalitě ve srovnání s Mladou Boleslaví a Kvasinami.

Celkově je vidět, že existují lokální rozdíly v míře účasti zaměstnanců ŠA na zdravotních a preventivních programech.

Otázka č. 3: Jaké zdravotní a preventivní programy využíváte?



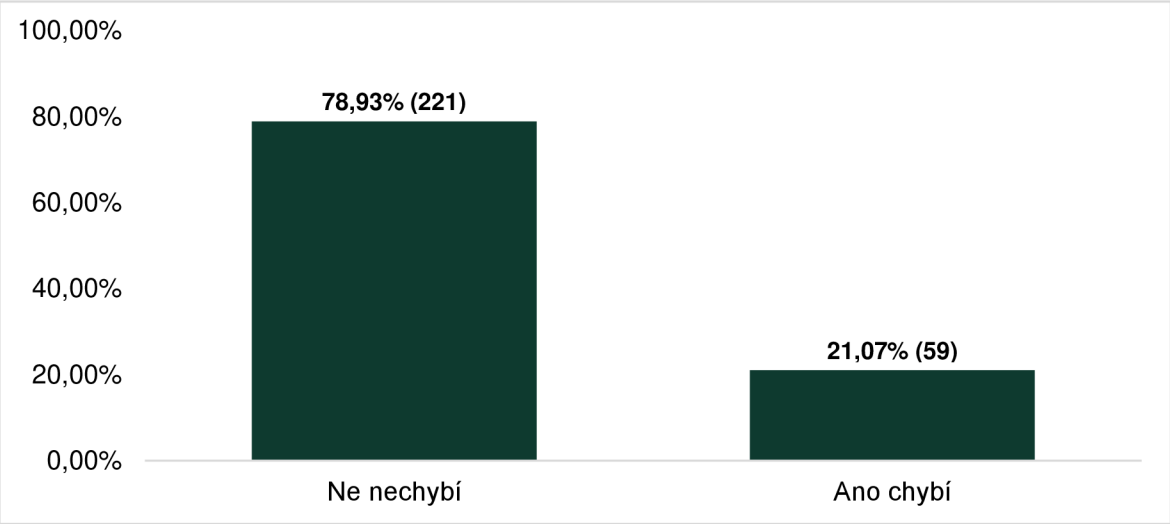
Obr. 4: Rozpad využívaných zdravotních a preventivních programů

Na základě odpovědí na třetí otázku lze usoudit, že zaměstnanci nejčastěji využívají různé zdravotní a preventivní programy. Nejvyšší účast je v oblasti očkování, o toto preventivní opatření projevilo zájem 139 (26,83 %) respondentů. Následovaly rehabilitační a preventivní programy s mírou účasti 127 (24,52 %). Tento rozdíl naznačuje, že zaměstnanci se zajímají o různé aspekty zdraví a prevence. Vysoká priorita očkování jako primárního preventivního opatření může odrážet snahu o prevenci infekčních onemocnění. Pro udržení celkového fyzického zdraví jsou důležité i rehabilitační a preventivní programy.

Oblíbené jsou i dny zdraví, kterých se účastnilo 111 (21,43 %) respondentů. Oproti tomu program ŠkoFit zaměřený na fyzickou zdatnost a zdraví životní styl měl nižší účast 43 (8,30 %). Část respondentů 39 (7,53 %) nevyužívá žádný program. Lékař

online 24/7 a psychosociální péče mají podobnou míru využití, přibližně 12 (2,32 %). Ostatní programy, včetně odvykání kouření, byly zastoupeny méně.
Zjištění, že určité procento respondentů nevyužívá žádné programy, naznačuje, že by mohlo být vhodné prozkoumat překážky nebo nedostatky v propagaci a dostupnosti těchto programů. Tyto výsledky lze interpretovat jako ukazatel zájmu zaměstnanců na účasti na preventivních programech. Zohlednění těchto údajů umožňuje přizpůsobit a zlepšit stávající programy tak, aby lépe vyhovovaly potřebám zaměstnanců a přispěly k celkovému zlepšení zdraví a pohody zaměstnanců.

Otázka č. 4: Chybí Vám v nabídce nějaké zdravotní nebo preventivní programy?

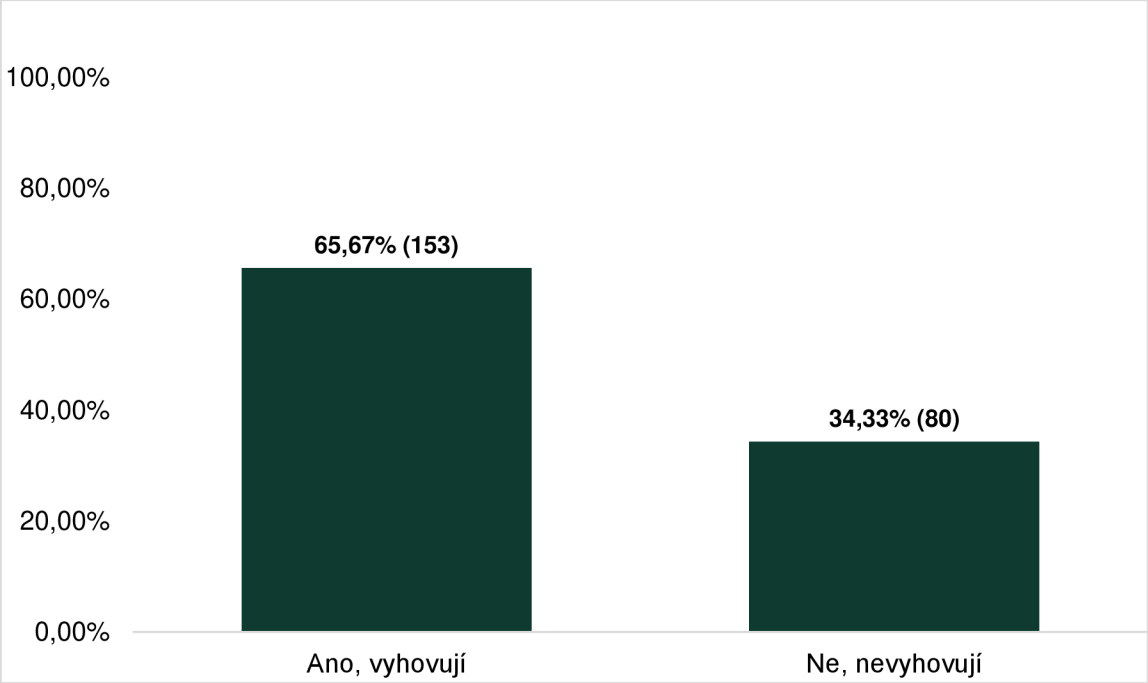


Obr. 5: Posouzení, zda chybí v nabídce nějaké zdravotní nebo preventivní programy

Z dotazu na chybějící zdravotní nebo preventivní programy mezi respondenty vyplynulo, že 221 (78,93 %) respondentů žádné chybějící programy neuvedlo a 59 (21,07 %) uvedlo, že jim některé skutečně chybí.
Jedním z nejčastěji uváděných požadavků respondentů byl zájem o možnost masáží, což poukazuje na potřebu relaxace a péče o tělesnou pohodu. Uváděny byly také nedostatky ve zdravotních programech zaměřené na boj proti obezitě. Respondenti také vyjádřili zájem o prevenci rakoviny a pravidelném zdravotním sreeningu a uvedli, že uznávají důležitost prevence a následných prohlídek. Někteří účastníci průzkumu hledají inovativní sportovní aktivity, které mohou oživit tradiční cvičební metody. Zároveň někteří zaměstnanci říkají, že jsou příliš zaneprázdněni,

aby se účastnili programů jako jsou Dny zdraví, a poukazují na potřebu flexibilních a dostupných možností nebo přidání více termínů akcí.
Zvláštní zmínku tvoří také nordic walking, programy na pomoc ženám a mužům v menopauze a andropauze, meditace, relaxace, mindfulness, sauny a podpora zdravého životního stylu.

