

Univerzita Palackého v Olomouci

Fakulta tělesné kultury

PODPORA ZDRAVÍ NA PRACOVIŠTI VÝVOJOVÉHO CENTRA SVĚTELNÉ  
TECHNIKY U FIRMY HELLA AUTOTECHNIK NOVA S.R.O.

Bakalářská práce

Autor: Martin Supík

Studijní obor: Rekreologie

Vedoucí práce: RNDr. Iva Dostálová, Ph.D.

Olomouc 2021

**Jméno a příjmení autora:** Martin Supík

**Název bakalářské práce:** Podpora zdraví na pracovišti vývojového centra světelné techniky u firmy Hella Autotechnik NOVA s.r.o.

**Pracoviště:** Katedra rekreologie

**Vedoucí bakalářské práce:** RNDr. Iva Dostálová, Ph.D.

**Rok obhajoby bakalářské práce:** 2021

**Abstrakt:** Tato bakalářská práce se zabývá podporou zdraví na pracovišti ve firmě Hella Autotechnik NOVA s.r.o. v Mohelnici. Součástí práce je vybudování kompenzační místnosti pro zaměstnance na oddělení optiky. Do projektu se zapojilo 5 žen a 15 mužů v průměrném věku 35 let. Na základě výsledků z anketních otázek byla navržena sestava cviků, které obsahují metodické karty protahovacího i posilovacího charakteru. Kompenzační místnost a její vybavení se díky pozitivním ohlasům bude dále rozvíjet a inovovat.

**Klíčová slova:** pohybová aktivita, kompenzační cvičení, životní styl, sedavé zaměstnání, péče o zaměstnance.

Souhlasím s půjčováním bakalářské práce v rámci knihovních služeb.

**Author's first name and surname:** Martin Supík

**Title of the bachelor thesis:** Health promotion at the workplace of the lighting technology development center at Hella Autotechnik NOVA s.r.o.

**Department:** Department of recreation and Leisure Studies

**Supervisor:** RNDr. Iva Dostálová, Ph.D.

**The year of the presentation:** 2021

**Abstract:** This bachelor thesis deals with the workplace health promotion in the company Hella Autotechnik NOVA s.r.o. in Mohelnice. Part of this work is to build a compensation room for employees in the optics department. 5 women and 15 men with an average age of 35 years were involved in the project. Based on the results of the survey questions, a set of exercises was designed, which contain methodological cards of stretching and strengthening character. Thanks to the positive feedback, the compensation room and its equipment will be further developed and innovated.

**Keywords:** physical activity, compensatory exercises, lifestyle, health, sedentary job, care for employees.

I agree the thesis paper to be lent within the library service.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracoval samostatně s odbornou pomocí RNDr. Ivy Dostálové, Ph.D., uvedl všechny použité literární a odborné zdroje a řídil se zásadami vědecké etiky.

V Mohelnici dne 25.4.2021

.....

Velmi děkuji RNDr. Ivě Dostálové, Ph.D. za pomoc, vstřícnost a cenné rady, které mi poskytovala při zpracování bakalářské práce.

## OBSAH

1	ÚVOD .....	8
2	PŘEHLED POZNATKŮ .....	9
2.1	Popis pracovní pozice optik .....	9
2.1.1	Sedavé zaměstnání jako fenomén současnosti.....	9
2.2	Zdraví .....	10
2.2.1	Determinanty zdraví.....	11
2.3	Pohyb a pohybová aktivita .....	12
2.3.1	Poruchy pohybového systému .....	12
2.4	Kompenzační cvičení .....	16
2.4.1	Uvolňovací cvičení .....	17
2.4.2	Protahovací cvičení .....	18
2.4.3	Posilovací cvičení .....	19
2.4.4	Dechová cvičení.....	21
2.4.5	Relaxační cvičení .....	22
2.5	Péče o zaměstnance .....	23
2.5.1	Péče o zaměstnance a odměňování .....	25
2.5.2	Odměňování a zaměstnanecké výhody .....	25
2.5.3	Cíle péče o zaměstnance .....	27
2.5.4	Kritéria kvalitního sociálního programu .....	29
2.5.5	Podpora zdraví na pracovišti.....	32
3	CÍLE .....	34
4	METODIKA .....	35
4.1	Charakteristika organizace .....	35
4.2	Charakteristika výzkumného sboru .....	35
4.3	Sestavení projektového plánu a realizace.....	36
5	VÝSLEDKY A DISKUZE .....	39

