



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGMENT
INSTITUTE OF MANAGEMENT

PODÍL ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ SE SPORTOVNÍM OBSAHEM NA KVALITĚ ŽIVOTA ZAMĚSTNANCŮ S PŘEVÁŽNĚ SEDAVÝM ZAMĚSTNÁNÍM

THE SHARE OF EMPLOYEE BENEFITS SPORTS CONTENT ON THE QUALITY OF LIFE OF
EMPLOYEES WITH PREDOMINANTLY SEDENTARY

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

MICHAL RAISKUP

VEDOUCÍ PRÁCE
SUPERVISOR

doc. PaedDr. MARIE BLAHUTKOVÁ,
Ph.D.

BRNO 2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Raiskup Michal

Management v tělesné kultuře (6208R168)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

**Podíl zaměstnaneckých benefitů se sportovním obsahem na kvalitě života
zaměstnanců s převážně sedavým zaměstnáním**

v anglickém jazyce:

**The Share of Employee Benefits Sports Content on the Quality of Life of
Employees with Predominantly Sedentary**

Pokyny pro vypracování:

Úvod
Cíle práce, metody a postupy zpracování
Teoretická východiska práce
Analýza současného stavu
Vlastní návrhy řešení
Závěr
Seznam použité literatury

Seznam odborné literatury:

BLAHUTKOVÁ, M. et al. Zvedni se a běž. 1. vyd. Brno: FSpS MU, 2010. ISBN 978-80-210-4790-7

HOLČÍK, J. K teoretických základům cesty ke zdraví: zdravotní gramotnost a její role v péči o zdraví. 1. vyd. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-089-0

KEBZA, V. Psychosociální determinanty zdraví. 1. vyd. Praha: Academia, 2006. ISBN 80-200-1307-5

KŘIVOHLAVÝ, J. Psychologie zdraví. 1. vyd. Praha: Portál. 2001. ISBN 80-7178-551-2

KŘIVOHLAVÝ, J. Jak zvládat depresi. 3. vyd. Praha: Grada. 2013. ISBN 978-80-247-4774-3

Vedoucí bakalářské práce: doc. PaedDr. Marie Blahutková, Ph.D.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2014/2015.

L.S.

prof. Ing. Vojtěch Koráb, Dr., MBA
Ředitel ústavu

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
Děkan fakulty

V Brně, dne 28.2.2015

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce je zaměřena na problematiku nedostatečnosti v pohybových činnostech u zaměstnanců se sedavým zaměstnáním, špatně nastavených stereotypů lidského těla, nedostatku pohybových aktivit a pohybu samotného. Zabývá se zdravotními problémy plynoucími z nedostatku pohybu a následným řešením těchto problémů, jak ze strany samotného zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, pomocí zaměstnaneckých benefitů. Hlavním účelem práce je pomoci a zlepšit kvalitu fyzického stavu lidí se sedavým zaměstnáním.

ABSTRACT

This bachelor's thesis is focused on matters of insufficiency of movement activities of employees with sedentary jobs, wrongly adjusted stereotypes of human body, lack of exercise activities and movement itself. It deals with health problems resulting from the lack of exercise followed by solution to these problems by the employee himself and by the employer through the employee benefits. The main purpose of this thesis is to help and improve quality of physical condition of people with sedentary jobs.

Klíčová slova

Zaměstnanec, zaměstnavatel, benefit, civilizační choroby, zdraví, pohyb, funkční cvičení.

Key words

Employee, employer, benefit, civilizational disease, health, movement, functional exercising.

Bibliografická citace mé práce:

RAISKUP, M. *Podíl zaměstnaneckých benefitů se sportovním obsahem na kvalitě života zaměstnanců s převážně sedavým zaměstnáním*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2015. 51 s. Vedoucí bakalářské práce doc. PaedDr. Marie Blahutková, Ph.D.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je původní a zpracoval jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušil autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 31. května 2015

.....

podpis studenta

Poděkování

Rád bych tímto způsobem poděkoval své vedoucí bakalářské práce paní doc. PaedDr. Marii Blahutkové, Ph.D. za odborný přístup, ochotu a trpělivost při psaní mé bakalářské práce.

Obsah

ÚVOD.....	11
CÍL PRÁCE A METODIKA.....	12
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE.....	16
1.1 Civilizační choroby.....	16
1.2 Nemoc západního životního stylu.....	16
1.3 Prevence civilizačních chorob.....	17
1.3.1 Zdraví.....	17
1.3.2 Zdravý pohyb.....	17
1.3.3 Výživa.....	18
1.3.4 Stres.....	18
1.3.5 Odstranění zlovyků škodících zdraví.....	19
1.3.6 Být racionálním člověkem.....	19
1.4 Situace v ČR.....	19
1.4.1 Kardiovaskulární nemoci.....	19
1.4.2 Diabetes mellitus – cukrovka.....	20
1.4.3 Návykové látky.....	20
1.4.4 Pohyb a nadváha.....	21
1.5 Obezita.....	21
2 Zaměstnanecký benefit.....	23
2.1 Význam slova benefit.....	23
2.2 Členění zaměstnaneckých benefitů.....	23
2.3 Benefit jako motivační nástroj.....	24
2.3.1 Definice motivace.....	24
2.3.2 Typy motivace.....	24
2.3.3 Motivační nástroje.....	25

2.4	Legislativa zaměstnaneckých benefitů.....	26
2.5	Zaměstnanec se sedavým povoláním.....	27
2.5.1	Kvalita života zaměstnance.....	27
2.5.2	Kardiovaskulární onemocnění.....	27
2.5.3	Nemoci pohybového ústrojí.....	27
2.5.4	Kouření a nemoci zad.....	28
2.5.5	Ekonomické problémy nemocí pohybových ústrojí.....	28
2.5.6	Ekonomické přínosy pohybové aktivity.....	28
2.5.7	Situace v ČR.....	29
3	Analýza současného stavu.....	29
3.1	Popis společnosti.....	29
3.2	Osobnostní anketa.....	33
3.2.1	Testovaný soubor.....	33
3.2.2	Forma testování.....	33
3.2.3	Nabídka zaměstnaneckých benefitů.....	33
4	Vlastní návrhy a šetření.....	35
4.1	Rozbor výsledků osobnostní ankety.....	35
4.1.1	Dělení dle pohlaví a věku.....	35
4.1.2	Sedavé povolání zaměstnance.....	36
4.1.3	Pohybová aktivita ve volném čase.....	37
4.1.4	Kouření.....	38
4.1.5	Spokojenost s aktuálním zdravotním stavem a fyzickou kondicí.....	38
4.1.6	Poskytování zaměstnaneckého benefitu se zaměřením na pohybový aparát člověka.....	39
4.1.7	Strava zaměstnanců.....	40
4.1.8	Stresová situace v zaměstnání.....	40

4.1.9	Spokojenost s prostředím v zaměstnání.....	41
4.2	Současný systém zaměstnaneckých benefitů.....	41
4.2.1	Pozitivní dopad benefitů na zdraví.....	42
4.2.2	Návrh na úpravu zaměstnaneckých benefitů.....	43
4.2.3	Kalkulace při poskytování benefitů.....	43
4.2.4	Cafeterie.....	44
4.3	Pohybová aktivita na pracovišti.....	45
4.3.1	Tělo jako nástroj.....	46
4.3.2	Závěsný systém TRX.....	48
4.4	Práce s vlastním tělem.....	49
5	Závěr.....	51
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	52
	Seznam použitých zkratk.....	54
	SEZNAM PŘÍLOH.....	56

ÚVOD

Tématem mé bakalářské práce je zlepšit fyzický stav lidí se sedavým povoláním, zmírnit dopad jejich povolání na život, odstranit jejich problémy plynoucí z častého sedění, umožnit jim kvalitně žít a najít společné řešení pro firmy a jejich poskytování benefitů. Mnoho velkých firem nabízí širokou škálu zaměstnaneckých benefitů: služební auto, slevu na daních, pružnou pracovní dobu či homeoffice apod., avšak na benefity zaměřené na zdraví člověka jsou stále opomíjeny.

Toto téma jsem si vybral především z důvodu, že se sám hojně věnuji pohybovým aktivitám. Nejenže pravidelně cvičím a zaměřuji se na správné držení těla, ale také navštěvuji fit centrum v Kyjově, kde pracuji jako osobní trenér a snažím se pomoci lidem ke zlepšení jejich fyzické kondice. Práci trenéra se věnuji již 2 roky a sám můžu říct, že klienti si toto cvičení nemůžou vynachválit.

Jelikož se nejedná o klasické fitness, ale tzv. funkční fitness je návštěvnost stále rostoucí. Lidé si pomalu uvědomují, že cvičit izolované svaly nemá cenu a je lepší se u posilování hýbat. Snažíme se simulovat klasické úkony běžného života – zdvihání nákupu, sed na židli s naprosto rovným zády, zpevňování břicha a mnoho dalšího. Můžu říct, že kladný ohlas máme již teď. Práci osobního trenéra bych se chtěl věnovat i po studiu, proto se budu v této práci věnovat problematice nedostatku pohybu moderního života, následnými problémy, ale především prevencí těchto problémů a zkvalitnění životů lidí se sedavým zaměstnáním.

Jako kompenzační cvičení jsem vybral tzv. „funkční trénink“. Jedná se o formu cvičení s netradičními pomůckami jako kettlebell, trx, bosu, apod. Hlavní rozdíl mezi funkčním cvičením a komerčním fitness cvičením je, že při funkčním tréninku se zapojuje větší procento svalů a cvičí se v pohybových řetězcích a nikoliv jen omezené svalové skupiny. Toto cvičení také simuluje každodenní fyzické úkony. Proto slouží i jako prevence zranění pohybového aparátu v běžném životě.

Doufám, že tato práce ovlivní a motivuje lidi k většímu zájmu o sebe samého a ke zdravému pohybu.

CÍL PRÁCE A METODIKA

Cílem této práce je analyzovat problematiku spojenou se sedavým povoláním zaměstnanců v dané firmě a následně stanovit nejlepší řešení pro zlepšení současného stavu, včetně ekonomického zhodnocení.

Pro splnění cíle práce jsme si museli položit tyto otázky:

„Jaké zaměstnanecké benefity se sportovním obsahem firma nabízí?“

„Jak jsou zaměstnanci se sedavým povoláním spokojeni se svým zdravotním stavem?“

Práce obsahuje dotazníkové šetření v určité firmě pro zjištění současného stavu zaměstnaneckých benefitů a zároveň vztahu zaměstnanců k zdravému životnímu stylu. Dále práce obsahuje část teoretickou, popisující problematiku sedavého povolání, čerpanou z odborné literatury, která je uvedena ve zdrojích a citována podle norem CNS ISO 690. Následuje praktická část, kde se budu snažit nastavit pro zaměstnance zdravý životní styl.

K tomu, abych mohl tento cíl práce splnit, jsem použil tyto metody: Analýza dokumentů, dotazníkové šetření (osobní anketa) a osobní rozhovor.

Analýza dokumentů

- Analýza dokumentů je metoda sběru dat, která představuje vyhledávání vhodných dokumentů, z nichž lze získat informace o daném jevu. Analýzu dokumentů můžeme kombinovat s jakoukoliv jinou metodou získávání dat, např. rozhovor (Švaříček, 2007)
- Metodologie (dle Hendla)
 - Analýza - rozdělení dat na části a následné zkoumání, jak fungují jednotlivé prvky a jaké jsou mezi nimi vztahy.
 - Syntéze – jedná se o složení části do celku a o popis zásadních organizačních vztahů, jimiž se celek řídí v závislosti na jeho částech.
 - Dedukce – myšlenkový akt, vyvozování konkrétních závěrů z obecných pojmů.

- Indukce – opak dedukce, úsudek směřující od jednotlivých pojmů k obecnému závěru
- Vyhodnocování dat (dle Hendla)
 - Kvalitativní data nemají danou podobu dat jako v kvantitativním výzkumu a to způsobuje komplikace při vyhodnocování. V kvantitativní analýze výsledků dotazníkového šetření je analýza i diskuze výsledků určována danými proměnnými. Naopak kvalitativní data jsou především kontextuální a nelze u nich provést redukce. To se projevuje v jejich interpretaci, která je doplněna citacemi, rozhovory, zápisky a poznámkami z provedených diskuzí.
 - Kvalitativní analýza je náročná na zpracování dat smysluplným a užitečným způsobem, cílem je nalezení odpovědi na položenou výzkumnou otázku.
- Analýza dat (dle Hendla)
 - Uchování a organizace dat – data je potřeba převést do zpracovatelné podoby, nejčastěji se jedná o práci s texty
 - Segmentace – rozdělení dat do analytických jednotek
 - Kódování – přiřazování jednotlivých symbolům k úsekům dat, ty jsou tak kategorizována
 - Poznámkování – text, který nás napadne během sběru dat.