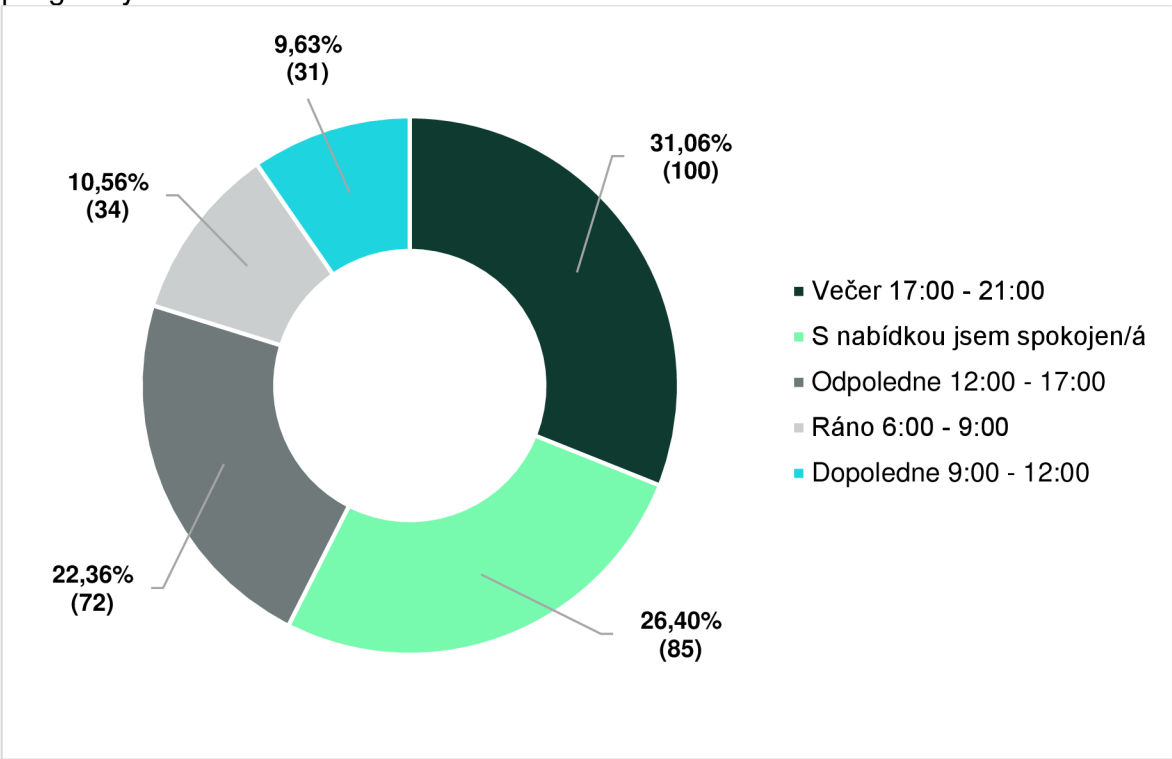
Otázka č. 5: Nabízíme Vám časovou flexibilitu, abyste si přišli zacvičit tzn. vyhovují Vám časy cvičení?



Obr. 6: Posouzení, zda je nabízená dostatečná časová flexibilita pro využití zdravotních nebo preventivních programů

Z výsledků průzkumu vyplývá, že 153 (65,67 %) dotázaných se domnívá, že ŠA poskytuje dostatečnou časovou flexibilitu, která jim umožňuje trávit čas například cvičením. Naopak 80 (34,33 %) účastníků průzkumu bylo nespokojeno s časovou flexibilitou. Většina z těchto dotazovaných uvádí jako hlavní důvody pro nedostatek flexibility své pracovní směny, obtíže spojené s dojížděním, obsazenost programů a také fakt, že preventivní programy začínají příliš brzy a končí příliš brzy.

Otázka č. 6: Kdy by Vám případně vyhovovalo využívat rehabilitační a preventivní programy?

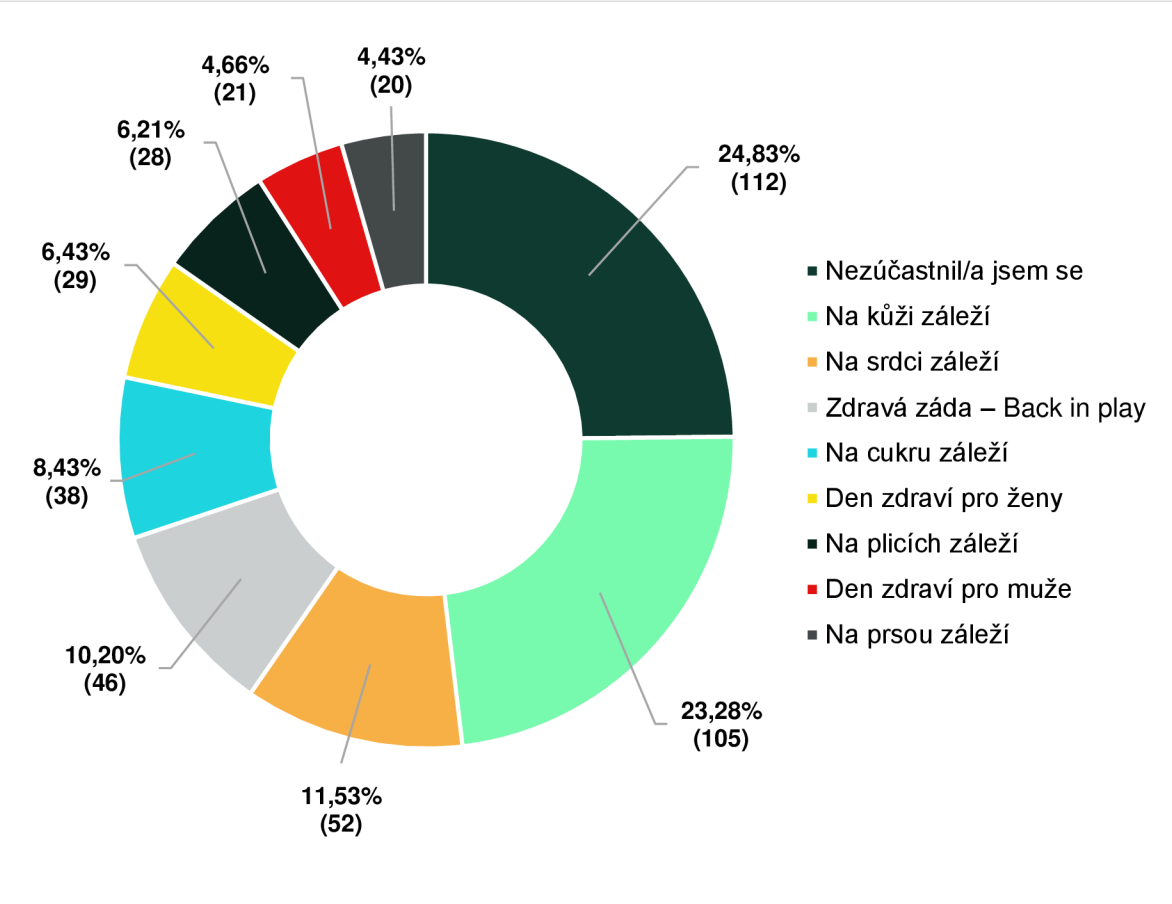


Obr. 7: Časové rozmezí pro využívání rehabilitačních a preventivních programů

V návaznosti na předešlou otázku s časovou flexibilitou pro využívání programů, měli respondenti možnost si vybrat, v jakých časech by jim nejvíce vyhovovalo využívat zdravotní a preventivní programy.

Z výsledků průzkumu vyplynulo, že 100 (31,06 %) respondentů projevilo zájem o využívání zdravotních a preventivních programů ve večerních hodinách, konkrétně mezi 17:00 a 21:00. Dalších 72 (22,36 %) respondentů by uvítalo možnost zapojit se do těchto programů mezi 12:00 a 17:00. Menšina respondentů 34 (10,56 %) by preferovala časový úsek mezi 6:00 a 9:00, zatímco 31 (9,63 %) respondentů by preferovalo časový úsek mezi 9:00 a 12:00. Je také důležité zdůraznit, že 85 (26,40 %) respondentů je spokojeno s aktuální nabídkou a nepotřebují měnit časové rozmezí nabízených programů. Tyto údaje zdůrazňují potřebu flexibilního rozvrhu.

Otázka č. 7: Zúčastnili jste se v minulosti některého ze Dnů zdraví?