5.1	Realizace kompenzační místnosti .....	39
5.1.1	Kompenzační pomůcky .....	41
5.2	Vyhodnocení anketních otázek .....	42
5.3	Další doporučení do praxe.....	46
6	ZÁVĚRY .....	57
7	SOUHRN .....	58
8	SUMMARY .....	59
9	REFERENČNÍ SEZNAM.....	60
10	PŘÍLOHY .....	65

## 1 ÚVOD

Každá moderní organizace si dnes uvědomuje, že lidské zdroje jsou základem jejího úspěšného fungování. Nestačí však jen najít ty správné lidi a zapojit je do pracovního procesu na to, aby byl lidský potenciál využíván efektivně, práce s lidskými zdroji musí být mnohem komplexnější. V této bakalářské práci bych proto chtěl upozornit na jednu z personálních činností, která se podle mého názoru v posledních letech dostává do popředí zájmu zaměstnanců, popř. i zaměstnavatele, a to na péči o zaměstnance.

Mají-li zaměstnanci v práci podávat dobré výkony, je nutné, aby jim zaměstnavatelé vytvářeli vhodné a motivující pracovní podmínky a prostředí, a poskytovali jim co možná nejlepší péči. S tím úzce souvisí také individuální přístup a zohlednění potřeb spojených s rodinným životem zaměstnanců. Práce jako taková, je součástí lidstva od jeho vzniku, kdy pomáhala člověku přežít. Uspokojuje naše potřeby, je pro nás motivací a zdrojem duchovních, materiálních a společenských hodnot. Má význam jak z hlediska historického, tak sociologického nebo psychologického. Navíc v pojetí moderní společnosti jsou práce, profese a úroveň mzdového ohodnocení spoluurčující v otázce sociálního postavení na společenském žebříčku každého člověka.

Firma Hella je mezinárodní společnost s více než 40 200 zaměstnanci. Její působení sahá až do 35 zemí světa ve 125 lokacích. Hella má v kompetenci předvývoj, vývoj a montáž, světelné techniky a elektronických komponentů v automobilovém průmyslu. Patří mezi 40 největších mezinárodních dodavatelů pro oblast automotive. Počet zaměstnanců v České republice dosahuje bezmála 3400 lidí, kteří se specializují především na výrobu automobilových světlometů a svítilen pro největší světové automobilky jako VW, BMW, Audi a dalších, kde se také nachází samotný vývoj lamp. Hella v České republice odstartovala své působení již od roku 1992 jako dceřiná společnost německého koncernu Hella GmbH & Co. KGaA jako Hella Autotechnik NOVA s.r.o. a nachází se v Mohelnici, Ostravě, ve Zruči nad Sázavou a v Lošticích, kde sídlí IT oddělení (Hella Mohelnice, 2017).

Hlavním cílem, který si tato práce klade, je navrhnout a zrealizovat kompenzační místnost pro pracovníky optického centra.



## 2 PŘEHLED POZNATKŮ

### 2.1 Popis pracovní pozice optik

Pracovní pozice optik se řadí mezi sedavé zaměstnání, tedy práce u počítače. Mezi pracovní úkoly a odpovědnosti patří:

**Kalkulace a korekce optické geometrie** – přijmout a vyjasnit úkoly obdržené z laboratoře v ústní či písemné formě, vyřídít objednávky, plánovat a určovat úkoly v souladu s kvalitou. Příprava oprav optických vzorů s použitím vhodných systémů a způsobů. Vykonávat, nebo zajišťovat rozsáhlá fotometrická šetření, zaznamenávat kontrolu výsledků. Vybudovat složité zkušební sestavy, je-li nezbytné upravit stávající zkušební a testovací přístroje.