Anketní šetření

- Kvantitativní výzkum dle Hendla (2008) využívá náhodné výběry, experimenty a strukturovaný sběr dat pomocí testů, dotazníků nebo pozorování, které následně analyzuje statickými metodami s cílem popisovat, případně ověřovat pravdivost představ o vztahu sledovaných proměnných.
- Kvalitativní výzkum dle Hendla (2008) bývá chápán jako doplněk kvantitativního výzkumu, může být považován také jako jeho opak nebo vyhraněnou výzkumnou pozici ve vztahu k jednotné, na přírodních základech postavené vědě. Postupem času získal kvalitativní výzkum v sociálních vědách

rovnocenné postavení. Pro vymezení kvalitativního způsobu nelze tedy najít jediný, obecně uznávaný způsob, jak je provádět.

- Smíšený výzkum používá téměř stejné metody jako výše uvedené přístupy. Jedná se o kombinování kvalitativních a kvantitativních metod výzkumu v rámci jednoho výzkumného projektu. Často bývá nazýván jako „kombinovaný výzkum“ či „hybridní výzkum“. Smíšený výzkum je takový design výzkumu, kdy je využito kombinace minimálně jednoho kvantitativního aspektu s minimálně jedním přístupem kvalitativním, sběrem výzkumných dat a/či analýzou těchto dat. Dle Creswella a Plano Clarka (2007) je základním předpokladem využití smíšeného výzkumu, že oba přístupy (kvantitativní a kvalitativní) využité současně zajistí lepší pochopení zkoumaného problému, než za aplikace pouze jednoho z daných přístupů.

Rozhovor dle Hendla (2008)

- Dotazování zahrnuje rozmanité typy dotazníků, rozhovorů a testů. Tyto metody lze použít samostatně nebo kombinovaně s jinými metodami. Dvě krajní formy dotazování jsou na jedné straně dotazníky s pevně danou strukturou a uzavřenými otázkami vyplňované samostatně a na straně druhé volné rozhovory, jejichž struktura není předem dána, a které mnohdy mají podobu volného vyprávění subjektu. Střední cestou je polo strukturované dotazování, jež se vyznačuje definovaným účelem, určitou osnovou a velkou pružností celého procesu získávání informací
- Základní typy otázek rozhovoru
 - Otázky vztahující se ke zkušenostem.
 - Otázky vztahující se k názorům.
 - Otázky vztahující se k pocitům.
 - Otázky vztahující se k znalostem.
 - Otázky vztahující se k vnímání.
 - Otázky demografické a kontextové.

Ke splnění cíle jsem si stanovil tyto body:

- 1) Prostudovat literaturu problematiky
Oslovit firmu se sedavým zaměstnáním a požádat o spolupráci
- 2) Sestavit anketní šetření a připravit pilotní studii
- 3) Na základě pilotní studie provést předvýzkum
- 4) Vyhodnotit výsledky předvýzkumu a připravit následné šetření
- 5) Provést výzkumné šetření a analýzu dokumentů
- 6) Vyhodnotit získané výsledky
- 7) Sestavit závěry a aplikovat je v praxi

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

1.1 Civilizační choroby

Jedná se o obecné označení nemocí, které postihují obyvatele především moderních zemí a velkých měst. Za příčiny těchto nemocí se považují hlavně průmyslová výroba potravin, velký příjem tučných a kalorických potravin, slaných a přeslazených jídel. Dalšími faktory jsou také stres, nadměrná konzumace jídla, alkohol, kouření a hlavně úbytek fyzické aktivity ve všech směrech [22].

Mezi civilizační choroby (dále jen CCh) řadíme:

- Vysoký krevní tlak
- Deprese
- Obezita
- Cukrovka
- Srdeční infarkt
- Bolesti kloubů, zad a svalů (artritida)
- Cévní mozková příhoda
- Syndrom vyhoření

V České republice lze tyto choroby bohužel úspěšně a to v hojném počtu nalézt. Nejčastější příčinou smrti v ČR jsou právě kardiovaskulární onemocnění. Výživa hraje v tomto případě mimořádnou roli, je prevencí a zároveň součástí léčby CCh [22].

1.2 Nemoc západního životního stylu

Současný životní styl lze charakterizovat jako konzumní. Lidé se přestali zajímat o klasické hodnoty života, jako jsou přátelé, rodina a zdraví a zaměřili se především na kariéru, práci a peníze. S tím ovšem vznikají další problémy a to nejen sociální. Délka produktivního života se s novými objevy a trendy prodlužuje, a proto je potřeba vnímat nárůst civilizačních chorob. Civilizační choroby zde byly již od nepaměti. Důležité je však říct, že teprve až pomocí technologií se změny v životě člověka projevují naplno [5].

Světová zdravotnická organizace (SZO) uvádí na počátku 21. století, že chronické nemoci zahrnovali 46% onemocnění na světě (polovina úmrtí byla způsobena kardiovaskulárními chorobami). Předpověděla také, že za 20 let toto číslo stoupne na 57%. Současné statistiky však ukazují, že toto číslo vzrostlo na 60% onemocnění na světě [15].

1.3 Prevence civilizačních chorob

1.3.1 Zdraví

K narozeninám se většinou přeje: „Hodně štěstí a zdraví!“ Ano, zdraví se bere jako samozřejmost a hodně lidí si jej doopravdy neváží, dokonce jím opovrhují (kouření, drogy, strava). Dokud funguje, není problém. Avšak jakmile se něco stane, člověk si nepřejí nic jiného, než být opět zdravý a uvědomuje si, co ztrácí, o co přichází a co by měl změnit. V roce 1946 WHO (© 2014) definovala zdraví jako: „*Stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody, ne pouze nepřítomnost nemoci nebo vady*“ [10].

Význam slova „zdraví“ nelze přesně určit, aby vyhovovalo všem. Křivohlavý (2001, s. 40) jej definuje vlastními slovy takto: „*Zdraví je celkový (tělesný, psychický, sociální a duchovní) stav člověka, který mu umožňuje dosahovat optimální kvality života a není překážkou obdobnému snažení druhých lidí.*“

1.3.2 Zdravý pohyb

Pohyb byl pro člověka přirozený již od pravěku a byl předpokladem pro přežití. Dokážete si představit, obézního člověka s BMI nad 35 jak loví mamuta? Úsměvné, že ano? Moderní společnost nás dělá stále méně aktivními a člověk ve své pohodlnosti není nucen k téměř žádnému pohybu. Lidem je vše usnadňováno, pohyb již není potřeba, a proto ani lidé necítí nutnost jej vykonávat. Typické je sedavé povolání. Člověk sedí, zajišťuje rodinu a „nic“ mu nechybí. Večer přijede domů, usadí se u televize a spokojeně odpočívá. Není něco špatně? [5]

Tělo bylo, je a bude nastaveno na pohyb. Každý člověk by měl zažít příjemný pocit po fyzické aktivitě, při vyhraném zápase či turnaji. Endorfiny zaplaví mozek a my jsme prostě šťastní a máme ze sebe dobrý pocit. Člověk by se měl hýbat. Zdravý pohyb je jednou z nejlepších možností prevence civilizačních chorob [5].

1.3.3 Výživa

Výživou se rozumí veškeré látky, které se dostávají do těla skrze trávicí trakt. Hraje nesmírně důležitou roli v lidském životě. Hlavní funkcí je do těla dodávat důležité látky pro schopnost života jako takového. Každý se může sám rozhodnout jakou, stravu bude přijímat, jak často, jaké kvality a jakého složení. Informace jsou dostupné, stačí pouze otevřít oči [5].

Současná strava je popisována jako vysokodenzitní, technologicky zpracovaná, bohatá energeticky, ale chudá nutričně. To znamená, že máme vysoký příjem energie, vysoký příjem tuků a nedostatek vlákniny, minerálů a vitamínů (Hrnčířiková, 2009).

1.3.4 Stres

Tento pojem označuje nadměrné zatěžování organismu způsobené vnějšími či vnitřními stresory.

Stresory v dnešní době:

- Zaměstnání – pracovní přetížení, nedostatek času na práci, plnění kvót, velká odpovědnost, příliš velká snaha o kariéru apod.
- Hluk
- Nedostatečný odpočinek, nekvalitní spánek, neschopnost usnout
- Napětí, ať už v osobním životě či v práci
- Obavy z nedostatku peněz

Studie SZO prokázaly, že velké množství nemocí se odvíjí od již zmíněného stresu a s ním spojeného vysokého krevního tlaku aj. U CCh to platí dvojnásobně [22].

Během stresové reakce se v těle kumuluje energie. Při následné fyzické aktivitě se energie využije a tělo není dále v pohotovosti připraveno na nebezpečné situace. Pokud není vykonána žádná fyzická aktivita, látky, které mají vyburcovat organismus ke zvládnutí těchto situací, zůstávají v těle, neodbourají se a následně škodí. Př. nadbytek cukru, cholesterol [5].

1.3.5 Odstranění zlovyků škodících zdraví

Za hlavní zlovyky především lze chápat kouření a nadměrnou konzumaci alkoholu.

Není nic horšího, než si vědomě škodit a ubližovat svému zdraví. Současné statistiky uvádí, že počet kuřáků na zemi dosahuje 1,3 miliardy lidí. Počet úmrtí kvůli kouření dosahuje čísla 4 800 000 lidí [17].

1.3.6 Být racionálním člověkem

Racionalitu lze definovat podle slovníku (Velký sociologický slovník, str. 906) jako: *„Rozumnost či rozumovost, schopnost myslet, rozhodovat se a jednat na základě vlastní rozvahy, případně rozumných účelů a cílů, které lze obhájit důvody.“* [21]

Extrémy bývají většinou špatné a zde platí totéž. Pokud budete denně běhat 50km v úmyslu vyhnout se obezitě, zničíte si klouby. Pokud nebudete dělat nic, zničíte si vlastní tělo. Pohybová aktivita má především smysl prevence. Půjdete-li běhat v úterý a poté až v březnu, o přínosu pro lidské tělo můžeme silně pochybovat.

1.4 Situace v ČR

Vlastní péče o zdraví je v České republice stále na nízké úrovni. Valná část populace si neuvědomuje a podceňuje výskyt rizikových faktorů u sebe samotných a preferuje farmakologická řešení před režimovými opatřeními. V České republice hlavně převažuje sekundární prevence, což je hledání osob s již rizikovým faktorem nemoci nebo onemocněním. Naopak primární prevence, předcházení nebo oddálení vzniku choroby, je u nás nedostatečná [22].

1.4.1 Kardiovaskulární nemoci

Můžeme je uvést jako nejčastější příčinu úmrtí v České republice, umírá na ně až 50% populace. Zásluhou moderní medicíny se podařilo zmenšit mortalitu o 20%. Pozitivní dopad má také na snižování hladiny cholesterolu a pravidelné navštěvování lékařů. Většina onemocnění srdečně cévního systému, s výjimkou vrozených vad, se vyskytuje spíše v dospělém věku. Po 50. roce života počet případů oběhových onemocnění narůstá. Častěji jsou postiženi muži. Důležité je však zmínit, že úmrtnost na srdečně cévní onemocnění v ČR je stále 2x vyšší než v zemích EU [2].

Mezi kardiovaskulární onemocnění patří

- Ischemická choroba srdeční
- Angina pectoris
- Infarkt myokardu
- Vrozené srdeční vady
- Získané srdeční vady
- Kardiomyopatie (porušená činnost myokardu bez poruchy chlopní)
- Hypertenze
- Cévní mozkové příhody
- Ischemická choroba cév DK
- Záněty žil

1.4.2 Diabetes mellitus – cukrovka

Další závažné onemocnění postihující 7% obyvatel ČR. 90-95% přitom tvoří diabetici 2. typu (především skupina nad 45 let). Hlavním rozdílem mezi typy je, že tento typ cukrovky je dílem životního stylu, špatným příjmem potravy a nedostatkem pohybu. Každý rok zemře v důsledku tohoto onemocnění až 22 tisíc pacientů [2].