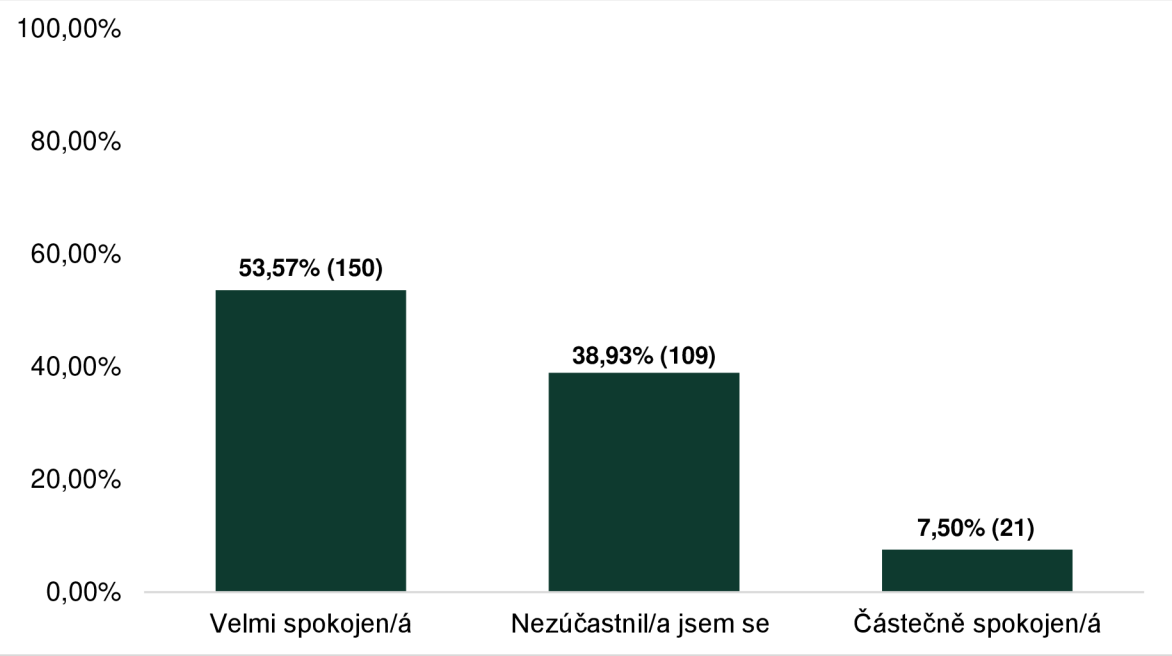
Obr. 8: Účast na Dnech zdraví

Výsledky průzkumu odhalují některé zajímavé, ale i znepokojivé trendy v účasti respondentů na tématických Dnech zdraví. Překvapivým, ale zároveň znepokojivým zjištěním je, že 112 (24,83 %) dotázaných se žádného tematického Dne zdraví nezúčastnilo. Naproti tomu kampaň s názvem „Na kůžu záleží“ přilákala 105 (23,28 %) účastníků, což potvrzuje, že kampaň byla jednou z nejpopulárnějších. Mezi další oblíbené tematické dny patří Na srdci záleží, kterého se zúčastnilo 52 (11,53 %) respondentů, a Zdravá záda – Back in play, které zvolilo 46 (10,20 %) respondentů. Mezi další navštívené akce patří „Na cukru záleží“ 38 (8,43 %), „Den zdraví pro ženy“ 29 (6,43 %) a „Na plicích záleží“ 28 (6,21 %). Mezi méně populární akce patří akce jako Den zdraví pro muže, kde se zúčastnilo 21 (4,66 %) respondentů a Na prsou záleží, kde zúčastnilo 20 (4,43 %) dotazovaných.

Celkově je třeba zdůraznit, že téměř čtvrtina respondentů nevyužila žádnou možnost zúčastnit se tematických Dnů zdraví, což naznačuje potřebu větší informovanosti nebo atraktivnějšího designu těchto akcí. Zároveň stojí za zmínku,

že akce s tematikou péče o kůži zaujala většinu účastníků, což může naznačovat, že témata související s vizuálním dojmem a péčí o vzhled mají větší přitažlivost. Naopak nižší účast v kampaních, jako je „Na plicích záleží“ nebo „Na prsou záleží“, může naznačovat potřebu lépe zacílit a vyjasnit tyto specifické oblasti zdraví. Celkově lze tyto výsledky použít ke strategickému plánování budoucích tematických Dnů zdraví, aby lépe vyhovovaly potřebám a zájmům respondentů a zvýšily celkové zdravotní povědomí v komunitě.

Otázka č. 8: Jak jste byl/a s tímto typem akce spokojen/á?



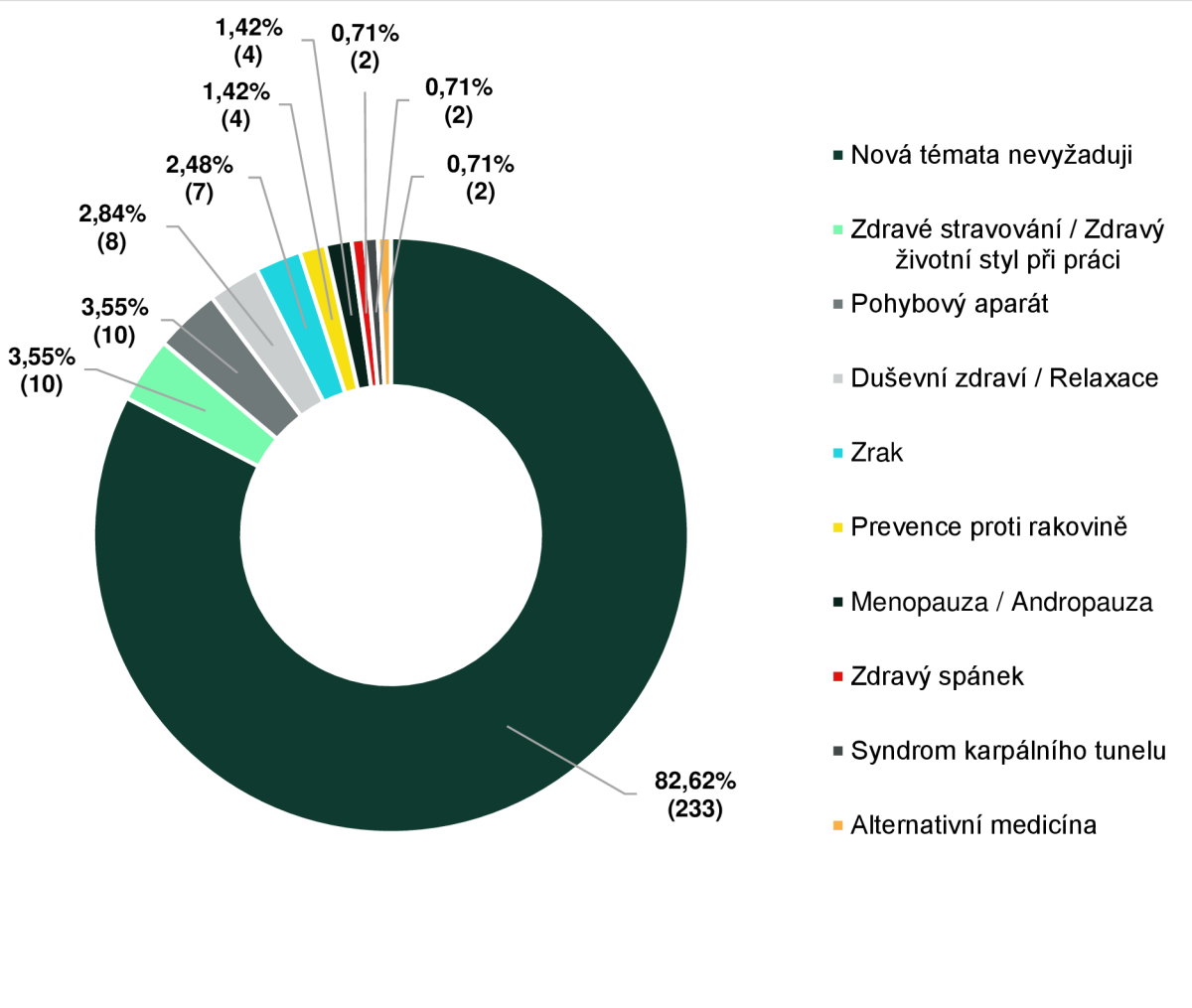
Obr. 9: Spokojenost se Dny zdraví

Průzkum ukázal, že 150 (53,57 %) účastníků tématických Dnů zdraví byli se samotnou akcí velmi spokojeni. Naproti tomu 109 (38,93 %) respondentů se žádných takových aktivit neúčastnili, a tudíž neměli možnost poskytnout hodnocení. To naznačuje potřebu zlepšit komunikaci nebo povědomí o těchto událostech. Zbývajících 21 (7,50 %) účastníků vyjádřilo částečnou spokojenost. Hlavním důvodem neúčasti nebo částečné spokojenosti byla omezená doba akce, která jim znemožňovala plně využít nabízené aktivity. Respondenti se také podělili o zkušenosti s vysokou mírou zájmu o akce, což vedlo k frontám a dlouhému čekání. Mnozí vyjádřili přání, aby se tématické Dny zdraví konaly během roku častěji, aby si mohli lépe naplánovat svou účast a co nejlépe využít nabízené příležitosti, aniž

by museli zbytečně čekat. Tyto názory poukazují na potřebu zvýšit dostupnost a frekvenci akcí, aby lépe vyhovovaly potřebám a očekáváním komunity.

Celkově by měli organizátoři Dnů zdraví zohlednit dané názory a připomínky při plánování a organizaci budoucích akcí. To jim umožní lépe reagovat na potřeby komunity a zajišťovat, aby akce byly co nejúčinnější a nejpříjemnější pro všechny účastníky.

Otázka č. 9: Na jaká témata by se měly zaměřovat další Dny zdraví?