**Optický vývoj objektivů a příslušných testovacích systémů a metod** – vývoj optických vzorů pro objektivy dle požadavků zákazníka v souladu s konstrukcí základních parametrů, ve spolupráci s dodavateli. Vývoj nových testovacích modulů, kalibrace a kontrola testovacích zařízení.

**Ostatní úkoly** – plánovat a připravovat rozvrh pro testovací zařízení v koordinaci s ostatními odděleními. Plánovat, připravovat a trénovat zaměstnance provádějící měření. Plánovat a provádět opatření související s kvalitou v souladu se stávajícími systémy a postupy, jakož i stávající předpisy a hlavní směrnici.

#### 2.1.1 Sedavé zaměstnání jako fenomén současnosti

Dlouhodobé sezení či sedavé zaměstnání způsobuje závažné zdravotní problémy, tj. bolest zad, rukou, krční páteře, otoky nohou a další. Sezení je některými označováno jako „nové kouření“, je podobně nebezpečné a nenápadně poškozují zdraví a zkracuje život člověka. Jít si zasportovat dvakrát týdně nic nezachrání. Při sedavém zaměstnání je nutné dělat přestávky a krátce si zacvičit a více chodit, i v kanceláři je to možné (Thömmes, 2018).

Na každém pracovišti by mělo být podporováno zdraví zaměstnanců v rámci prevence různých onemocnění, ke kterým nedostatek pohybu výrazným způsobem přispívá. Sedavé zaměstnání způsobuje zejména problémy se zády a s klouby, ale také metabolické poruchy a cukrovku či problémy s koncentrací a další poruchy zdraví (Thömmes, 2018).

Delší celková doba sezení vede ke zdravotním komplikacím a je úzce spojena se zvýšeným rizikem sarkopenie a snížením svalové hmoty nezávisle na velikosti fyzické aktivity a dalších životních stylech a matoucích faktorech (Gianoudis, 2015).

Úroveň pohybové aktivity se stále zmenšuje, především u běžné populace, kdy pohybová aktivita je nedostačující, u které se jako hlavní důvod prevalence neinfekčních onemocnění předkládá nedostatečný pohyb spojený s příliš vysokým energetickým příjmem (Kalman et. al., 2009).

Thömmes (2018) dále uvádí, že problémy se sezením má člověk v DNA. Dříve se lidé hýbali mnohem více, než je tomu nyní, kdy trávíme vsedě většinu svého času. Vzprímená chůze a anatomie člověka má své výhody i nevýhody. Vzprímená chůze změnila kosterní a svalovou soustavu lidského těla, používáme ruce, máme vyvinutý mozek, což nás přivedlo do kanceláří, ve kterých v současné době pracujeme, žijeme, ale naše anatomie se evolučně nepřizpůsobuje okolí, ale naopak člověk spíše přizpůsobuje svým potřebám prostředí.

Lidé žijí v současné době hektickým tempem života, současná společnost je uspěchaná a přetechnizovaná. Židle je pro člověka praktická, je otázkou klidu, šetří námahu, sezení je však nutné střídat s pohybovými aktivitami. Protože právě tito pracovníci, kteří tráví většinu svého pracovního dne u stolu jsou obzvláště ohroženi (Mullane et. al., 2017).

## **2.2 Zdraví**

Dle Světové zdravotnické organizace (WHO) je zdraví definován jako „stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody, a ne pouze nepřítomnost nemoci nebo vady“. Zdraví tímto není chápáno pouze jako nepřítomnost nemoci, ale jako „celkový stav fyzického, psychického a sociálního prospěchu“. Jedná se však pouze o individuální pocit člověka, který sám ví, jak se cítí, jak vnímá problémy a jak se jim dokáže adaptovat v určitém časovém horizontu. Jde tedy o dlouhodobý proces umožňující lidem posílit a zlepšit své zdraví – health promotion (Dohnal & Hodaň, 2008).