1.4.3 Návykové látky

Tabákové látky patří k nejužívanějším látkám vůbec. Mají za následek vážná onemocnění a předčasná úmrtí. Výzkum prokázal, že až 30% mladistvých ve věku 13 – 15 let kouří. Celkový počet kuřáků v ČR se odhaduje na 32%. Jako další problém lze zmínit tzv. „pasivní kouření“. Více než 40% dětí žije v prostředí, kde je každodenně vystaveno kouři z cigaret. Na pracovišti je vystaveno tabákovému kouři až 20% zaměstnanců. Alarmující je také stav konzumace alkoholu, který činí 16,6 litrů čistého alkoholu na dospělého obyvatele za rok, čímž se ČR dostává na první místo v EU (průměr EU je 12,5 litru na osobu). U 16-ti letých dospívajících je situace také závažná. Dle výzkumu, cca 60% mladistvých konzumuje alkoholické nápoje pravidelně. Měli bychom si však uvědomit, že v ČR je tolerance k alkoholu a nenávykovým drogám stále vysoká. To, co děti vidí u dospělých a ve svém prostředí, považují za správné a korektní [22].

1.4.4 Pohyb a nadváha

Jak uvádí graf na další straně (*Obezita v ČR*), nadváha a obezita se stala v ČR značným problémem. Více než polovina dospělé populace má vyšší než normální hmotnost. Hlavní důvodem je úbytek fyzické aktivity v běžném životě a špatné stravovací návyky. Tyto nedostatky se na sebe navalují jako sněhová koule a vyúsťují až ve vážné zdravotní problémy (kardiovaskulární nemoci, hypertenze i duševní nemoci). Zejména stav dětí je velice alarmující. Doporučena je nejméně jedna hodina denně věnovaná pohybové aktivitě. Dle výzkumu HBSC (Health Behaviour in School-aged Children) toto doporučení splnila pouze pětina dívek a čtvrtina chlapců. Přitom bylo zjištěno, že vyšší hmotnost v dětském věku zvyšuje riziko obezity v dospělosti. Z výzkumu také vyplývá, že až 55% patnáctiletých dětí nesnídá [22].

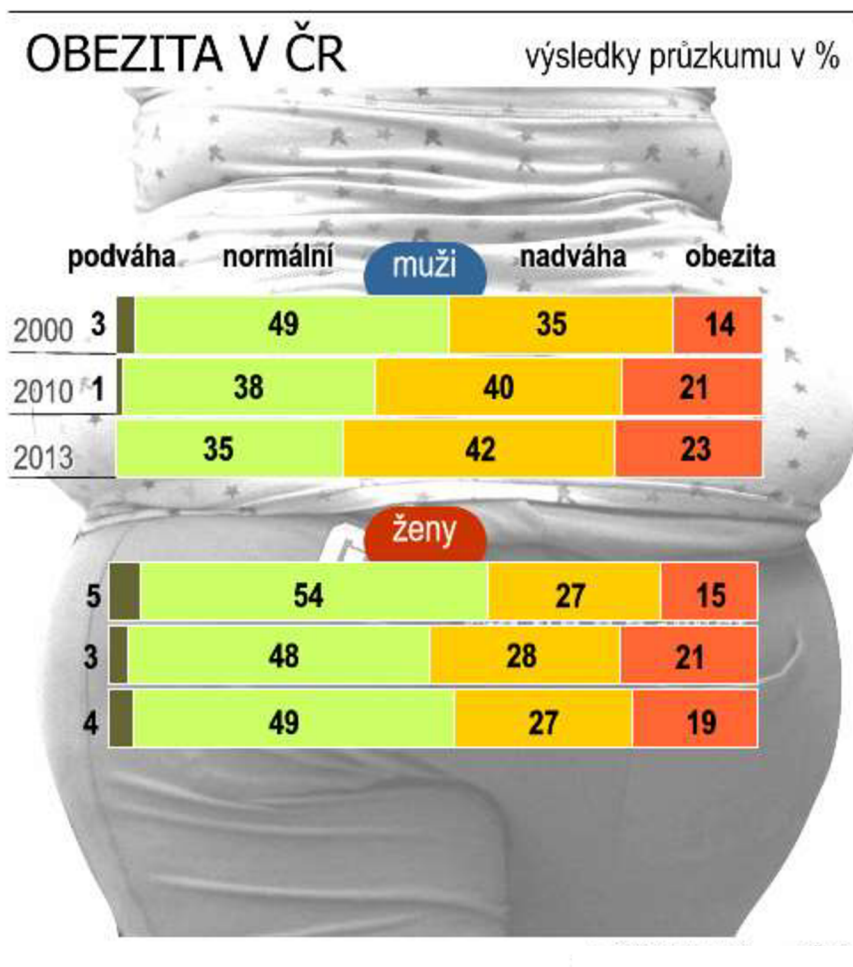
1.5 Obezita

Obezita je poslední dobou často nazývána jako epidemie 3. tisíciletí. V roce 1995 se počet obézních lidí na celém světě odhadoval na 200 milionů. V roce 2000 však toto číslo stoupl na 300 milionů obézních lidí. Obezita představuje problém nejen ve vyspělých zemích, ale roste rapidně i v mnoha rozvojových zemích. Prevalence obezity u dospělých je 10 až 25 % ve většině zemí západní Evropy

Výskyt obezity v posledních letech stále stoupá. Dále se ukazuje významnější posun v hodnotách obvodu pasu u českých žen než u mužů. Výskyt hypertenze ve sledovaném souboru je více než dvojnásobný u obézních (48 % vs 21 %) a u diabetes mellitus 2. typu je dokonce trojnásobný (7 % vs 20 %). Jako nejrizikovější období pro vzestup hmotnosti se ukazuje období mezi 50. a 59. rokem, kdy bývá i nejčastěji diagnostikována hypertenze a diabetes. Rizika obezity v dospělosti si pak většina osob nese již od dětství a více než 3/4 (77 %) těch, kteří v dětství měli nadváhu a obezitu, jsou v těchto kategoriích i v dospělosti. Kvalita života a spokojenost se zdravím je pak více spojena s BMI než s věkem. Přestože hmotnost se v dospělosti zvyšuje i u sportovců nebo lidí pohybově aktivních, jejich BMI hodnoty nelze srovnávat s hodnotami nesportovců. BMI je totiž podíl váhy (uvedené v kilogramech) a druhé mocniny výšky jedince (uvedené v metrech). Jelikož svalová hmota váží více než tuková tkáň, mohou zdraví svalnatější sportovci vykazovat stejné BMI hodnoty jako

lidé s nadváhou, u kterých převážnou část těla tvoří svaly, nýbrž tuk. Je zřejmé, že pohybová aktivita v mladším věku nejlépe predikuje nižší BMI v dospělosti. V dospělosti pak hraje významnou roli spotřeba druhotně zpracovaného masa a nižší spotřeba ovoce a zeleniny [12].

S následující tabulky vyplývá, že situace v ČR je více než závažná. Pouze 35% populace u mužů má „normální“ váhu, u žen to je 49%.



Obrázek č. 1: Obezita v ČR

(zdroj: STEM/MARK)

2 Zaměstnanecký benefit

Dle Pelce (2011, s. 14) je benefitem: „*Libovolné zvýhodnění vlastních zaměstnanců zaměstnavatelem ve srovnání se třetími osobami – nezaměstnanci, zvýhodnění, jež plyne v souvislosti s výkonem závislé činnosti, z důvodu existence této závislé činnosti*“.

2.1 Význam slova benefit

Benefit znamená poskytování určité výhody ze strany zaměstnavatele zaměstnanci. Tyto výhody jsou poskytovány jako bonus k určité práci či pozici. Zaměstnanecké benefity jsou v popředí současné tematiky. V mnoha případech mají zvýhodněný odvodový a daňový režim. Proto jsou taková plnění zaměstnavateli používána a zaměstnanci požadována. Zaměstnavatelé používají benefity v rámci daňové optimalizace neboli legálního snižování daňových povinností, jež jsou vymezeny zákonem. Firmy prosperující na trhu se předhánějí ve způsobu poskytování různých forem benefitů. Tyto benefity mají zároveň dodat zaměstnanci pocit sounáležitosti a motivovat zaměstnance k lepší práci pro danou společnost [15].

2.2 Členění zaměstnaneckých benefitů

Benefity (výhody, požitky), které jsou součástí určité pozice, lze také charakterizovat jako typickou nabídku výhod pro část zaměstnanců. Jejich skladba je podle literatury velmi rozsáhlá [9].

- péče o vrcholový management (např. služební telefon, notebook, automobil)
- péče o zaměstnance v roli samoživitele (matka či otec s nezaopatřenými dětmi, např. pružná pracovní doba, možnost práce doma (homeoffice), pracovat v době, která mu vyhovuje, ale musí splnit zákonem stanovenou normu, půjčky k překonání finančních problémů)
- péče o osoby se zdravotním handicapem (např. možnost zaměstnání na zkrácený nebo sdílený úvazek)
- práce se seniory (programy pro bývalé zaměstnance, aby mohli být v kontaktu s posledním zaměstnavatelem a mohli oboustranně výhodně zúročit své

zkušenosti, např. účast na firemních akcích, podnikové vzdělávání pro zaměstnance, využívání firemní jídelny)

- péče o zaměstnankyně na mateřské dovolené (možnost sledování vývoje firmy, aby se tak nevracely zcela nepřipraveny na své předešlé místo, např. vzdělávání formou e-learningu, účast na firemních akcích) [9]

2.3 Benefit jako motivační nástroj

Zaměstnanecké benefity lze chápat také jako určitou motivaci pro pracovníky ve firmě či podniku. Jsou účelnou investicí do zaměstnanců, zvyšují jejich efektivitu práce, zlepšují výkon a také loajalitu k zaměstnavateli [1].

Téměř všechny organizace se zajímají o trvalé dosažení vysoké úrovně výkonu lidí. Znamená to věnovat zvýšenou pozornost potřebám lidí a následně jejich potřeby plnit. Tyto potřeby lze plnit pomocí tzv. nástrojů. Do nástrojů se řadí odměny, různé stimuly, vedení lidí a výhody. Cílem je vytvořit motivační procesy a pracovní prostředí, které napomohou tomu, aby jedinci dosahovali výsledků odpovídajících očekávání vedení firmy [1].

2.3.1 Definice motivace

Motivace – vzbuzení pocitu sounáležitosti s firmou pro odvádění co nejlepší práce (Pelc, 2009).

2.3.2 Typy motivace

K pracovní motivaci lze dojít dvěma cestami. V prvním případě lidé motivují sami sebe tím, že hledají, nalézají a vykonávají práci, která uspokojuje jejich potřeby, nebo alespoň vede k tomu, že od ní očekává splnění svých cílů. Ve druhém případě mohou být lidé motivováni managementem prostřednictvím metod, jako např. odměňováním, povyšováním, pochvalou a podobně [20].

- vnitřní motivace – faktory, které si lidé sami vytváří, tvoří odpovědnost, volnost konat, rozvíjet dovednosti a schopnosti.
- vnější motivace – přichází od někoho jiného, tvoří ji odměny, jako zvýšení platu, pochvala či povýšení

2.3.3 Motivační nástroje

Jsou tvořeny širokým spektrem možností, které může organizace nebo zaměstnavatel využít k dosažení cílů. Motivační nástroje můžou mít kladný, nebo negativní vliv. Řadí se sem:

mzda (plat) – obvykle sestává z několika složek, přičemž každá z nich má specifické motivační působení

pojištění – finanční nástroj, který zvyšuje sociální jistoty pracovníka a je výhodný pro organizaci i zaměstnance

zaměstnanecké výhody (benefity) – příplatky na stravování, dodatečná dovolená nebo vstupenky do kulturních či sportovních zařízení zvyšují spokojenost pracovníka v organizaci a mají vliv spíše na stabilitu

pracovní smlouva – zatímco pracovní smlouva na dobu určitou motivuje ke zvýšenému úsilí, aby byl pracovník znovu do organizace přijat, pracovní smlouva na dobu neurčitou dodává vyšší jistotu a je tudíž určitou zárukou stability

kariéra, postavení – ve snaze dosáhnout vyššího postavení usilují pracovníci o vyšší výkon a přizpůsobují se hodnotám a normám organizace

kritika – ukazuje pracovníkovi, že určitý postup nebo jednání není správné, a měla by motivovat ke změně chování v budoucnosti

postih – může následovat po kritice a vede k posílení účinnosti kritiky

pochvala, uznání, ocenění (vedoucího, zákazníka) – má řadu podob od neformálního sdělení až po veřejnou pochvalu před kolektivem nebo zobrazení pracovníka na tabuli cti. Motivuje k opakování žádoucího chování [3].

Zaměstnanci vnímají peníze ve mzdě a zaměstnanecké výhody rozdílně. Peníze jsou neosobní a jsou jistou „samozřejmostí“. Péče firmy o zaměstnancovo stravování, volný čas, zdraví atp. je vnímáno mnohem intenzivněji. Pokud tato oblast nebude opomíjená ze strany zaměstnavatele, budou zaměstnanci podvědomě vnímat, že jejich zaměstnavateli na nich záleží a považuje za důležité se o ně starat i mimo rámec pracovního procesu.