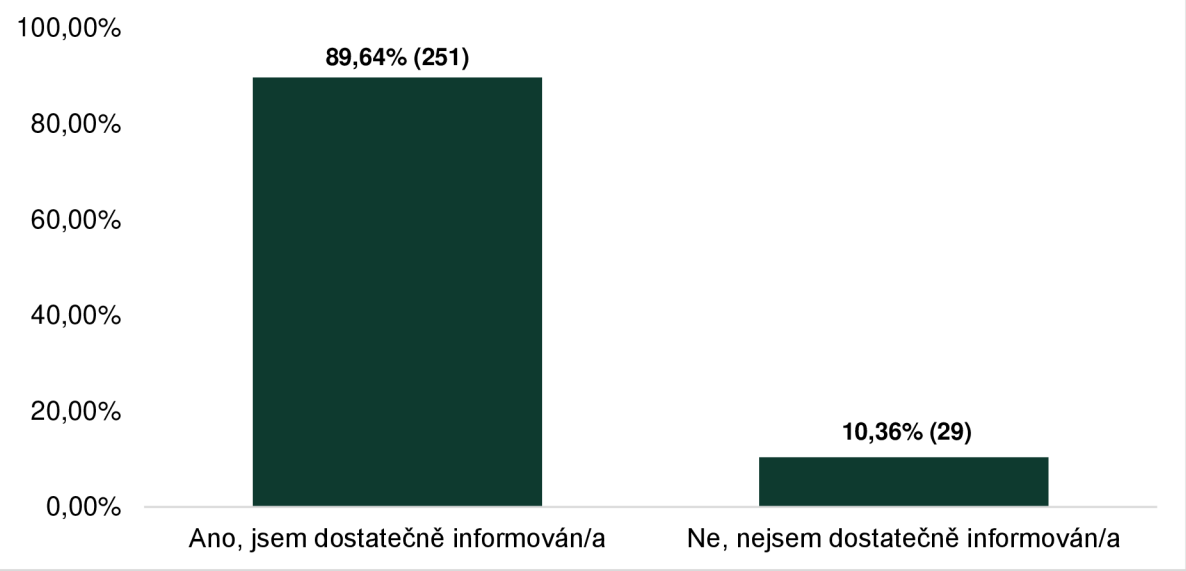


Obr. 10: Tématické zaměření na Dny zdraví

Zaznamenání názorů respondentů na možná témata tematických Dnů zdraví poskytují zajímavý pohled na jejich preference a očekávání. Většina účastníků 233 (82,62 %) nevyžadovala nová témata a preferovala již existující témata. Mezi opakovaná a zajímavá témata patří především zdravé stravování / zdravý životní styl při práci a pohybový aparát 10 (3,55 %), což svědčí o velkém zájmu o oblasti

spojené s fyzickým zdravím a životním stylem. Mezi další související témata patří duševní zdraví / relaxace 8 (2,84 %), zrak 7 (2,48 %) a menopauza/andropauza a prevence rakoviny 4 (1,42 %). Témata jako zdravý spánek, alternativní medicína a syndrom karpálního tunelu měla nižší míru zájmu 2 (0,71 %).
Tyto údaje poskytují pohled na oblasti zdraví relevantní pro respondenty a mohou být důležité pro organizátory v rámci plánování budoucích akcí. Je důležité vzít tyto preference v potaz a vytvořit další tematické Dny zdraví, které nejlépe odpovídají potřebám a zájmům zaměstnancům tak, aby byly co nejefektivnější a prospěšné pro všechny účastníky.

Otázka č. 10: Jste dostatečně informován/a o nabídce zdravotních a preventivních programů?

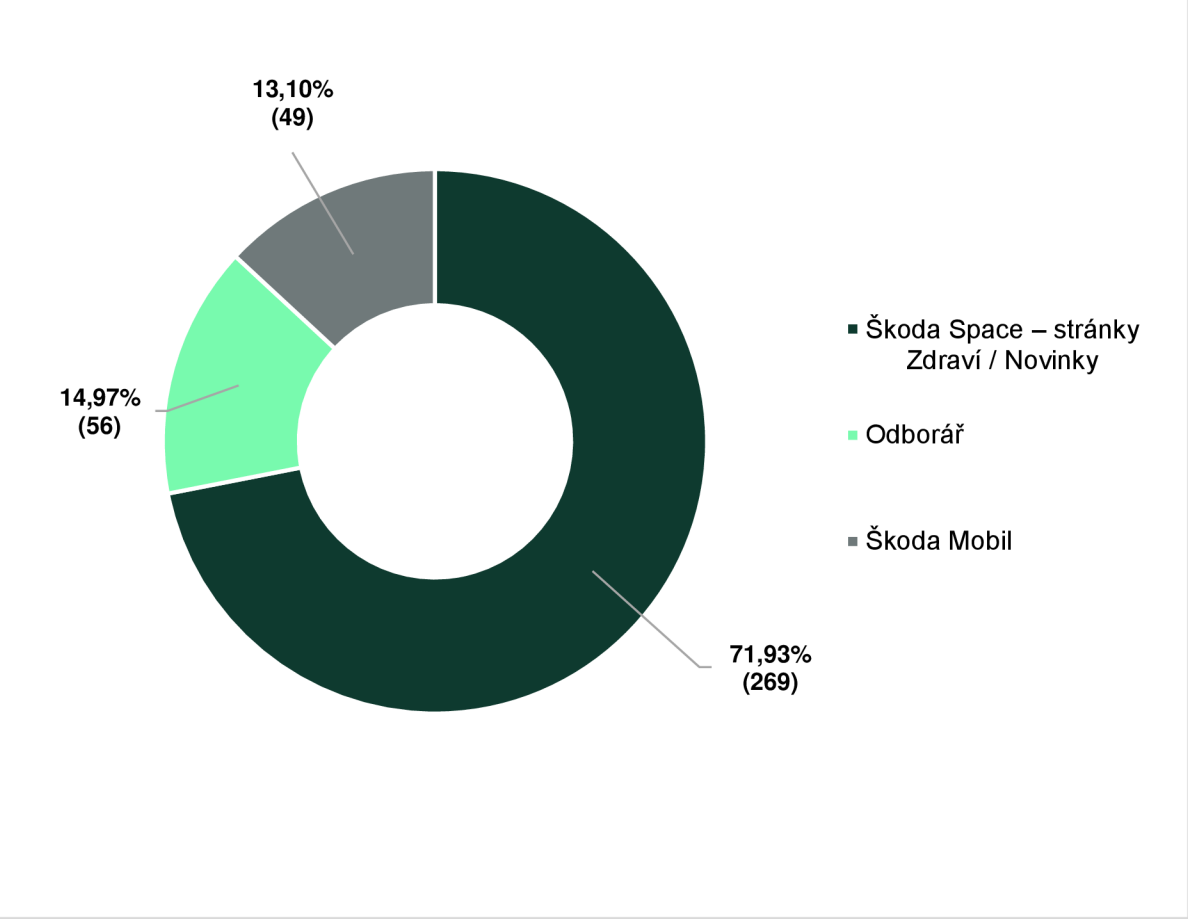


Obr. 11: Dostatečná informovanost o nabídce zdravotních a preventivních programech

Podle výsledků průzkumu 251 (89,64 %) respondentů uvedlo, že má dostatečné informace o nabízených zdravotních a preventivních programech. To dokazuje efektivní systém komunikačních a informačních strategií, který zahrnuje většinu účastníků. 29 (10,36 %) respondentů však uvedlo, že nejsou plně informováni, a vyjádřili přání dostávat upozornění prostřednictvím e-mailových newsletterů. Skupina dotazovaných zdůraznila, že současné informační platformy, zejména zaměstnanecký portál Škoda Space, není něco, co by navštěvovali každý den. Preferují tak pravidelné e-maily, které jim poskytují nejnovější informace o dostupných zdravotních a preventivních programech. Tato zpětná vazba naznačuje,

že komunikační kanály by mohly být vylepšeny tak, aby byly více přizpůsobeny potřebám a návykům zaměstnanců ohledně informací o zdraví.

Otázka č. 11: Jaké zdroje informací o zdravotních a preventivních programech využíváte?

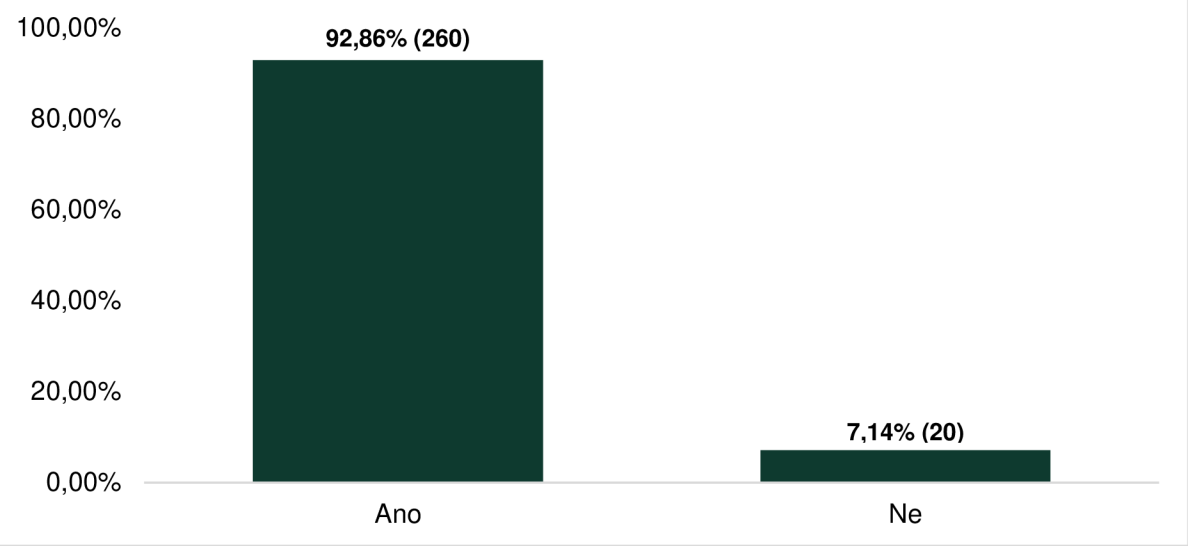


Obr. 12: Zdroje pro získání informací o zdravotních a preventivních programech

Podle zjištěných údajů se většina respondentů, konkrétně 269 (71,93 %), obrací na zaměstnanecký portál Škoda Space, zejména na stránky Zdraví nebo Novinky. Jedná se o hlavní zdroj informací o zdravotních a preventivních programech. To naznačuje, že tyto části portálu jsou klíčovými místy pro přístup zaměstnanců k relevantním informacím o zdravotní péči. 56 (14,97 %) respondentů přitom uvedlo, že používá Odborář, dalších 49 (13,10 %) preferovalo získávání informací prostřednictvím Škoda Mobil. Mnoho použitých zdrojů ilustruje potřebu zpřístupňovat informace o zdravotních programech prostřednictvím různých platforem, aby byly dostupné pro různé skupiny zaměstnanců. Organizace by měla tyto preferované zdroje využívat k vytváření a šíření informací o zdravotních a

preventivních opatřeních tak, aby byly co nejúčinnější a zasáhly co nejširší okruh zaměstnanců.