Člověk se neustále vyvíjí, a to v souvislosti s životními podmínkami, stravováním, životním stylem a dalšími faktory, které jeho ovlivňují jeho zdravý vývoj a zdraví, tj. životní prostředí, okolní lidé, fyzická či psychická zátěž a další. Již děti by se měly naučit dobře znát své tělo, ale také ducha, myšlení a další (Steiner, 2017).

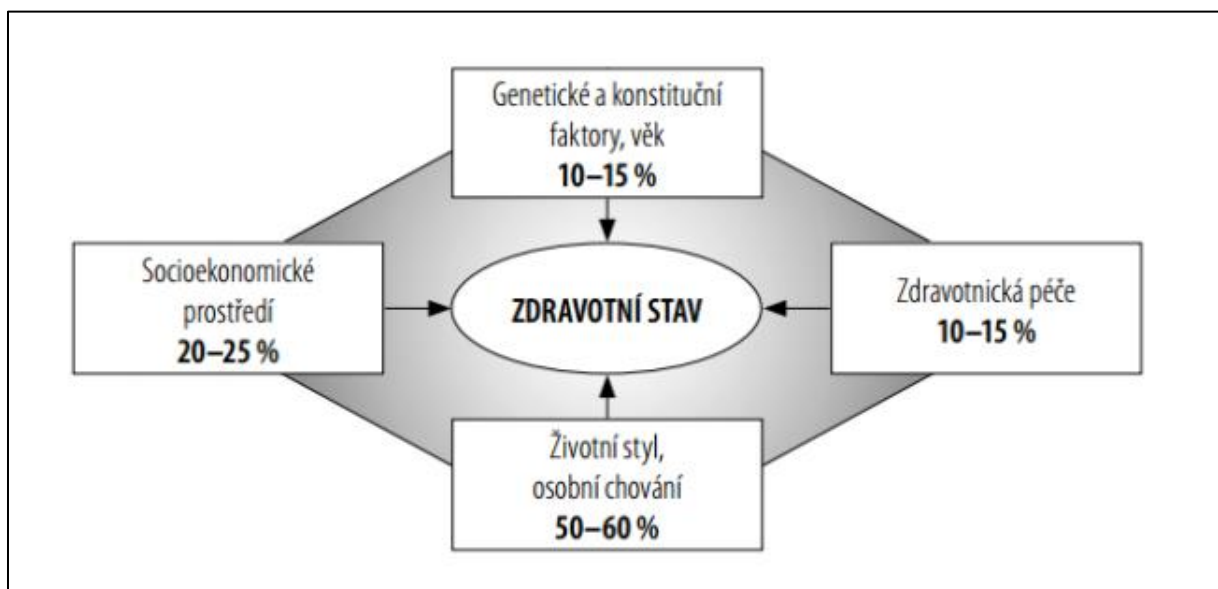
Pokud něčemu dává člověk přednost, tak je to právě v mnoha případech zdraví. Každý člověk si přeci jen řekne: „chci být zdravý, nechci být nemocen“ (Nováková, 2011).

Být zdravý znamená v dnešním světě uvědomovat si důležité aspekty našeho života, které se týkají různých oblastí našeho životního stylu, psyché a prostředí, ve kterém žijeme a které nás každodenně ovlivňuje menším či výraznějším způsobem. Lidská bytost je složitý systém, který funguje na mnoha úrovních, a to vzájemně propojených a jedna s druhou souvisejících. Do oblasti zdraví patří nejen tělo, ale také mysl člověka, jeho emoce. Život je cesta, na které získáváme zkušenosti, rozvíjíme své schopnosti a dovednosti (Vojáček, 2020).

Jak mnozí autoři uvádí, zdraví je jednou z nejdůležitějších lidských potřeb, o kterou je třeba pečovat a upevňovat ji. V tom je velmi důležitá prevence, diagnostika a terapie, která se bez námi vlastního přičinění nedostaví.

### 2.2.1 Determinanty zdraví

O zdraví člověka se stará hned několik okolností, a to jak pozitivních (prospěšné ke zdraví), tak negativních (škodících zdraví). Determinanty zdraví zahrnují všechny faktory, které mají vliv na zdraví jednotlivců a populace (Dolanský, 2008).