2.4 Legislativa zaměstnaneckých benefitů

Z hlediska daňového řešení u zaměstnance je v ustanovení § 6 Zákona o daních z příjmů obsažena řada plnění zaměstnavatele jeho zaměstnancům, která jsou u zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti.

Při splnění zákonem stanovených podmínek se daňové osvobození týká následujících benefitů poskytovaných zaměstnancům jako nepeněžní plnění zaměstnavatele:

- na odborný rozvoj zaměstnanců, který souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele;
- hodnota nealko nápojů;
- hodnota stravování zaměstnanců;
- příspěvky na rekreaci, sport, kulturu;
- dary;
- přechodné ubytování zaměstnanců;
- příspěvky na penzijní a životní pojištění aj.

Zákon o daních z příjmů obsahuje pro některá plnění zaměstnavatele limity do výše, kterých je poskytována zaměstnanecká výhoda na straně zaměstnance osvobozena od daně z příjmů ze závislé činnosti. Jedná se o následující situace:

- výše náhrad cestovních výdajů;
- výše nepeněžního plnění zaměstnavatele formou poskytnutí rekreace včetně zájezdů (limit 20 000 Kč za kalendářní rok);
- výše nepeněžního plnění zaměstnavatele formou poskytnutí přechodného ubytování (limit 3 500 Kč měsíčně);
- náhrada mzdy, platu nebo odměny za dobu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény (výše minimálního nároku určená v § 192 odst. 2 Zákona o daních z příjmů);
- příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem a na soukromé životní pojištění (souhrnný limit za obě pojištění 30 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele [24]).

2.5 Zaměstnanec se sedavým povoláním

2.5.1 Kvalita života zaměstnance

Počátkem dvacátého prvního století se společnost začala výrazně zajímat o pojem „kvalita života“ (Galbraith, 1967). Pro většinu lidí tento pojem znamená určitou spokojenost a životní pohodu (dobrý zdravotní a psychický stav). Důležitou součástí pro psychickou pohodu je tělesná kultura. Jak uvádí Břízová (1995/6), způsob života představuje až 60% našeho zdraví. Tímto problémem se zajímá stále více institucí (i státních orgánů) a snaží se pomoci a doporučit zdravý životní styl veřejnosti. Jako příklad organizace zabývající se o tento problém lze uvést WHO či UNICEF. Dalším alarmujícím faktem je, že až u 50 % obyvatel převažuje sedavé povolání a sedavý způsob života [11].

2.5.2 Kardiovaskulární onemocnění

V roce 1992 organizace AHA vydala prohlášení, že pohybová neaktivita je čtvrtým hlavním rizikovým faktorem pro ICHS. Ischemická choroba srdeční (ICHS) je jedno z nejčastěji se vyskytujících onemocnění v rozvinutých zemích včetně České republiky. Je nejčastější příčinou závažné morbidity a mortality dospělé populace, je příčinou přibližně 40 % všech úmrtí z kardiovaskulárních příčin. ICHS je definována jako ischemie myokardu, a to buď klidová, nebo při zvýšení nároků na dodávku kyslíku, např. při námaze, vznikající na podkladě patologických změn koronárního řečiště. V naprosté většině případů je způsobena aterosklerózou věnčitých tepen. Všechny příčiny vzniku aterosklerózy a tedy ani ICHS nejsou známy [22].

2.5.3 Nemoci pohybového ústrojí

Nejtypičtější nemocí pro sedavé povolání je onemocnění pohybového aparátu. Jedná se o onemocnění kosterní, svalové a pojivové tkáně. Závažnost spočívá především v postihu velké části populace a týká se všech věkových skupin. Typickou skupinou jsou především lidé středního věku (45 – 60 let). V důsledku sedavého povolání trpí těmito nemocemi až 70% obyvatel vyspělých zemí [10].

2.5.4 Kouření a nemoci zad

Podle univerzity v Michiganu Zdravého systému v Ann Arbor, jsou kuřáci až 3 krát více náchylní k bolesti zad než nekuřáci. Nikotin v cigaretách totiž zužuje zdi vlásečnic v lidském těle. To způsobuje omezený pohyb krve do zad a okolí páteř. Z toho plyne špatná regenerace a obnova okolí páteře a svalů zad [14].

2.5.5 Ekonomické problémy nemocí pohybových ustrojí

Tyto nemoci představují nejen eminentní omezení v životě, ale přináší s sebou také nezanedbatelné ekonomické ztráty jak pro zaměstnance, tak pro celou společnost. Nemoci pohybové soustavy jsou druhým nejčastějším důvodem pracovní neschopnosti (PN). Dlouhodobě tvoří téměř 20% všech případů PN. V roce 2012 to bylo 18,9% všech neschopností. Důležité je také zmínit, že průměrná doba trvání jedné PN činí až 68 dnů (v roce 2012). Počet krátkodobých PN má však klesající tendenci, zato dlouhodobé PN se stávají jistou otázkou k řešení. Doba trvání narůstá především kvůli náročnější a mnohdy operativní léčbě. Podíl pohybových onemocnění činil v roce 2012 až 28,4 % prostonaných dnů. Průměr na 100 tisíc lidí ve věkové skupině 50 až 60 let činí 5176 případů [22].

2.5.6 Ekonomické přínosy pohybové aktivity

Pohybová aktivita má především dopad na snižování nákladů na léčebné procesy, zvyšování efektivity práce a vytváření zdravějšího prostředí. Neovlivňuje jenom jednotlivce jako takového, ale dopad má na celou společnost.

Tuto skutečnost můžeme doložit zahraničními výzkumy, konkrétně USA (v ČR zatím výzkum neproběhl). V USA bylo dokázáno, že investování 1 dolaru na pohybové aktivity má za následek ušetření 3,2 dolaru ve zdravotnictví. Fyzická neaktivita dále způsobila zdravotní komplikace vyčíslené na 75 miliard dolarů. World Health Organization (2003) uvádí: „*Programy na podporu pohybové aktivity mohou snížit krátkodobou nemocnost o 6 – 32%, tím také snížit lékařské výlohy o 20 – 55% a zvýšit produktivitu o 2 – 52%.*“ [19].

V ČR bohužel nejsou k dispozici podobné data jako u jiných vyspělých zemí.

2.5.7 Situace v ČR

Dopad civilizačních chorob se týká bohužel i České republiky. Výdaje na zdravotní péči jednoho člověka vzrostl z 8000 Kč (v roce 1995) na 17 500 Kč (2005). Finální výdaje za zdravotnické služby byly v roce 2004 cca 190 000 mil. Kč, což činí 7% HDP. Největší podíl této částky nesou především léky na kardiovaskulární onemocnění [19].

3 Analýza současného stavu

3.1 Popis společnosti

Cílem zkoumání je středně velký podnik - sklárna, která si nepřeje být jmenována (dále jen sklárna), je akciová společnost, přední výrobce obalového skla v České republice. Společnost byla původně založena ve Švýcarsku (konkrétně v městečku St-Prex již v roce 1911). Postupem času společnost prošla řadou změn jak ve výrobním procesu, tak změnami ve vedení. Důležitou roli hraje rok 1991, kdy se vedení rozhodlo investovat do východoevropského trhu, a tak převzalo založenou sklárnu v ČR.

Společnost vyrábí „sklo na míru“, čímž se rozumí pečlivý proces výroby spojený s předním a individuálním designem každého obalu podporující záměr výrobku a marketingovou strategii. Služby sahají od prvotřídního designu a včasné zásobování až po poradenství a podporu v oblasti analýzy obalů, technologie uzávěrů a zušlechťování skla.

Jakožto přední výrobce obalového skla nabízí své služby na šesti domácích trzích a to ve Švýcarsku, Rakousku, České republice, na Slovensku, v Chorvatsku a na Ukrajině. Společnost zaměstnává 3000 lidí, v sedmi sklárnách s celkem 16 tavícími sklářskými vanami je k dispozici denní výrobní kapacita více než 4 000 tun obalového skla. Veškeré podniky jsou certifikovány dle normy ISO 9001.

Firma se hlásí k recyklaci materiálů. Ve všech zemích, kde působí, buď samostatně, nebo s účelovými sdruženími provozuje sběrné organizace, jejichž prostřednictvím je odpadové sklo přiváženo do vlastních skláren k recyklaci.

Sklárna je dceřinou společností švýcarské firmy. V počtu prodaných kusů lahví má na domácím trhu cca. 50% podíl. Ročně se ve sklárně v ČR vyrobí přes 700 milionů kusů

skleněných obalů. Přibližně polovina produkce nachází uplatnění na českém trhu, druhá je exportována do zemí východní a západní Evropy. V současné době má sklárna cca 300 zaměstnanců. Firmu lze rozdělit na „výrobu“ (manuální práce, obsluha strojů, skladování apod.) a „prodej“ (smlouvy, export, chod firmy apod.). Bakalářská práce je zaměřena na zkoumaný soubor zaměstnanců v prodeji.

V centrální pětipodlažní budově pracují především zaměstnanci managementu, marketingu, administrativy, IT podpory, logistiky, oddělení nákupu a prodeje, personálního zázemí a účtárny.

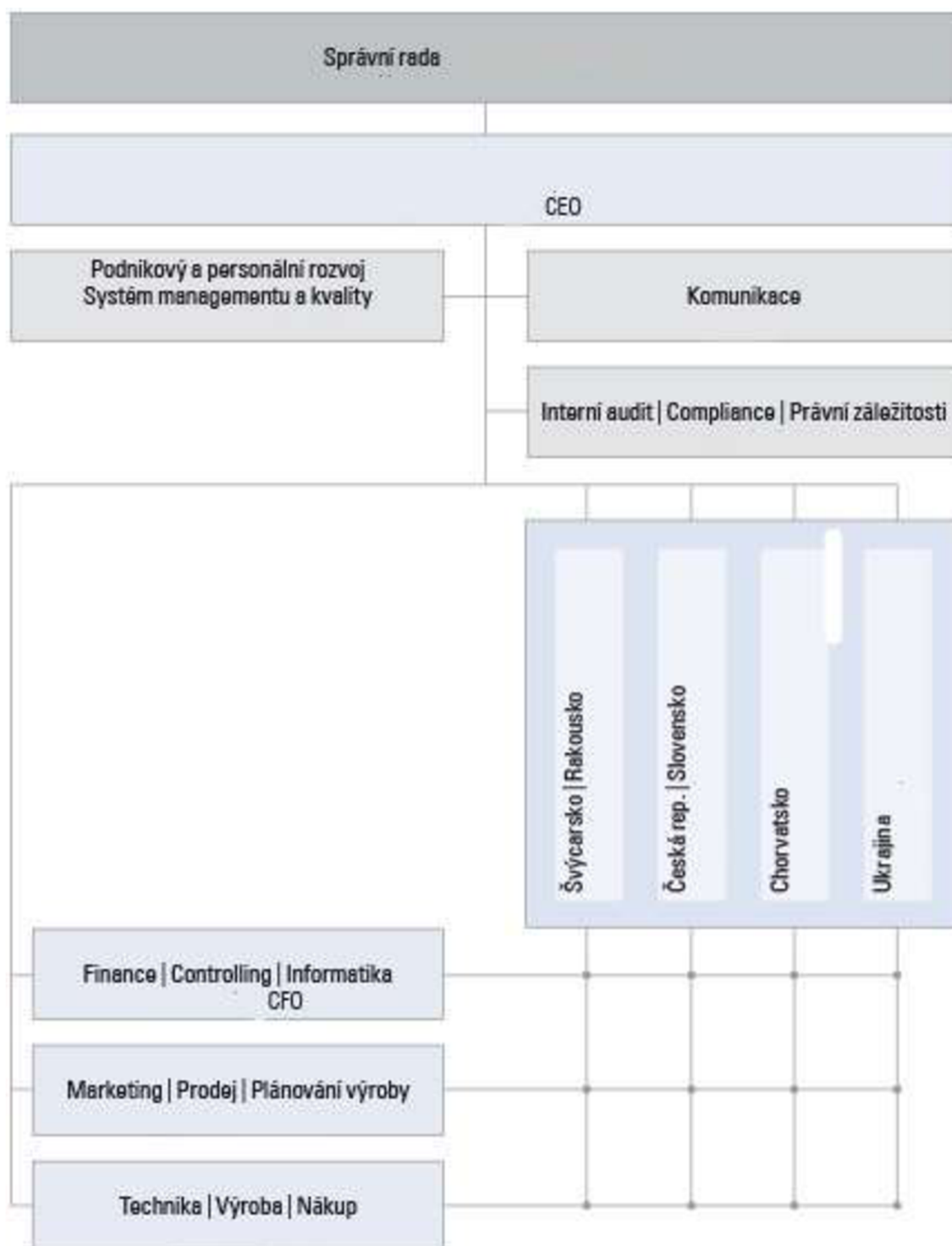
Přehled ekonomické situace sklárny pro 2014, 2013

Tab. č. 1: Ekonomická situace sklárny

(Zdroj: výroční zpráva firmy)

Hospodářské ukazatele	2014	2013	+/-
Obrat v mil. CZK	2098,0	2051,8	2,3%
Prodej v mil. kusů	853,4	843,6	1,2%
Podíl exportu (dle kusů)	45,4%	42,0%	-
Výroba (prodejné tuny)	166 622	193 139	- 13,7%
Prodej podle tržních segmentů (dle kusů)			
Víno/lihoviny	11,1%	12,0%	
Pivo/minerálky/nealkoholické nápoje/ovocné šťávy	51,3%	49,1%	
Potraviny	37,6%	38,9%	

Organizační struktura sklárny



Obrázek č. 2: Organizační struktura sklárny

(Zdroj: výroční zpráva firmy)

3.2 Osobnostní anketa

Pro naše osobnostní šetření jsme vytvořili tzv. osobnostní anketu (Raiskup, 2015). Anketa obsahovala povinných 14 otázek, především uzavřeného typu s možnou otevřenou odpovědí. Otázky byly zaměřeny všeobecně, na zaměstnání, zdravotní stav zaměstnance, pracovní prostředí, formu benefitů a jeho životní styl.