Otázka č. 12: Myslíte si, že účast na zdravotních a preventivních programech přispívá k podpoře Vašeho zdraví a pohody?



Obr. 13: Posouzení, zda účast na zdravotních a preventivních programech přispívá k podpoře zdraví a pohody

Z výsledků průzkumu vyplývá, že naprostá většina respondentů, konkrétně 260 (92,86 %), se domnívá, že účast na zdravotních a preventivních programech je prospěšná pro podporu jejich zdraví a celkové pohody. Tento výsledek ukazuje, že zaměstnanci silně a pozitivně vnímají důležitost a efektivitu těchto programů. Pouze 20 (7,14 %) respondentů zastávalo opačný názor a nevidělo žádný přínos v účasti na těchto programech.

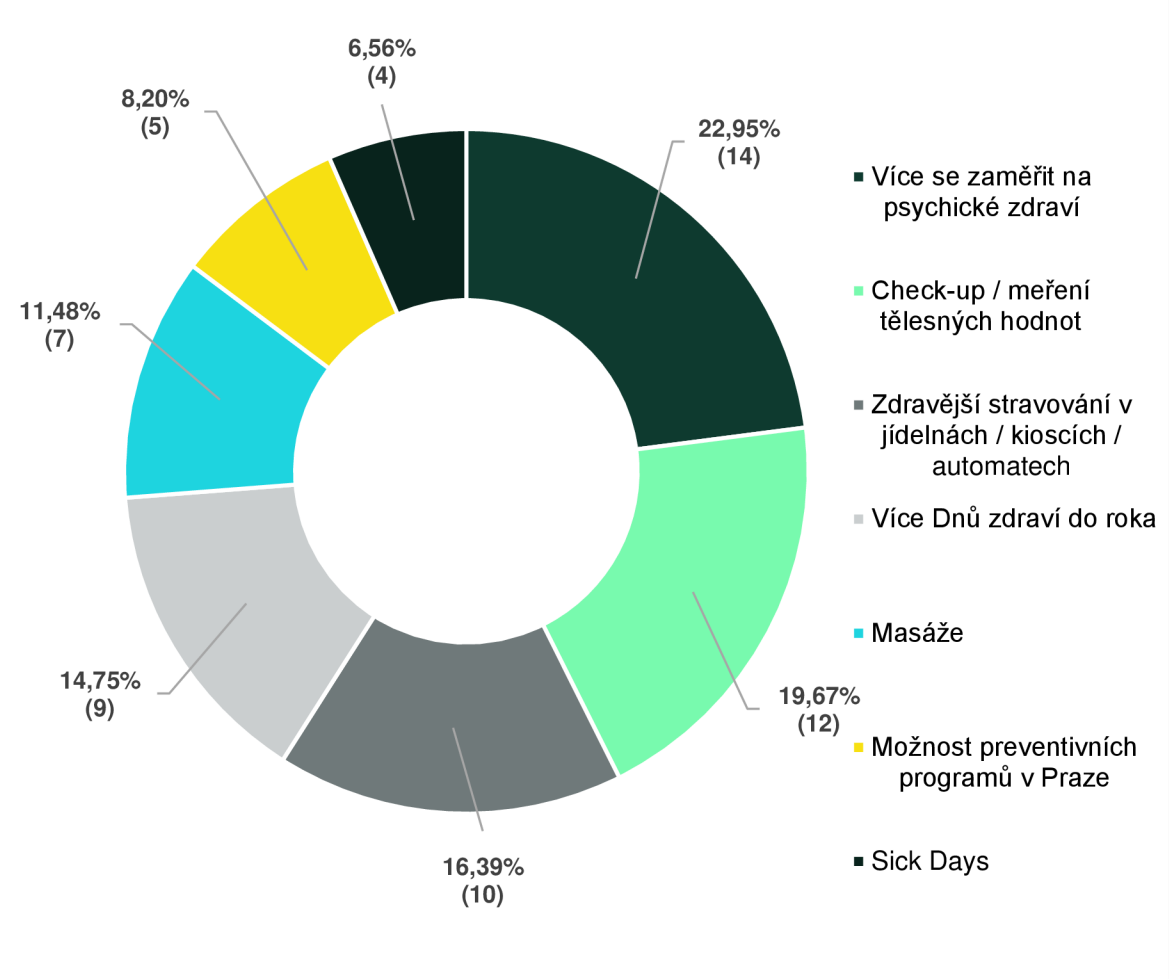
Tato vysoká míra pozitivních recenzí může odrážet účinnost a relevanci nabízených zdravotních a preventivních opatření. Je životně důležité, aby organizace vzala tuto pozitivní zpětnou vazbu v úvahu a pokračovala ve vývoji a poskytování programů, které skutečně pomáhají zlepšit zdraví a pohodu jejich zaměstnanců.

Silná podpora zdravotních a preventivních programů ze strany zaměstnanců může být známkou toho, že tyto iniciativy nejen naplňují očekávání, ale hrají důležitou roli i ve firemní kultuře a celkovém dojmu z péče o zaměstnance.

Pro zbývajících 20 (7,14 %) respondentů, kteří nevidí žádnou hodnotu v účasti na těchto programech, může být užitečné provést další průzkumy nebo konzultace, aby ŠA pochopila důvody negativního vnímání. To organizaci umožní přizpůsobit nebo

zlepšit programy tak, aby lépe vyhovovaly měnícím se potřebám zaměstnanců a zajistily maximální účast.

Otázka č. 13: Co nového bychom Vám mohli v rámci zdravotních a preventivních programů nabídnout?



Obr. 14: Návrhy na nová témata v oblasti zdravotních a preventivních programů

Respondenti měli možnost vyjádřit svůj názor ohledně toho, co nového by jim Škoda Auto mohla nabídnout v rámci zdravotních a preventních programů.

Na základě vyhodnocení odpovědí z průzkumu se objevili konkrétní oblasti, kde by zaměstnanci rádi dále zlepšovali a rozšiřovali zdravotní a preventivní iniciativy. Většina respondentů tj. 14 (22,95 %) projevila zájem věnovat více pozornosti duševnímu zdraví. Tento pohled zdůrazňuje rostoucí význam péče o duševní zdraví na pracovišti.

Dalším požadovaným programem byl Chech-up / měření tělesných hodnot, které by podpořilo jednotlivce při sledování fyzického zdraví 12 (19,67 %). Klíčovou roli hraje

také stravování a zdravý životní styl, 10 (16,39 %) respondentů by uvítalo zdravější jídla v jídelnách, kioscích nebo automatech.

Mezi další požadavky patřilo více Dnů zdraví v průběhu roku 9 (14,75 %), poskytování masáží 7 (11,48 %), možnost využití preventivních programů v Praze 5 (8,20 %) a zavedení sick days 4 (6,56 %).

Tyto specifické požadavky poskytují cenné vodítko pro další rozvoj zdravotních a preventivních programů a mohou být důležitým faktorem při plánování nových programů, a také pro zlepšování stávajících programů.

4.4 Shrnutí výsledků dotazníkového šetření a návrh opatření zaměřených na další zkvalitnění a rozšíření nadstandardní zdravotní preventivní péče o zaměstnance

Na základě analýzy zpětné vazby zaměstnanců ŠA lze konstatovat, že většina respondentů se aktivně zapojuje do zdravotních a preventivních programů. Celkem 185 (66,07 %) respondentů se těchto programů účastnilo vícekrát ročně, což naznačuje trvající zájem. Nejvyšší účast je v Mladé Boleslavi, kde se aktivně účastní 175 (77,78 %) zaměstnanců. Mezi regiony jsou přitom značné rozdíly, nejnižší účast má Vrchlabí 6 (2,67 %). Největší zájem projevili respondenti o očkování 139 (26,83 %), rehabilitační a preventivní programy 127 (24,52 %) a tématické dny zdraví 111 (21,43 %). Zjištění také poukazují na potřebu zlepšit propagaci a dostupnost programů, protože 55 (19,64 %) respondentů žádný program nevyužívá. Výsledky odhalují konkrétní oblasti, kde lze stávající programy optimalizovat a přizpůsobit potřebám zaměstnanců.