Obrázek 1. Diamantový model příčin nemocí (upraveno podle Dolanského, 2008)

Z modelu (Obrázek 1.) jasně vyplývá, že za zdravotní stav je z většiny odpovědný jedinec sám svým životním stylem a chováním (50-60 %). Naopak nejmenší podíl na zdraví jedince

mají genetické faktory a zdravotnická péče (10-15 %). Poslední částí mající vliv na zdraví jedince je socioekonomické prostředí, které má vliv na nemoci z (20-25 %).

## **2.3 Pohyb a pohybová aktivita**

V posledních desetiletích je věnována zvýšená pozornost výchově nové generace ke zdraví a péči o něj, ke zdravému životnímu stylu, kdy by zejména děti měly být vedeny k dostatku pohybu, neboť v dnešní době tráví řada dětí čas ve škole, kde není dostatek pohybu a svůj volný čas pak tráví u počítačů či televizorů. Jsou vypracovávány různé metodické pokyny, pracovní listy či náměty se vzdělávacími cíli z hlediska vedení dětí a mládeže ke zdravému životnímu stylu (Krejčí a kol., 2018).

Pravidelná pohybová aktivita vede ke zlepšování úrovně zdravého a aktivního životního stylu, kvality života a zdraví obecně (Sekot, 2015).

Pohybová aktivita ve spojitosti ke zdravému, kvalitativnímu životnímu stylu je stále více sledovaným předmětem (Frömel, Bauman et al., 2006; Pelclová, Vašíčková, Frömel, Bláha, Feltlová, Mitáš, et al., 2009).

Současný moderní styl života se dá přežít částečně i vsedě, trvalé sezení se však rovná plíživé smrti, což potvrzují i poslední prováděné výzkumy u lidí, kteří vykonávají cca třicet let sedavé zaměstnání. S nečinností, a tedy i sezením je úzce spojená nadváha. Novověku dominuje systém, který je tvořený pohodlností a medicínou (Thömmes, 2018).

### **2.3.1 Poruchy pohybového systému**

Nedostatečná pohybová aktivita v kontextu poruch pohybového systému člověka se nejvíce projevuje konkrétně bolestí zad.

Bolest zad, kdy častou příčinou bývá porucha pohybového systému, provází až 80 % celkové populace, z čehož 85 % této skupiny zažívá kolotoč s bolavými zády opakovaně (Katz, 2006). Jak uvádí Rychlíková (2002) jedná se o různorodé bolesti kloubů, které omezují nejen pohyb končetiny, ale na základě závažnosti postižení také celkovou pohyblivost.

### **Dělení poruch pohybového systému na:**

- strukturální,
- funkcionální,
- funkční (Poděbradská, 2018).

### **Nejčastěji se však jedná o kombinaci strukturální a funkční poruchy:**

- strukturální poruchu s funkční nadstavbou (Mečíř, 2006; Poděbradský & Poděbradská, 2009).

#### **2.3.1.1 Strukturální poruchy pohybového systému**

Tyto poruchy jsou známé jako: zlomenina, artróza, osteoporóza atd. Jejich lokalizace je neměnná a jsou velice dobře ověřitelné lékařskými zobrazovacími metodami (Poděbradská, 2018).

#### **Dělení strukturálních poruch pohybového systému:**

- vrozené,
- traumatické – např. zlomeniny, luxace, distorze apod.,
- zánětlivé – např. revmatoidní artritida, psoriatická arthropatie, dna apod.,
- infekční – např. pyogenní, boreliové, zarděnkové apod.,
- metabolické – např. diabetické, dnava arthropatie apod.,
- degenerativní – např. artrózy, zvláště gonartróza a koxartróza, spondylóza apod.,
- systémové – např. hemofilická arthropatie, lupus erythematosus apod.,
- tumory – primární i metastatické (World Health Organization [WHO], 2008).

#### **2.3.1.2 Funkcionální poruchy pohybového systému**

Funkcionální poruchy pohybového systému jsou poruchy hybnosti, které vznikají na podkladě duševních poruch a chorob. Dříve označované jako hysterické či psychogenní, nyní „funkční poruchy hybnosti“ (Poděbradská, 2018; Serranová et al., 2014).