3.2.1 Testovaný soubor

Pro sběr dat byli vybráni zaměstnanci se sedavým povoláním, jejichž práce se týká především sezení u počítače.

Testované pozice:

- Top management
- Střední management
- Referentské pozice (administrativa, IT specialisté, a další)

3.2.2 Forma testování

Sběr dat proběhl formou osobnostní ankety (příloha 1). Anketa proběhla online, pomocí stránky www.my.surveo.com, která dopomohla k naprosté anonymitě a pohodlí při testování. Anketu vyplnilo během týdne 28 osob z firmy. Průměrná doba vyplnění ankety byla 1 minuta a 3 sekundy.

3.2.3 Nabídka zaměstnaneckých benefitů

Firma v současné době nabízí celou řadu benefitů, které se již staly součástí běžné pracovní smlouvy (využívání mobilního telefonu, služební počítač, služební auto). Lze uvést však následující benefity:

- Volná pracovní doba – zaměstnanci jsou povinni odpracovat 37,5 hodin týdně. Pracovní dobu si však někteří můžou zvolit. Např. vedoucí projede má povinnost být přítomen od 8 do 1 hodiny odpoledne.
- Pátý týden dovolené navíc
- Odměny pro dárce krve

- Penzijní pojištění
- Životní pojištění
- Příspěvek na stravu
- Preventivní lékařské
- Odměny za pracovní a životní výročí
- Ergonomie ve firmě
- Firemní akce – pořádání výročních večírků (Vánoční, sportovní akce – fotbalový turnaj, bowling)
- Preventivní očkování proti chřipce
- Příspěvek na letní rekreaci pro dítě

Benefity zaměřené na fyzický stav zaměstnance

- 5ti denní rehabilitační péče (lze využít po pracovní době)
- Vitamínové balíčky
- Poukázky na masáž

4 Vlastní návrhy a šetření

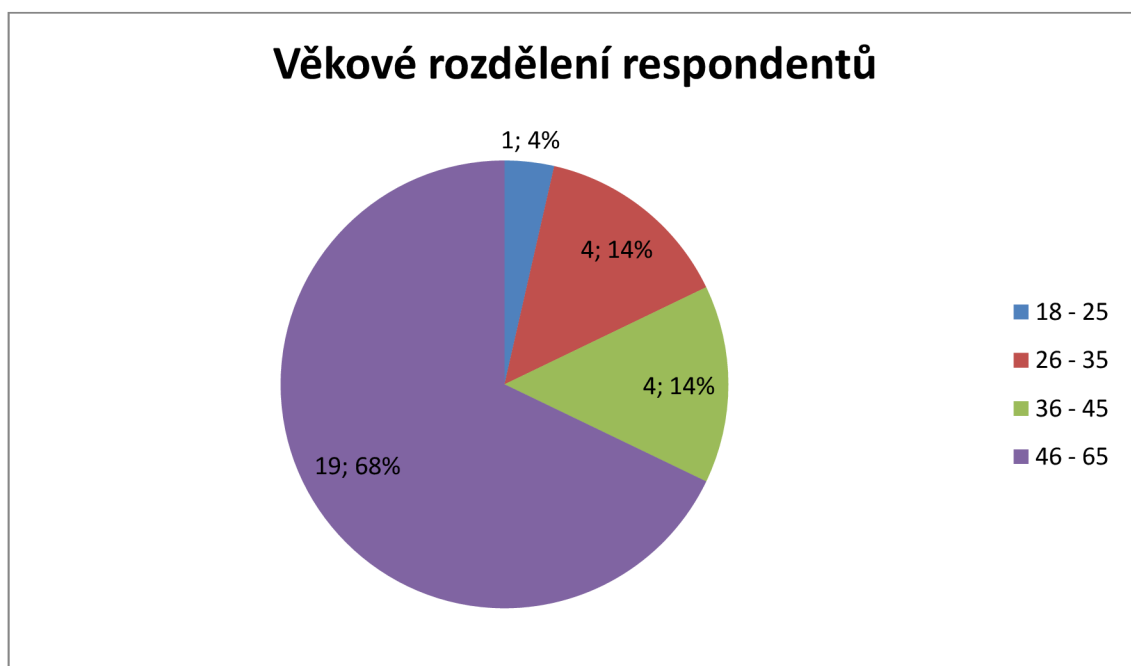
V následující kapitole je provedena analýza dat z osobnostní ankety. Dále jsou zde navrženy možná řešení a změny plynoucí z výsledků osobnostní ankety.

4.1 Rozbor výsledků osobnostní ankety

Budeme se snažit vyhodnotit a prozkoumat každou otázku, na kterou bylo odpovídáno. Bude-li to možné, spojíme některé otázky dohromady za účelem komplexní odpovědi.

4.1.1 Dělení dle pohlaví a věku

Jak již bylo zmíněno, ankety se účastnilo 28 respondentů, z toho 11 mužů a 17 žen různých věkových kategorií (viz graf č. 1). Nejpočetnější skupinu zaměstnanců tvoří lidé ve věku 46 – 65 let. Tuto věkovou skupinu lze charakterizovat jako „střední věk“. V tomto věku by měl být zvýšen zájem o zaměstnancovo zdraví.



Graf č. 1. Věkové rozdělení respondentů

(Zdroj: vlastní zpracování)

4.1.2 Sedavé povolání zaměstnance

Až 57% respondentů považuje svoje povolání za sedavé a 27% respondentů za převážně sedavé. S tímto faktem je spojena další skutečnost týkající se následující otázky, kolik hodin denně zaměstnanci prosedí (viz graf č. 2). Pokud provedeme běžný výpočet pro zaměstnance s průměrnou dobou sezení 8 hodin za jeden týden, 52 týdnů atd, dostaneme neuvěřitelné číslo – přes 2000 hodin za rok, to znamená, že člověk prosedí 80 dnů v roce.



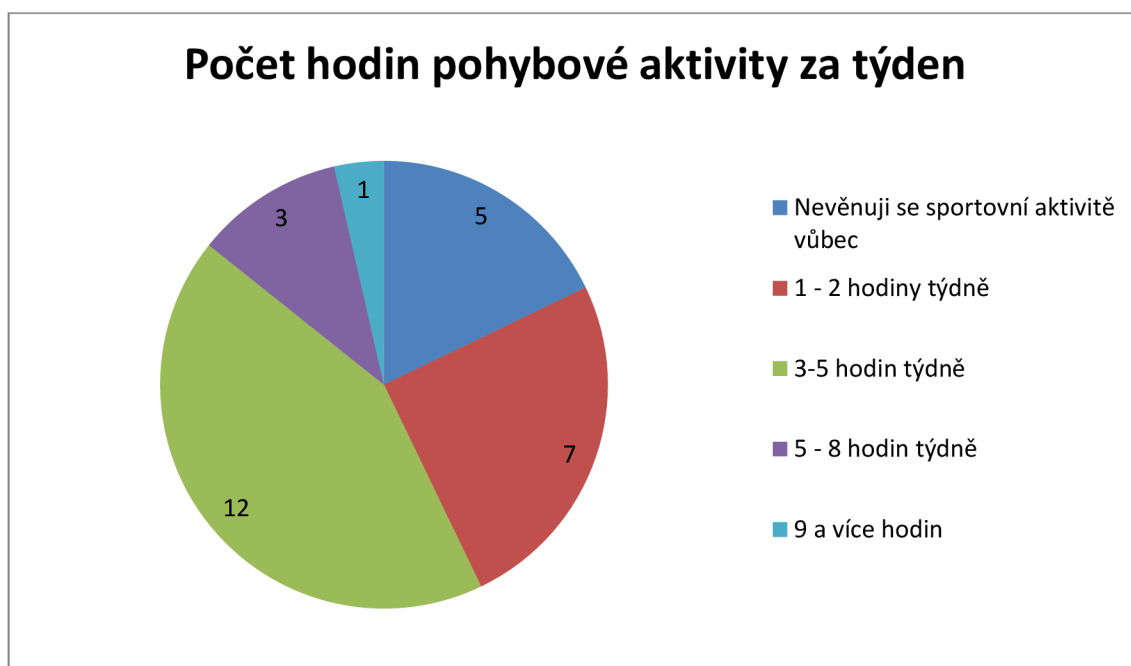
Graf č. 2. Denní doba sezení v práci

(Zdroj: vlastní zpracování)

Sedavé zaměstnání s sebou nese také zdravotní rizika a problémy. 36% dotázaných trpí bolestmi zad a kloubů, 12% bolestmi hlavy a dalších 23% pociťují častou únavu a nedostatek energie. Pozitivním faktem je, že 31% dotázaných žádnými zdravotními problémy netrpí. Tento výsledek je zcela určitě díky pravidelné pohybové aktivitě, kterou dotázaní uvedli.

4.1.3 Pohybová aktivita ve volném čase

Pohybová aktivita by měla být přijímána jako forma aktivního odpočinku, načerpání energie a obnovení rovnováhy v lidském těle. Během pohybové aktivity dochází v těle k chemickým reakcím, které jsou pro tělo zdravé. V následujícím grafu (graf č. 3) vidíme týdenní pohybovou aktivitu zaměstnanců. Nejčastěji se vyskytuje odpověď 3 – 5 hodin týdně, optimální odpověď by však byl alespoň 5 – 8 hodin týdně.



Graf č. 3. Počet hodin pohybové aktivity za týden

(Zdroj: vlastní zpracování)

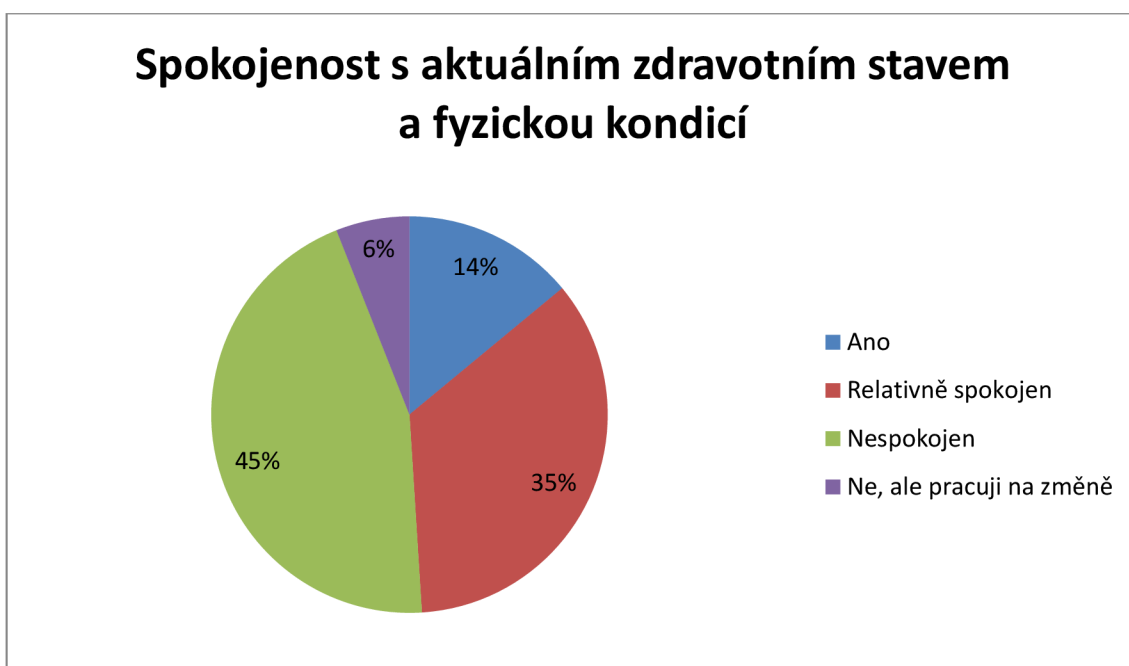
Respondenti byli také tázáni, jaké pohybové aktivitě se věnují nejčastěji. Více jak polovina se věnuje individuálním aktivitám (př. kolo, brusle, běh, jóga, posilování). Další skupina je tvořena skupinovými sporty (volejbal, fotbal, tenis, squash) a poslední skupina se týká spíše manuální práce okolo domu a jiných povinností (vinohrad, vycházky se psem, zahrada).