Respondenti uvedli, že tyto programy vyžadují větší časovou flexibilitu. Proto se doporučuje zvážit rozšíření časového rozsahu aktivit se zaměřením na večerní čas, což představuje 100 (31,06 %) zájemců. Tato změna může zvýšit angažovanost a spokojenost zaměstnanců.

Tematických Dnů zdraví se nezúčastnilo 112 (24,83 %) respondentů, což naznačuje potřebu zvýšit informovanost a atraktivitu těchto akcí. Zaměření na zajímavější témata, jako je péče o pleť nebo zdravý životní styl, může zvýšit angažovanost.

Zájem o větší zaměření na oblast duševního zdraví, které uvádí 14 (22,95 %) respondentů poukazuje na nutnost rozšíření programů v této oblasti. Případné přidání workshopů by mohlo zaměstnancům poskytnout významné výhody.

Požadavky na zdravější stravování 10 (16,39 %) poukazují na potřebu posílit programy podporující zdravý životní styl. Vzdělávací kampaně a podpůrná opatření v této oblasti mohou mít pozitivní dopad na životní styl zaměstnanců.

Přestože informovanost je vysoká 260 (92,86 %), organizace může zvážit optimalizaci komunikačních kanálů. Pravidelné e-maily a upomínky mohou být preferovanou formou informací o nových iniciativách.

Reakce na přání, aby se Dny zdraví konaly častěji naznačují, že zaměstnanci oceňují pravidelnost a dostupnost těchto programů. Zvážení těchto nápadů může zvýšit angažovanost a celkovou spokojenost. Tematické Dny zdraví by mohly zahrnovat nová témata, jako jsou pohybové aktivity, relaxace, prevence rakoviny atd..

Větší flexibilita a přizpůsobení plánů individuálním potřebám může zlepšit angažovanost zaměstnanců ve všech oblastech.

Zjištění poskytuje cenné poznatky o tom, jak může ŠA optimalizovat a rozvíjet zdravotní a preventivní programy. Zaměřením se na flexibilitu, informovanost a rozšíření možností témat a obsahu může organizace posílit svůj závazek ke zdraví a pohodě zaměstnanců. Rozvoj programů vycházejících z potřeb zaměstnanců vytváří zdravou pracovní kulturu.

Závěr

V rámci provedené srovnávací analýzy je evidentní, že společnosti Volkswagen a Seat vykazují určité podobnosti ve svých nabídkách nadstandardních zdravotních preventivních programech pro zaměstnance, avšak značka ŠA vyniká komplexností a pestrostí poskytovaných programů. Zvláště inspirativní je přístup značky Seat, která se vyznačuje bohatou paletou inovativních a tradičních zdravotních iniciativ, včetně akcí jako Healthy Week a speciálních workshopů.

Identifikovaný nedostatek rozmanitosti ve zdravotní péči pro zaměstnance v rámci značky Volkswagen naznačuje potřebu strategické reflexe a inovace. Je nezbytné, aby samotná společnost VW posílila svou nabídku nadstandardních zdravotních programů, aby lépe konkurovala nejen svým dceřiným společnostem, ale i obecně na trhu práce.

Návrhem pro zlepšení je, aby vedení mateřské společnosti koncernu VW přijalo několik klíčových opatření k dalšímu zkvalitnění a rozšíření své nadstandardní zdravotní preventivní péče. Především by vedení mateřské společnosti koncernu VW mělo implementovat úspěšné prvky zdravotních programů, jako je Healthy Week a speciální workshopy. Dále by vedení mohlo zkoumat možnosti rozšíření nabídky o inovativní prvky, včetně cvičebních programů, lékařských výzkumů, duševního zdraví a odborného poradenství v oblasti životního stylu. Aktivní sledování a adaptace na změny a trendy ve zdravotní péči jsou klíčové pro udržení konkurenceschopnosti na trhu práce. Zaměření na komplexní péči, která zahrnuje fyzické i psychické aspekty zdraví zaměstnanců, by mohlo být rozhodujícím prvkem pro dosažení maximální spokojenosti a produktivity jejich zaměstnanců. Inovace a diverzifikace zdravotních programů ve prospěch zaměstnanců jsou podstatnými faktory pro posílení konkurenceschopnosti.

Na základě analýzy zpětné vazby zaměstnanců ŠA lze vyvodit, že zdravotní a preventivní programy hrají významnou roli v životě zaměstnanců této společnosti. Vysoká účast v některých lokalitách, zejména v Mladé Boleslavi svědčí o pozitivním přijetí těchto iniciativ. Přestože výsledky naznačují celkový zájem o preventivní programy, ukazují také na konkrétní oblasti, kde lze stávající programy vylepšit.

Zjištění, že respondenti vyjadřují potřebu větší časové flexibility a zájem o témata jako duševní zdraví a zdravější stravování, poskytují směr pro další rozvoj.

Doporučení je rozšíření časových možností aktivit, zaměření se na duševní zdraví a posílení programů podporujících zdravý životní styl.

Optimalizace propagace o dostupnosti programů je důležitým aspektem, ať už prostřednictvím dalších komunikačních kanálů nebo vzdělávacích kampaní. Přidání zajímavých témat do nabídky tematických Dnů zdraví a zvýšení pravidelnosti těchto akcí mohou přispět k vyšší angažovanosti zaměstnanců.

ŠA může dále posílit svůj závazek k péči o zdraví a pohodu zaměstnanců prostřednictvím úprav a rozšíření stávajících programů. Flexibilita, informovanost a přizpůsobení obsahu podle potřeb zaměstnanců představují hlavní prvky, které mohou vést k vytvoření zdravé pracovní kultury a zvýšení celkové pohody na pracovišti. Důraz na udržení pravidelnosti a dostupnosti programů může zpříjemnit pracovní prostředí a podporovat dlouhodobou spokojenost zaměstnanců.

Pro dosažení těchto cílů může ŠA zvážit implementaci následujících opatření:

Rozšíření nabídky programů - na základě identifikovaných preferencí zaměstnanců může ŠA zvážit přidání nových programů zaměřených na duševní zdraví, zdravé stravování a další témata, která vyplývají z potřeb zaměstnanců.

Flexibilní doba pro účast na preventivních programech - zavedení aktivit v odpoledních a večerních hodinách může uspokojit potřeby zaměstnanců, kteří vyjadřují zájem o větší časovou flexibilitu.

Optimalizace komunikačních kanálů - společnost by mohla revidovat a optimalizovat stávající komunikační kanály. Pravidelné e-maily, upomínky a jiné moderní komunikační prostředky mohou zajistit rychlý a efektivní přenos informací.

Zvýšení atraktivity tematických Dnů zdraví - zaměření na zajímavá témata, například péči o pleť, relaxaci nebo prevenci nemocí, může zvýšit zájem a účast na tematických dnech.

Vytvoření workshopů pro duševní zdraví - přidání workshopů zaměřených na duševní zdraví může zaměstnancům poskytnout informace, jak pečovat o vlastní psychické blaho.

Edukační kampaně o zdravém životním stylu - posílení informovanosti zaměstnanců o významu zdravého životního stylu prostřednictvím vzdělávacích kampaní.

Pravidelné evaluace a průzkumy - pravidelné hodnocení programů a průběžné sbírání zpětné vazby od zaměstnanců může poskytnout cenné informace pro další zdokonalování těchto programů.

Pokračující péče a investice do zdravotních a preventivních programů pro zaměstnance jsou investicí do dlouhodobého zdraví, pohody a produktivity zaměstnanců v ŠA.

V rámci konsidaličního balíčku v ČR, který vstoupí v účinnost od 1.1.2024 musela ŠA podniknout zásadní kroky, které se radikálně dotknou poskytovaných zdravotních benefitů. Zavádí se limit pro daňové osvobození nepeněžních benefitů např. služby zdravotního a léčebného charakteru, vstupné do sportovních zařízení či rekreace. Nově budou tyto nepeněžní benefity osvobozeny pouze do limitu poloviny průměrné mzdy za příslušný rok tzn. do částky 21 983 Kč ročně. Pro zaměstnance ŠA to znamená, že například za preventivní a rehabilitační lekci daň platit může a nemusí, záleží na tom v jaké výši bude aktuálně stav jeho čerpání.

Jak již bylo zmíněno konsolidační balíček se dotkne rehablibitačních a preventivních programů, ale nevztahuje se na léčebnou péči. Na tomto základě se v ŠA upravuje rezervační systém Booking Škoda, jelikož je bezpodmínečně nutná systémová evidence zaměstnanců, kteří se těchto programů zúčastní. Aktuálně se pracuje na tom, aby u každé lekce byla nově uvedená cena lekce a ID lekce. Tyto informace budou nezbytně nutné pro pokrytí potřeby danění. Zaměstnanec musí mít přesný přehled o tom, kolik za dané benefity odvede daň.

Důležité je zmínit, že daňová povinnost pro zaměstnance musí být vykázaná v daném měsící, ve kterém se daného zdravotního programu zúčastnil.

Nově bude od daně specificky osvobozen příjem plynoucí z účasti zaměstnance na akci pořádané zaměstnavatelem např. Dny zdraví.

V návaznosti na již schválený konsolidační balíček bude velkou otázkou, zda zdravotní preventivní programy pro zaměstnance budou stále atraktivní a využívány. Oddělení SG bude muset brát v potaz, zda nabízenou škálu programů v blízké budoucnosti omezí či nikoliv, jelikož hrozí velké riziko nevytíženosti programů v důsledku povinného danění zaměstnanců

Na druhou stranu se díky konsolidačnímu balíčku eliminují zdravotní a preventivní benefity, které nejsou atraktivní z pohledu zaměstnanců a místo toho, může oddělení SG zdokonalovat osvěčené a oblíbené benefity/programyc, anebo uvést nový program, který vzbudí zájem a splní očekávání zaměstnanců.

Seznam literatury

BERGLOVÁ, Lucie. Zaměstnanecké benefity a daně od píky a v kostce. HR news [online]. 2018 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.hrnews.cz/lidske- 39 zdroje/rizeni-id-2698710/zamestnanecke-benefity-a-dane-od-piky-a-v-kostce-id3474771

BOZP Povinnosti BOZP – průvodce pro zaměstnavatele [online]. Praha: BOZP.cz,

2021 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.bozp.cz/pruvodce-bozp-zamestnavatel/

BROWN, Andrew. Promoting Mental Health in the Workplace: Prevention and Intervention Programs. International Journal of Mental Health Promotion, 2021.

BROWN, John. The Importance of Continuous Training and Development for Employee Competence. Journal of Human Resource Management, 2022

BROWN, Lisa. Investing in Staff Training and Development: Ensuring Quality Care in the Healthcare Industry. Journal of Healthcare Administration, 2019

DAVIS, Emily. Mental Health and Employee Performance: Understanding the Relationship. Journal of Applied Psychology, 2023

DAVIS, Mark. Promoting Health in the Workplace: Leadership Communication and Strategies for Creating a Healthy Work Environment. Journal of Occupational Health Communication, 2021

EMPLOYEE BENEFITS IN GERMANY: A GUIDE TO MANDATORY AND COMMON BENEFITS. Velocity Global [online]. 2023 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://velocityglobal.com/resources/blog/employee-benefits-in-germany/

Employee Benefits in Spain. Asinta Partner Clara Calzada [online]. 2023 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.asinta.com/countries/employee-benefits-in-spain/

European Agency for Safety and Health at Work. (2014). Healthy Workplaces Manage Stress. Dostupné z: https://osha.europa.eu

GREEN, Matthew. Ergonomics in the Workplace: Optimizing Work Conditions for Employee Health and Safety. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 2023

HAVELKA, Radek. Benefity, benefity a zase ty šílené benefity (1/2). HR news [online]. 2018 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.hrnews.cz/lidskezdroje/hodnoceni-id-2698896/benefity-benefity-a-zase-ty-silene-benefity-1-2-id3323848

Health and Safety Measures in Spain: What are the Legal Obligations for a Company? LAWANTS [online]. 2023 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.lawants.com/en/health-and-safety-measures-in-spain-what-are-the-legal-obligations-for-a-company/

Health insurance for expat employees in Germany. KL for Expats [online]. 2023 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.klforexpats.com/health-insurance-employees-germany/

HUDÁČ, Jan. Ústavní aspekty zakotvení nadstandardní zdravotní péče. Olomouc,

2019. diplomová práce (Mgr.). UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI.

Právnická fakulta.

International Labour Organization. (2010). Workplace Stress: A Collective Challenge. Dostupné z: https://www.ilo.org

JONES, Laura. Stress Management Programs and Work-Life Balance Support: Enhancing Employee Well-being in the Workplace. International Journal of Stress Management, 2021

JONES, Mark. The Impact of Employee Healthcare Programs on Absenteeism and Productivity. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 2022

JONES, Peter. Continuous Improvement in Employee Healthcare Programs: Enhancing Effectiveness and Efficiency. Journal of Occupational Health Management, 2021

JOHNSON, Sarah. Recruitment and Selection Practices in the Healthcare Sector. International Journal of Human Resource Management, 2021

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 5. vyd. Praha: Management Press, 2015. 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.

Labor laws in Spain: a guide for expat employees. EXTATICA [online]. 2023 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.expatica.com/es/working/employment-law/

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.

MUŽÍKOVÁ, Michaela. Nový trend: Firmy platí manažerům VIP péči. Manažeři se mění v kulichy. Hospodářské noviny [online]. 2011 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://domaci.hn.cz/c1-52488150-novy-trend-firmy-plati-manazerum-vip-peci-manazeri-se-meni-v-kulich

Oborová zdravotní pojišťovna Tisková zpráva [online]. Praha: Oborová zdravotní pojišťovna, 2017 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.ozp.cz/tiskovecentrum/tiskova-zprava-2017-04-06

Pracovní podmínky v Německu. Světaznalec.cz [online]. 2015 [16.8.2023]. Dostupné z: https://www.svetaznalec.cz/pracovni-podminky-v-nemecku/

SLOUKA, David. Vedení a marketing malých zdravotnických zařízení. Praha: Grada, 2017. 144 s. ISBN 978-80-271-0469-7.

SMITH, David. Strategic Human Resource Planning in Healthcare Organizations. Journal of Healthcare Management, 2022

SMITH, John. Employee Involvement in Health Care Decision-Making: Enhancing Engagement and Motivation. Journal of Occupational Health Management, 2021

SMITH, Michael. Comprehensive Employee Health Care: Strategies for Prevention and Rehabilitation. Journal of Occupational Rehabilitation, 2019

SMITH, Michael. Creating a Healthy Work Environment: Strategies for Reducing Workplace Stress. Journal of Occupational Health Sciences, 2022

SMITH, Michael. Mentoring and Career Development Opportunities for Employee Growth. Journal of Organizational Behavior, 2023

Společnost ŠKODA AUTO znovu uspěla v soutěži Podnik podporující zdraví 2021 [online]. Mladá Boleslav: Škoda Auto, a.s., 2021 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/b2eportal/web-content-display?articleId=199782746&groupId=1210566&ddmTemplateKey=B2E-NEW

Škoda Auto a.s. – Interní dokumentace, Pracovnělékařské služby. Škoda Space [online]. Mladá Boleslav, 2021 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/health-care/pracovnelekarske-sluzby.

Škoda Auto a.s. – Interní dokumentace, Preventivní programy ve Škoda Auto. *Škoda Space* [online]. Mladá Boleslav, 2020 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/health-care/prevence-a-preventivni-programy

Škoda Auto a.s. – Interní dokumentace, Očkování. *Škoda Space* [online]. Mladá Boleslav, 2021 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/health-care/ockovani

Škoda Auto a.s. – Interní dokumentace, Odvykání kouření. *Škoda Space* [online]. Mladá Boleslav, 2021 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/health-care/odvykani-koureni.

Škoda Auto a.s. – Interní dokumentace, Poliklinika Škoda Mladá Boleslav. *Škoda Space* [online]. Mladá Boleslav, 2021 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/health-care/poliklinika-skoda-mlada-boleslav

Škoda Auto a.s. – Interní dokumentace, Ergonomie ve výrobě. *Škoda Space* [online]. Mladá Boleslav, 2021 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/health-care/ergonomie-ve-v%C3%BDrob%C4%9B.

Škoda Auto a.s. – Interní dokumentace, Ergonomie v kanceláři a autě. *Škoda Space* [online]. Mladá Boleslav, 2021 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/health-care/ergonomie-v-kancel%C3%81%C5%98i-a-aut%C4%9A.

Škoda Auto a.s.. – Interní dokumentace, Na duši záleží. *Škoda Space* [online]. Mladá Boleslav, 2021 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/health-care/na_dusi_zalezi.

Škoda Auto a.s. – Interní dokumentace, Rehabilitační a preventivní péče pro zaměstnance. *Škoda Space* [online]. Mladá Boleslav, 2021 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/health-care/rehabilitacni-pece-pro-zamestnance

Škoda Auto a.s. – Interní dokumentace, ŠkoFit. Škoda Space [online]. Mladá Boleslav, 2021 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/health-care/skofit.

ŠUGAROVÁ, Kateřina. IMEA 2012: Benefity podporující zdraví. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2012. ISBN 978-80-7435-185-3.

TAYLOR, Emma. Investing in Employee Skills: The Impact of Training on Technical Expertise, Interpersonal Communication, and Team Leadership. International Journal of Training and Development, 2021

TAYLOR, Emma. Promoting Employee Health and Well-being through Workplace Health Programs. International Journal of Workplace Health Management, 2021

TAYLOR, Stephen; ARMSTRONG, Michael. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Velká Británie: Kogan Page Ltd, 2020. 800 s. ISBN 978-07-494-9827-6.

TUČEK, Milan; ŠUBRT, Bořivoj. Pracovnělékařské služby – povinnosti zaměstnavatelů a lékařů. Olomouc: ANAG, 2019. 448 s. ISBN 978-80-7554-233-5.