4.1.4 Kouření

Pouze 7% dotázaných odpovědělo na otázku, zda kouří „ano“. Tento výsledek šetření lze brát jako velmi pozitivní, při srovnání s množstvím kuřáků v ČR (2 300 000 lidí), tedy v průměru s 26% populace nad 18 let v ČR. Světový průměr poté činí 15% veškeré populace na zemi [19].

4.1.5 Spokojenost s aktuálním zdravotním stavem a fyzickou kondicí

Pouze 14% dotázaných je spokojeno se svým aktuálním zdravotním stavem, další skupinu tvoří odpovědi lidí, kteří jsou relativně spokojeni a nepracují na změně, avšak se necítí zcela, lidově řečeno fit (35%). Majoritní většinu však tvoří lidé se svým zdravotním stavem nespokojeni, 45% dotázaných. Pouze 6% nespokojených pracuje na změně svého stavu (viz graf č. 4)



Graf č. 4. Spokojenost s aktuálním zdravotním stavem a fyzickou kondicí

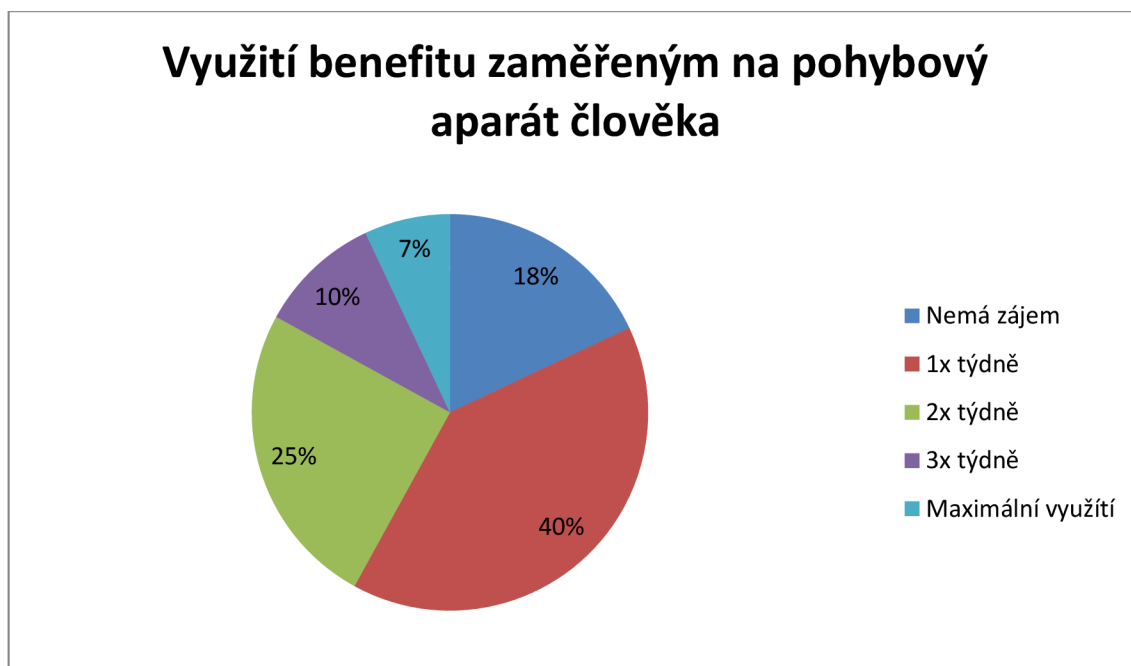
(Zdroj: vlastní zpracování)

4.1.6 Poskytování zaměstnaneckého benefitu se zaměřením na pohybový aparát člověka

Zaměstnavatel poskytuje poukázky na masáž, vitamínové balíčky obsahující doplňky stravy se zaměřím na klouby a vazy člověka a možnost využití tenisových kurtů v nedaleké oblasti. Z ankety ovšem vyplývá, že pouze 54% respondentů tyto benefity využívá.

Následující otázka byla zaměřena na placený benefit, který by zaměstnavatel mohl poskytovat v rámci sportovních benefitů. Jednalo by se o pravidelné cvičení v nedalekém funkčním fitness za účelem zlepšení práce pohybové aparátu člověka a následné využití tohoto benefitu.

Všichni zaměstnanci (především ti se sedavým povoláním) by si měli uvědomit, že je lepší problémům předcházet prevencí, zdravým životním stylem a cvičením, než se později potýkat s problémy vzniklými v důsledku jejich lhostejnosti. 18% respondentů by nemělo zájem o využívání tohoto benefitu vůbec. O využití 1x týdně jeví zájem 40% dotázaných, 2x týdně 25% tázaných, 3x týdně 10% a o maximální využití benefitu by se zajímalo 7% respondentů (viz graf č. 5)



Graf č. 5. Využití benefitu zaměřeným na pohybový aparát člověka

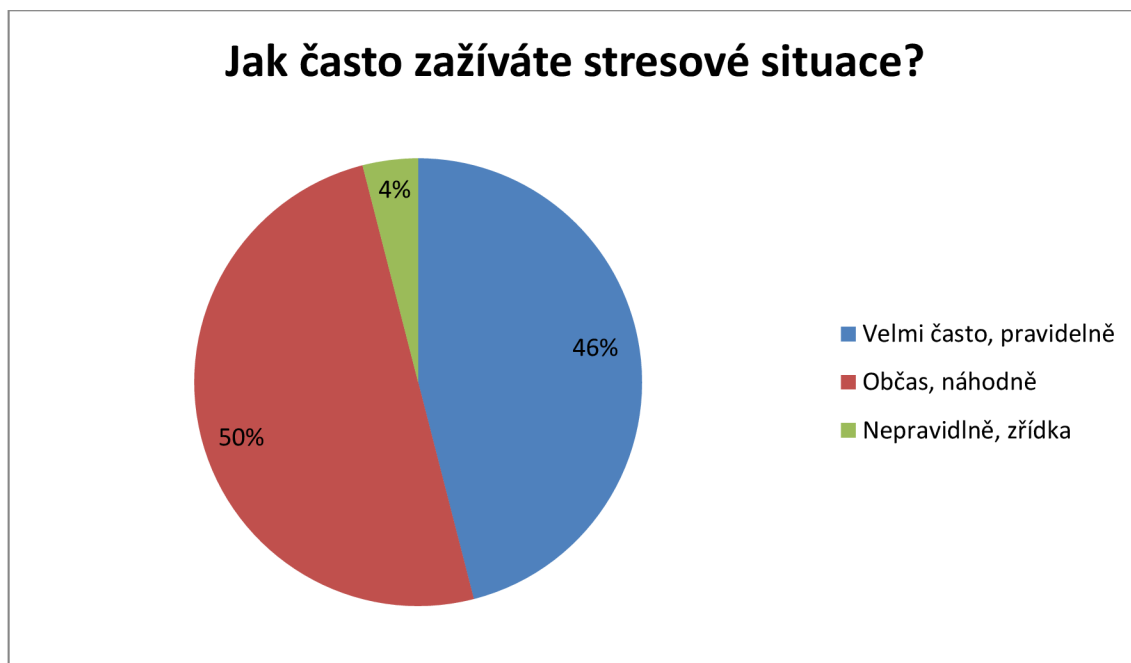
(Zdroj: Vlastní zpracování)

4.1.7 Strava zaměstnanců

Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnanci dostávají finanční příspěvek na stravu ve firemní jídelně. V osobnostní anketě měli zaměstnanci uvést, kolikrát denně se stravují. 46% dotázaných konzumuje jídlo až 5x za den, což je zcela optimální z hlediska biologie člověka. 43% se stravuje pouze 3x denně a 11% zaměstnanců dokonce ani nesnídá, čímž neaktivuje svůj organismus a to může mít za následek pocit nedostatku energie.

4.1.8 Stresová situace v zaměstnání

Během stresové reakce se v těle kumuluje energie. Při následné fyzické aktivitě se energie využije a tělo není dále v pohotovosti připraveno se bránit nebezpečným situacím. Pokud není vykonána žádná fyzická aktivita, látky, které mají působit proti těmto situacím, zůstávají v těle, neodbourají se a následně v těle škodí. Stres se stal součástí našich životů a ne všichni lidé jsou schopni proti této skutečnosti bojovat. Až 46% dotázaných zažívá v zaměstnání stres velmi často a pravidelně. 50% občas a zcela náhodně a pouze 4% zažívají stres nepravidelně.

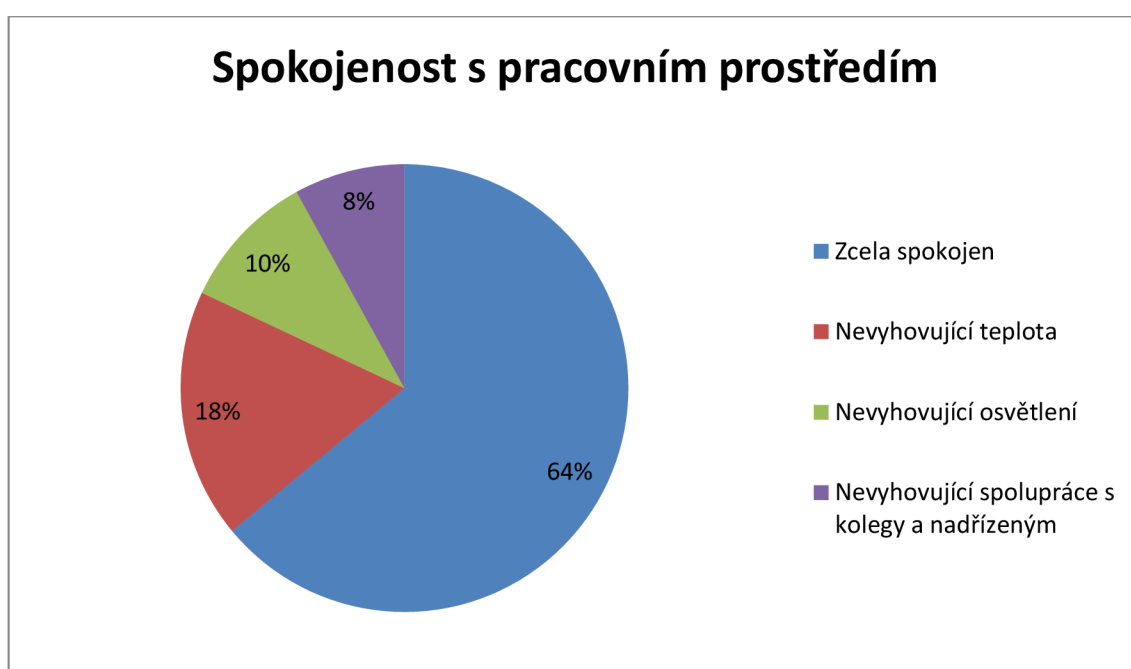


Graf č. 6. Stresové situace v zaměstnání

(Zdroj: Vlastní zpracování)

4.1.9 Spokojenost s prostředím v zaměstnání

Osobnostní anketa byla zcela anonymní, proto se respondenti nemuseli bát postihu zaměstnavatelem. Otázka se ptala na spokojenost s pracovním prostředím v zaměstnání. Drtivá většina 64% dotázaných je s pracovním prostředím zcela spokojena. Za nevyhovující označilo teplotu pracovního prostředí 18% tázaných. 10% respondentů není spokojeno s osvětlením na pracovišti a 8% není spokojeno s kolegy a nadřízenými. Hlavním faktorem spokojenosti je především ohleduplnost, schopnost komunikovat a hledání společného řešení.



Graf č. 7. Spokojenost s pracovním prostředím

(Zdroj: vlastní zpracování)

4.2 Současný systém zaměstnaneckých benefitů

Současný systém společnosti je zaměřen především na pracovní pohodlí zaměstnance. Poskytuje mu komfortní pracovní prostředí s řadou benefitů, které se dnes již staly samozřejmostí a jsou součástí běžné pracovní smlouvy.