TURNER, Daniel. Evaluating the Effectiveness of Employee Healthcare Programs: A Comprehensive Approach. Journal of Occupational Health Research, 2023

URBAN, Jan. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. 1. vyd. Grada, 2017. 157 s. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

WILSON, Jessica. Creating a Supportive Work Environment for Mental Health: Strategies for Employee Well-being. Journal of Occupational Health and Safety, 2022

WILSON, Sarah. Promoting Healthy Lifestyles in the Workplace: Strategies for Physical and Mental Well-being. Journal of Occupational Health Psychology, 2022

World Health Organization. (2010). Workplace Health Promotion: WHO Global Strategy. Dostupné z: https://www.who.int

Workplace benefits in Spain: Everything you need to know. Oyster [online]. 2022 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.oysterhr.com/library/workplace-benefits-in-spain-everything-you-need-to-know

ZAJÍC, David. Odpočinkové zóny podporují spokojenost zaměstnanců. Hospodářské noviny [online]. 2016 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://ictrevue.hn.cz/c3-65449610-0ICT00_d-65449610-odpocinkove-zony-podporuji-spokojenost-zamestnancu

2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod. Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2.

258/2000 Sb. Zákon o ochraně veřejného zdraví. Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-258.

262/2006 Sb. Zákoník práce. Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262.

372/2011 Sb. Zákon o zdravotních službách. Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-372.

373/2011 Sb. Zákon o specifických zdravotních službách. Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-373.

79/2013 Sb. Vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče. Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 16.8.2023]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2013-79.

Seznam obrázků

Obr. 1: SEAT – Healthy week 2023 38

Obr. 2: Využití zdravotních a preventivních programů v ŠA 43

Obr. 3: Využití zdravotních a preventivních programů v jednotlivých závodech ... 44

Obr. 4: Rozpad využívaných zdravotních a preventivních programů 45

Obr. 5: Posouzení, zda chybí v nabídce nějaké zdravotní nebo preventivní programy 46

Obr. 6: Posouzení, zda je nabízená dostatečná časová flexibilita pro využití zdravotních nebo preventivních programů 47

Obr. 7: Časové rozmezí pro využívání rehabilitačních a preventivních programů 48

Obr. 8: Účast na Dnech zdraví 49

Obr. 9: Spokojenost se Dny zdraví 50

Obr. 10: Tématické zaměření na Dny zdraví 51

Obr. 11: Dostatečná informovanost o nabídce zdravotních a preventivních programech 52

Obr. 12: Zdroje pro získání informací o zdravotních a preventivních programech 53

Obr. 13: Posouzení, zda účast na zdravotních a preventivních programech přispívá k podpoře zdraví a pohody 54

Obr. 14: Návrhy na nová témata v oblasti zdravotních a preventivních programů 55

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník Hodnocení spokojenosti se zdravotními a preventivními programy 69

Příloha 1 Dotazník Hodnocení spokojenosti se zdravotními a preventivními programy

Hodnocení spokojenosti: prevence

Otázky označené * jsou povinné

1 Využíváte zdravotní a preventivní programy poskytované společností Škoda Auto?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

○ Ano, každý měsíc ○ Ano, několikrát za rok ○ Ne

2 V jakém závodě využíváte zdravotní a preventivní programy?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

○ Mladá Boleslav ○ Kvasiny ○ Vrchlabí

3 Jaké zdravotní a preventivní programy využíváte?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

☐ Dny zdraví ☐ Očkování ☐ Léčebná péče ☐ Rehabilitační a preventivní programy ☐ Odvykání kouření ☐ Psychosociální péče

☐ Lékař online 24/7 ☐ ŠkoFit ☐ Nevyužívám

☐ Jiné [ ]

4 Chybí Vám v nabídce nějaké zdravotní nebo preventivní programy?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

○ Ne, nechybí

○ Ano, chybí mi následující programy (doplňte) [ ]

5 Nabízíme Vám časovou flexibilitu, abyste si přišli zacvičit tzn. vyhovují Vám časy cvičení?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

○ Ano, vyhovují

○ Ne, nevyhovují, protože... [ ]

6 Kdy by Vám případně vyhovovalo využívat rehabilitační a preventivní programy?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- ☐ Ráno 6:00 - 9:00
- ☐ Dopoledne 9:00 - 12:00
- ☐ Odpoledne 12:00 - 17:00
- ☐ Večer 17:00 - 21:00
- ☐ S nabídkou jsem spokojen/á

7 Zúčastnili jste se v minulosti některého ze Dnů zdraví?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- ☐ Na kůži záleží
- ☐ Na plicích záleží
- ☐ Na srdci záleží
- ☐ Na prsou záleží
- ☐ Na cukru záleží
- ☐ Zdravá záda – Back in play
- ☐ Den zdraví pro ženy
- ☐ Den zdraví pro muže
- ☐ Nezúčastnil/a jsem se

8 Jak jste byl/a s tímto typem akce spokojen/á?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ○ Velmi spokojen/á
- ○ Nezúčastnil/a jsem se
- ○ Částečně spokojen/á (uveďte důvod) ☐

9 Na jaká témata by se měly zaměřovat další Dny zdraví?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ○ Nová témata nevyžaduji
- ○ Oceni/a bych téma na (doplňte návrh) ☐

10 Jste dostatečně informován/a o nabídce zdravotních a preventivních programů?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

- ○ Ano, jsem dostatečně informován/a
- ○ Ne, nejsem dostatečně informován/a (uveďte jaké informace postrádáte) ☐

11 Jaké zdroje informací o zdravotních a preventivních programech využíváte?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- ☐ Škoda Space – stránky Zdraví / Novinky
- ☐ Škoda Mobil
- ☐ Odborář

12 Myslíte si, že účast na zdravotních a preventivních programech přispívá k podpoře Vašeho zdraví a pohody?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu odpověď*

◯ Ano ◯ Ne

13 Co nového bychom Vám mohli v rámci zdravotních a preventivních programů nabídnout?

Nápověda k otázce: *Napište jedno nebo více slov*

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	**Bc. Vendula Petrlová**		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	**Specializace Řízení lidských zdrojů v mezinárodním prostředí**		
NÁZEV PRÁCE	**Zdravotní preventivní péče o zaměstnance v koncernu VW**		
VEDOUCÍ PRÁCE	**doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.**		
KATEDRA	**KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů**	**ROK ODEVZDÁNÍ**	**2024**

POČET STRAN	**74**
POČET OBRÁZKŮ	**14**
POČET TABULEK	**0**
POČET PŘÍLOH	**1**

STRUČNÝ POPIS	**Práce se zabývá zdravotní preventivní péčí o zaměstnance v koncernu VW, zejména se jedná o českou Škoda Auto, německý Volkswagen a španělský Seat. Cílem práce bylo porovnání oblastí poskytované nadstandardní zdravotní a preventivní péče ve společnosti Škoda Auto a.s. s péčí nabízenou v již zmíněných vybraných zahraničních pobočkách koncernu VW. Součástí výzkumu byla analýza názorů zaměstnanců společnosti Škoda Auto a.s. na stávající nabídku nadstandardní zdravotní a preventivní péčí. Na tomto základě byla navržena opatření zaměřená na další zkvalitnění a rozšíření nadstandardní zdravotní preventivní péče o zaměstnance ve společnosti Škoda Auto a.s.. Zejména se jedná o rozšíření nabídky programů, flexibilní dobu pro účast v programech, optimalizace komunikačních kanálů, zvýšení atraktivity tematických dnů zdraví, workshopy duševního zdraví a edukační kampaně o zdravém životním stylu.**
KLÍČOVÁ SLOVA	**Zdravotní preventivní programy, povinná zdravotní péče o zaměstnance CZ, DE a ES, dobrovolná zdravotní péče o zaměstnance v CZ, DE a ES, kvalita služeb, dotazníkové šetření, benchmarking**

ANNOTATION

AUTHOR	Bc. Vendula Petrlová		
FIELD	Specialization Human Resource Management in Global Environment		
THESIS TITLE	Preventive health care for employees in the VW Group		
SUPERVISOR	doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2024

NUMBER OF PAGES	74
NUMBER OF PICTURES	14
NUMBER OF TABLES	0
NUMBER OF APPENDICES	1

SUMMARY	The thesis deals with preventive health care for employees in the VW Group, especially the Czech Škoda Auto, the German Volkswagen and the Spanish Seat. The aim of the thesis was to compare the areas of above-standard health and preventive care provided in Škoda Auto a.s. with the care offered in the already mentioned selected foreign branches of the VW Group. Part of the research was an analysis of the opinions of Škoda Auto a.s. employees on the current offer of above-standard health and preventive care. On this basis, measures aimed at further improving and expanding the above-standard preventive health care for employees at Škoda Auto a.s. were proposed. In particular, it is the expansion of the offer of programs, flexible time for participation in programs, optimization of communication channels, increasing the attractiveness of thematic health days, mental health workshops and educational campaigns on a healthy lifestyle.
KEY WORDS	Health preventive programs, compulsory health care for employees CZ, DE and ES, voluntary health care for employees in CZ, DE and ES, quality of services, questionnaire survey, benchmarking, VW, SEAT