4.2.1 Pozitivní dopad benefitů na zdraví

Pět týdnů dovolené

Lze považovat jako zdravotní benefit. Zaměstnanec tak může využít svého volného času k péči o sebe samotného, vyřídit neodkladné záležitosti bez stresových situací a stále si zachovat svoji 100% mzdu ze zaměstnání.

Sportovní akce během roku

Ačkoliv akce nejsou pořádány příliš hojně, stále nutí zaměstnance zapojit se kolektivně do aktivního pohybu s kolegy. Jedná se především o fotbalový, tenisový a bowlingový turnaj.

5ti denní rehabilitační péče

Zaměstnanci mají možnost využít zdravotní rehabilitační péče fyzioterapeuta v rámci zdravotních benefitů. Tuto činnost však nelze využívat v průběhu pracovní doby jako placené volno.

Ergonomie ve firmě

Firma klade velký důraz na normy stanovené bezpečnostním technikem. Velký důraz je kladen především na prevenci a dodržování norem při práci u počítače. Úroveň obrazovky počítače, kvalita židlí, osvětlení pracoviště apod.

Vitamínové balíčky

Zaměstnanci mají možnost využívat vitamínových balíčků (doplňků stravy). Avšak ne všichni toho využívají. Hlavní faktor je dle mého názoru strava. Pokud je strava dostatečně pestrá a bohatá na živiny, není nutno zařazovat jako benefit vitamínové balíčky.

Poukázky na masáž

Lze je považovat jako jediný zaměstnanecky benefit zaměřený přímo na pohybový aparát člověka. Zaměstnanci mohou využít služby maséra v blízkosti firmy.

4.2.2 Návrh na úpravu zaměstnaneckých benefitů

Pouze 32% dotázaných netrpí bolestmi v důsledku jejich zaměstnání, 18% respondentů se nevěnuje žádné pohybové aktivitě a 18% by nemělo zájem o pohybovou aktivitu zařazenou jako zaměstnanecký benefit. Z našeho šetření tedy plyne, že by bylo adekvátní zařadit do zaměstnaneckých benefitů pohybovou aktivitu alespoň 1x – 2x týdně v důsledku omezení jiného benefitu. Např. vitamínové balíčky. Dále vyplývá, že v průměru se pohybové aktivitě věnují zaměstnanci alespoň 4 hodiny týdně a jsou si vědomi pozitivního dopadu pohybu na jejich zdraví.

4.2.3 Kalkulace při poskytování benefitů

Současná daňová legislativa umožňuje firmám poskytnout výše zmíněné volnočasové benefity za následujících podmínek: na straně zaměstnavatele se jedná o daňově neuznatelný náklad, tedy zaměstnavatel z takto vynaložených prostředků odvede 19 % daň z příjmu, ale na rozdíl od peněžní odměny (mzdy) z nich zaměstnavatel neodvádí zákonné sociální a zdravotní pojištění. Na straně zaměstnance pak při obdržení těchto nepeněžních benefitů nedochází ani ke zdanění, ani k odvodům pojistného. Lze si tedy snadno spočítat, že za stejné prostředky vynaložené zaměstnavatelem dostane zaměstnanec v případě nepeněžních benefitů o 32 % vyšší reálnou hodnotu, než v případě mzdy. A naopak, aby zaměstnanec dostal stejnou reálnou hodnotu, představují nepeněžní benefity pro firmu oproti mzdě o 24 % nižší výdaj. Přesné znění upravuje zákon o daních z příjmů v §6, odst. 9, písm. d) [16].

Při pohledu do zákona je patrné, že tzv. volnočasové benefity se dají rozdělit do kategorií zdraví, rekreace, sport, kultura a vzdělávání. Je pak na preferencích zaměstnavatele, které z uvedených oblastí vybere pro své pracovníky.

4.2.4 Cafeterie

Jedním s řešením současné situace je využití tzv. „cafeterie“. Jedná se o online aplikaci (portál), která umožňuje a usnadňuje veškerým zaměstnancům výběr ze zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanci si jejím prostřednictvím objednávají služby z oblasti sportu, kultury, zdraví nebo vzdělávání. Dále umožňuje spravovat příspěvky na penzijní pojištění, životní pojištění, odměny zaměstnanců a příspěvky na stravu.

Finanční úspora na 1 zaměstnance při poskytnutí 10 000 Kč na zaměstnanecké benefity oproti vyplacení 10 000 Kč hrubé mzdy činí 1500Kč. Při přepočtu na 300 zaměstnanců je celková úspora 450 000 Kč (viz Tab. 1).

Tab. č. 2: Náklady zaměstnavatel; rozdíl mzdy a benefitu

(Upraveno dle: Benefity, ©2015)

Výpočet zaměstnavatel	Odměna do mzdy	Odměna do cafeterie
Výše odměny (hrubá mzda)	10 000 Kč	10 000 Kč
Pojistné za zaměstnavatele (34%)	3 400 Kč	
Daň z příjmu zaměstnavatele na 1 zaměstnance (19%)		1 900 Kč
Náklady celkem na 1 zaměstnance	13 400 Kč	11 900 Kč
Náklady celkem na všechny zaměstnance	4 020 000 Kč	3 570 000 Kč
Úspora na 1 zaměstnance		1 500 Kč
Celková úspora		450 000 Kč

4.3 Pohybová aktivita na pracovišti

Jak bylo zmíněno již několikrát, řada lidí doslova trpí důsledkem sedavého povolání. Proto bych rád navrhl možné řešení, které obsahuje určitý druh cvičení a posilování, avšak nenáročný a může jej zvládnout téměř kdokoli. Tímto bych rád odkázal na společnost o silovém a kondičním cvičení – KB5. Tato společnost preferuje silové cvičení s vlastní vahou, kettlebell a velkou činkou. První dvě varianty je možné cvičit takřka kdekoli. Organizace KB5 podněcuje lidi ke zdravému pohybu, jejím cílem je oslovit širokou veřejnost a svým způsobem také šířit osvětu, naučit lidi správnému zdravému cvičení, posílit důležité části těla a zbavit je tak bolestí spojených s ochabováním svalstva při nedostatku pohybové aktivity. Nepoužívá žádné složité stroje, pomůcky a nástroje. Snaží se Vám ukázat, k čemu lidské tělo bylo, je a bude určeno. K pohybu. Na stránkách KB5 byl odstartován projekt „KancelFit“. Klade především důraz na navrácení flexibility, mobility a přirozené síly. V průběhu dne nasedíme mnoho hodin. V práci, doma, v autě a dokonce i při cvičení (!!!). Pokud chodíte cvičit, aspoň 3x týdně, jaký bude výsledek? Dokáží 3 hodiny v posilovně vynahradiť až 50 hodin sezení? [25]

Důsledky jsou následující. Oslabení přední strany stehen, oslabení zadní strany stehen, oslabení hýžďových svalů, slabý střed těla a břišní svalstvo, nemobilní hrudní páteř. Výsledkem jsou bolesti kolen, zad, krku, ramen a hlavy.

Pavel Macek, přední instruktor a zakladatel KB5 uvádí: „*Nejprve je potřeba hýbat se správně, pak pravidelně a pak teprve pod zátěží.*“

Zaměříme se na 3 nenáročné cviky určené pro cvičení v kanceláři, které zmírňují dopad na sedavé povolání:

První cvik - Dril na rozhýbání hrudní páteře

Druhý cvik - Dril na posílení nohou a hýždí

Třetí cvik - Dril na protažení flexorů kyčlí a opět posílení hýždí

Jak často? Nejlépe každý den, až 3x do hodiny (tzn. každých 20 minut), 3 – 5 opakování každého cviku. Změna na sebe pak nenechá dlouho čekat.

4.3.1 Tělo jako nástroj

První cvik – Streč ramen, „páka“ kdekoliv, kdykoliv

Postavíme se bokem ke zdi, zapřeme se rukou. Rameno stáhneme do kloubní jamky a vytáčíme se za druhým ramenem (viz. obrázek č. 3). V průběhu cviku pravidelně dýcháme. S každým výdechem se vytočíme ještě o kousek víc. Opakujeme i na druhou paži [25].

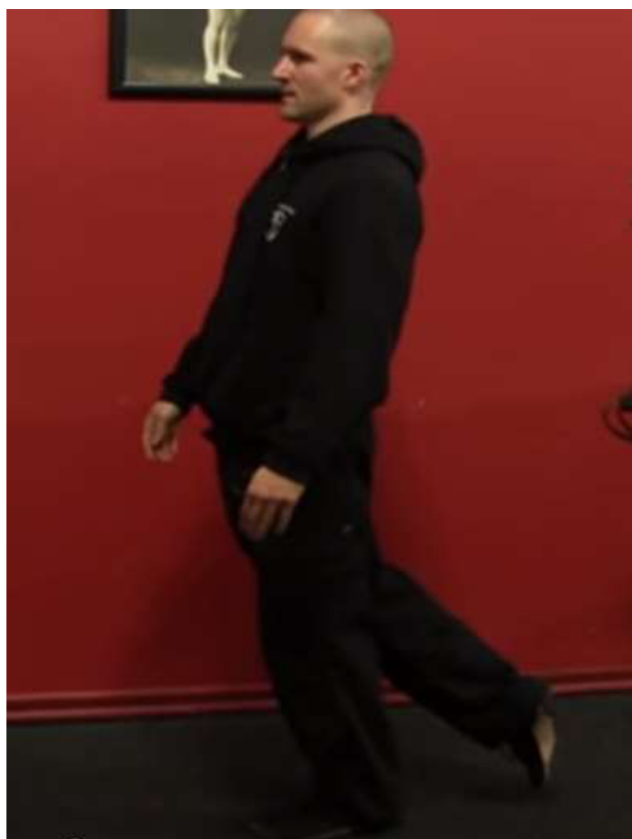


Obrázek č. 3: Streč ramen

(Zdroj: www.kb5.cz)

Druhý cvik – Posílení svalů hýžd'ových, streč flexorů, „zákop“ kdekoliv, kdykoliv

Postavíme se, podsadíme pánev a přeneseme váhu na jednu nohu a druhou zvedneme kousek dozadu (viz. obrázek č. 4). Vysuneme kyčle dopředu a snažíme se co nejvíc zatnout hýždě a břicho. Podržíme 10 – 15 sekund a vyměníme pozici [25].



Obrázek č. 4: Streč hýžd'ových svalů

(Zdroj: www.kb5.cz)

Třetí cvik – Dřep na jedné noze kdekoliv a kdekoliv

Jedná se o jednoduchý cvik, který budete praktikovat při vstávání a sedání ze židle. Při vstávání, natáhnete jednu nohu před sebe, váha na patách. Ohyb vychází z kyčlí. Nadechneme se a zatlačením s výdechem se zvedneme ze židle (viz. obrázek č. 5). To stejné platí i u sedání. Postavíme se blízko židle a přes jednu nohu si sedneme. Důležité: váha musí tlačit do paty, nikoliv do špičky [25].



Obrázek č. 5: Dřep na jedné noze

(Zdroj: www.kb5.cz)

Toto cvičení lze pokládat pouze za nutnost, kterou by měl každodenně sedící zaměstnanec absolvovat. Dalším krokem je nalezení vyvážené stravy a snaha zařadit do své životosprávy více zdravého pohybu.

4.3.2 Závěsný systém TRX

Jedná se o jednu z mnoha další funkčních pomůcek. TRX = Total body Resistance eXercise. Závěsný systém, skládající se z dvou popruhů, které je možné zavěsit takřka kdekoliv a procvičit tak celé tělo pomocí jednoho nářadí. TRX nabízí možnost zdravého cvičení pouze s váhou vlastního těla a je tím pádem bezpečné, o to neméně účinné. Při provádění každého cviku je maximálně aktivováno stabilizační svalstvo, které je důležitou pro správnou chůzi, správný sed a stoj. TRX cvičení celkově zlepšuje fyzickou konci a posiluje svaly celého těla. Není omezeno věkem ani kondicí [7].

Příklad cvičení viz. obrázek č. 3.



Obrázek č. 6: Příklad tréninku TRX

(Zdroj: www.trxsystem.cz)

4.4 Práce s vlastním tělem

Sedavé povolání má vážný dopad na bolesti celého pohybového aparátu. Proti této skutečnosti může nejlépe bojovat sám zaměstnanec. Důležité je si však uvědomit nastavení svého těla. Správně držení těla lze označit jako postoj, při kterém jsou jednotlivé články těla v optimálním postavení vzhledem k udržení rovnováhy a minimálnímu zapojení svalů (Muchová, 2013). Posturální stereotyp, je založen na podmíněných reflexech, které nejsou neměnné. Změna závisí na tělesných proporcích, vrozených faktorech (pohlaví, výživa, pohybový režim, vliv psychického stavu) [6].

Model ideálního držení těla

- Chodidla rovnoběžně na šířku kyčlí
- Kolena nejsou propnuta
- Neutrální poloha pánve, zpevněné břicho
- Přirozeně zakřivená páteř (dvoj esovitě)
- Stažení ramen od uší, otevřený hrudník
- Neutrální poloha krční páteře (nevytahovat hlavu dopředu)

Test: těžnice spuštěná od přední stěny zevního zvukovodu probíhá středem ramenního kloubu, promítá se před hrudní páteř, promítá se na středu pánve nebo těsně za středem kyčelního kloubu a klesá dále do dolní končetiny. Středem kolenního kloubu a kotníkem.

Výsledkem naučení těchto základních stereotypů je uvědomělé správné držení těla [6].

5 Závěr

Hlavním cílem této práce bylo navrhnout změny zaměstnaneckých benefitů, které zkoumaná firma nabízí zaměstnancům, tak aby svým obsahem přispěly na kvalitě života zaměstnance s převážně sedavým povoláním.

Z této práce vyplývají následující doporučení:

Současné benefity, které firma nabízí se, zabývají hlavně komfortem a pohodlím výkonu práce v zaměstnání. Především to jsou příspěvky na stravu (příplatky na stravu), ergonomie v celém podniku (zdravotní židle, dodržování norem při sezení), pitný režim (nápoje v pracovní době) a volná pracovní doba (37,5 hodin týdně, lze si libovolně rozvrhnout). Dále firma poskytuje benefity zaměřené na pohybový aparát člověka (masáže, rehabilitační péče, preventivní prohlídky) avšak z našeho šetření vyplývá, že benefity se sportovním obsahem nejsou ve firmě zcela vyhovující. Zaměstnavatel by se tedy měl zaměřit především na rozšíření benefitů v oblastech:

- Pohybové vyžití pro zaměstnance
- Uvolnění stresu a napětí během pracovní doby
- Využití homeoffice

Výše uvedené změny je vhodné testovat v menším rozsahu zaměstnanců, aby tak nevyvolaly nadměrné a skokové náklady. Zaměstnavatel dále musí dbát omezitelnosti. Pokud daný benefit poskytne, těžko je později brát zpět a nezpůsobit tak nevoli a pobouření zaměstnanců. Neboť spokojený zaměstnanec je loajálnější, schopen lepších výkonů, kreativnější a více společenský. Avšak zaměstnanec si musí uvědomit, že zdraví má jen jedno a proto by se o něj měl starat sám, pečovat a udržovat si jej.

Dále je zaměstnavateli doporučeno provést ve firmě dotazníkové šetření, které by podrobněji zjistilo o jaké benefity mají zaměstnanci zájem, jak by je využívali a jak jsou se současnou nabídkou benefitů spokojeni. Poté by bylo vhodné provést jejich optimalizaci a přizpůsobení zaměstnancům.

Všechny cíle práce byly splněny.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1999, 963 s. ISBN 80-716-9614-5.
- [2] BÁTOROVÁ, Michaela, Lucie BRŮŽKOVÁ a Jana ŠOPÍKOVÁ. *Pohybové aktivity při zdravotním omezení*. 1. vyd. Brno: Centrum sportovních aktivit Vysokého učení technického v Brně, 2013, 165 s. ISBN 978-80-214-4733-2.
- [3] BĚLOHLÁVEK, František. *Management*. Vyd. 1. Olomouc: Rubico, 2001, 642 s. ISBN 80-858-3945-8.
- [4] Benefity, 2015. [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: <http://www.benefity.cz/cz/>
- [5] BLAHUTKOVÁ, Marie. *Pohybem proti civilizačním chorobám*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009, 127 s. ISBN 978-802-1051-102.
- [6] BURSOVÁ M., Kompenzační cvičení uvolňovací, protahovací a posilovací. Praha, Grada, Publishing, s.r.o., 2005, 196 s. ISBN 80-247-0948-1
- [7] Cvičení s TRX, [online]. [cit. 2015-05-15]. Dostupné z: <http://www.trxsystems.cz>
- [8] HENDL, Jan a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008, 407 s. ISBN 978-80-7367-485-4.
- [9] JANOUŠKOVÁ, Jana. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 113 s. ISBN 80-247-1364-0.
- [10] KORVAS, Pavel a Jiří KYSEL. *Pohybové aktivity ve volném čase*. 1. vyd. Brno: Centrum sportovních aktivit Vysokého učení technického v Brně, 2013, 115 s. ISBN 978-80-214-4731-8.
- [11] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 279 s. ISBN 80-717-8551-2.
- [25] MACEK, Pavel. *KanclFit: Cvičební program do práce* [online]. 2014 [cit. 2015-04-15]. Dostupné z: <http://www.kb5.cz/2014/03/kb5-kanclfit-cvicebni-program-do-prace/>
- [12] MATOULEK M., SVAČINA Š., Výskyt obezity a jejich komplikací v České republice. *Článek: Vnitřní Lékařství* [online] 2010 [cit. 2015-04-23]. Dostupné z: http://www.vnitrnilekarstvi.eu/vnitri-lekarstvi-clanek/vyskyt-obezity-a-jejich-komplikaci-v-ceske-republice-34790?confirm_rules=1

- [13] Ministerstvo zdravotnictví České republiky, 2010. *Zdraví pro všechny v 21. století* [online]. [cit. 2015-04-08]. Dostupné z: www.mzcr.cz
- [14] *MyLifeStage* [online]. 2012 [cit. 2015-03-04]. Dostupné z: https://www.mylifestages.org/health/back/back_pain_causes.page
- [15] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009, 233 s. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-807-2017-546.
- [16] SCHMIED, Zdeněk. *Daňové zákony: úplná znění platná k 1.1 2014. aktualiz. vyd.* Praha: Grada, [1999], sv. ÚZ. ISBN 978-80-247-3206-0
- [17] ŠÍMA, Petr. *Civilizační choroby aneb nemoci západního životního stylu. Příloha: Lékařské listy* [online]. 2009, [cit. 5. 12. 2014]. ISSN 0044-1996. Dostupné z: <http://zdravi.e15.cz/clanek/priloha-lekarske-listy/civilizacni-nemoci-aneb-nemoci-zapadniho-zivotniho-stylu-447075>
- [18] Škodlivost kouření na zdraví, [online]. [cit. 2015-05-07]. Dostupné z: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs339/en/>
- [19] ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007, 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.
- [20] URBAN, Jan. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu. 2., rozš. vyd.* Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 275 s. Vzdělávání dospělých. ISBN 978-80-7357-925-8.
- [21] *Velký sociologický slovník: II. svazek P-Z*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 1996, s.749-1627. ISBN 80-718-4310-5.
Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
- [22] ZDEŇKOVÁ KROUŽKOVÁ, Pavlína. *Civilizační choroby a výživa. Sestra* [online]. 2009, [cit. 10. 12. 2014]. ISSN 1210-0404. Dostupné z: <http://zdravi.e15.cz/clanek/sestra/civilizacni-choroby-a-vyziva-448161>
- [23] *Zpráva o zdraví obyvatel České republiky*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo zdravotnictví České republiky ve spolupráci se Státním zdravotním ústavem, c2014, 153 s. ISBN 978-808-5047-493.
- [24] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

Seznam použitých zkratk

AHA – American Heart Association

CCH – civilizační choroby

ICHS – ischemická choroba srdeční

TRX – Total Body Exercises

UNICEF – United Nations Children's Fund – Dětský fond Organizace spojených národů

WHO – World Health Organization – Světová organizace zdraví

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Obrázek č. 1: Obezita v ČR	22
Tab. č. 1: Ekonomická situace sklárny	31
Obrázek č. 2: Organizační struktura sklárny	32
Graf č. 1. Věkové rozdělení respondentů	35
Graf č. 2. Denní doba sezení v práci	36
Graf č. 3. Počet hodin pohybové aktivity za týden	37
Graf č. 4. Spokojenost s aktuálním zdravotním stavem a fyzickou kondicí	38
Graf č. 5. Využití benefitu zaměřeným na pohybový aparát člověka.....	39
Graf č. 6. Stresové situace v zaměstnání	40
Graf č. 7. Spokojenost s pracovním prostředím.....	41
Tab. č. 2: Náklady zaměstnavatel; rozdíl mzdy a benefitu	44
Obrázek č. 3: Streč ramen	46
Obrázek č. 4: Streč hýžďových svalů	47
Obrázek č. 5: Dřep na jedné noze	48
Obrázek č. 6: Příklad tréninku TRX	49

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Osobnostní anketa

Příloha 2: Souhlas s použitím dat

Příloha 1: Osobnostní anketa

Dobrý den,

jmenuji se Michal Raiskup a jsem student třetího ročníku bakalářského studia na VUT Fakultě Podnikatelské. Součástí mé bakalářské práce (Podíl zaměstnaneckých benefitů ze sportovním obsahem na kvalitě života zaměstnanců s převážně sedavým povoláním) je i dotazníkové šetření, obsahující 14 otázek. Dotazník je zcela anonymní.

Rád bych Vás požádal o vyplnění tohoto krátkého dotazníku.

Děkuji

Muž x žena

- 1) Kolik je Vám let?
 - a) 18-25
 - b) 26-35
 - c) 36-45
 - d) 46 – 65
 - e) Jiná odpověď ...
- 2) Považujete Vaše povolání za sedavé?
 - a) Ano
 - b) Spíše ano
 - c) Nevím
 - d) Spíše ne
 - e) Ne
- 3) Kolik hodin denně v práci sedíte?
 - a) Téměř vůbec
 - b) 1-3 hodiny
 - c) 4-6 hodin
 - d) 7-9 hodin
 - e) 10 a více

- 4) Trpíte nějakými bolestmi důsledkem Vašeho zaměstnání?
- a) Bolest kloubů a zad
 - b) Bolesti hlavy
 - c) Častá únava a pocit nedostatku energie
 - d) Netrpím
 - e) Jiné bolesti
- 5) Kolik hodin týdně věnujete pohybové (fyzické) aktivitě?
- a) Nevěnuji se vůbec sportovní aktivitě
 - b) 1-2 hodiny týdně
 - c) 3-5 hodin týdně
 - d) 5-8 hodin týdně
 - e) 9 a více hodin
- 6) Uveďte, jaké pohybové aktivitě se věnujete nejčastěji
.....
- 7) Kouříte?
- a) Ano
 - b) Občas
 - c) Výjimečně
 - d) Ne, ale v minulosti jsem kouřil/a
 - e) Ne
- 8) Jste spokojen/na se svým aktuálním zdravotním stavem a fyzickou kondicí?
- a) Ano
 - b) Spíše ano
 - c) Spíše ne
 - d) Ne
 - e) Ne, ale pracuji na změně. Jak?
- 9) Poskytuje Vám zaměstnavatel nějaký benefit zaměřený na pohybovou aktivitu či pohybový aparát člověka? Popřípadě jaký?
- a) Ne
 - b) Ano

10) Měl/a byste zájem o pohybovou aktivitu placenou zaměstnavatelem v rámci zaměstnaneckých benefitů zaměřenou na zlepšení práce Vašeho pohybového aparátu? A jak byste ji využíval/a?

- a) Nemám zájem
- b) Ano, 1x týdně
- c) Ano, 2x týdně
- d) Ano, 3x týdně
- e) Ano, maximální využití benefitu

11) Kolikrát denně jíte?

- a) Snídaně, oběd, večeře
- b) Snídaně, svačina, oběd, svačina, večeře
- c) Oběd, večeře
- d) Snídaně, večeře
- e) Jiná možnost.... jaká :

12) Zažíváte v zaměstnání stres a stresové situace?

- a) Velmi často, pravidelně
- b) Občas, náhodně
- c) Nepravidelně, zřídka
- d) Vůbec
- e) Jiná odpověď

13) Jste spokojen/a s pracovním prostředím?

- a) Ano
- b) Nevyhovující teplota na pracovišti
- c) Nevyhovující osvětlení na pracovišti
- d) Nevyhovující pracovní doba
- e) Nevyhovující spolupráce s kolegy a nadřízeným
- f) Jiná odpověď ...

Příloha 2: Souhlas s použitím dat

Souhlasím s použitím výše vyplněného dotazníku pro zpracování v rámci bakalářské práce na téma: Podíl zaměstnaneckých benefitů se sportovním obsahem na kvalitě života zaměstnanců s převážně sedavým zaměstnáním.

Podpis

Datum.....