### **Pro funkcionální poruchy je typické:**

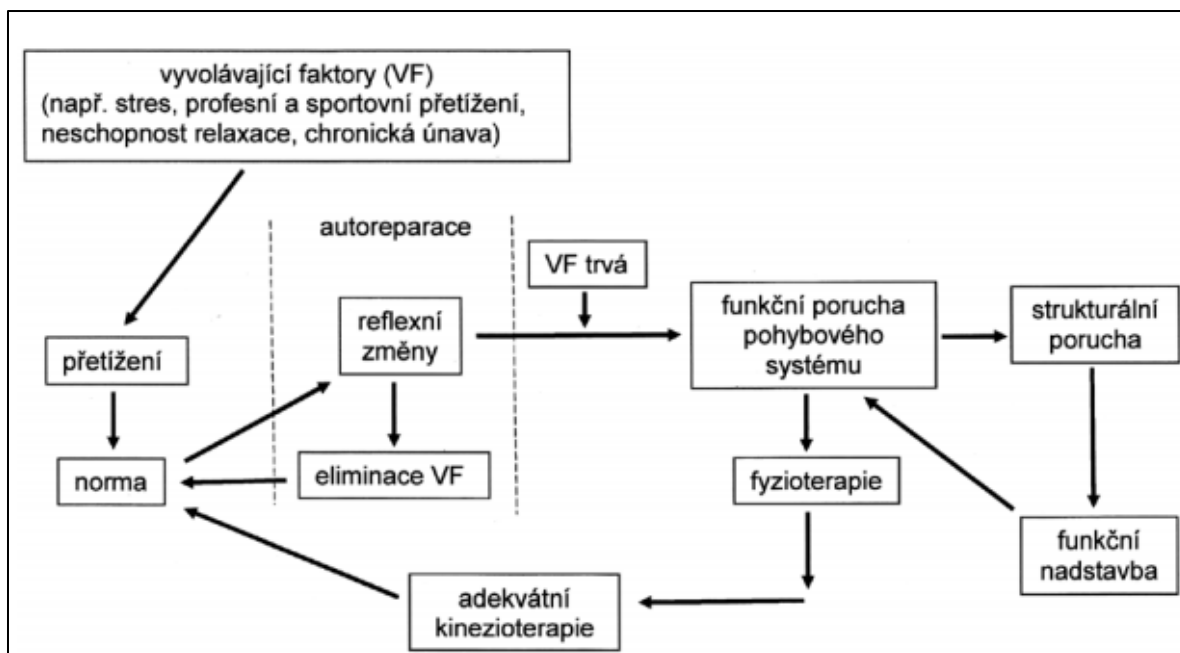
- absence relativních reflexních změn ve strukturách pohybového systému,
- obvykle neúspěšná léčba fyzioterapeutickými postupy (Poděbradský & Poděbradská, 2009),
- nepřiměřená slabost či porucha cití (neslučitelná s anatomicko-fyziologickými zákonitostmi, např. porucha senzitivního cití nerespektující inervační zónu apod.),
- funkční schopnosti pacienta neodpovídající nálezů při vyšetření (např. pacientka s hrubým třesem je schopna se sama nalíčit) (Serranová et al., 2014).

#### **2.3.1.3 Funkční poruchy pohybového systému**

Funkční porucha znamená, že pohybový systém nepracuje tak, jak má, ale tkáň a její struktura zůstávají neporušené (Levitová & Hošková, 2016). Lewit (2001) popsal toto chování jako poruchu řízení pohybového systému, jinak řečeno „software“, a „hardware“, neboli struktura – tkáň pohybového systému, je v pořádku.

#### **Příčiny vzniku funkční poruchy pohybového aparátu:**

- nevhodná poloha hlavy při spánku,
- prudké pohyby hlavy,
- zvedání těžkých břemen,
- chronické přetěžování rukou při manuální činnosti,
- špatné držení těla,
- nesprávné provádění každodenních činností,
- jednostranné zatížení,
- nevhodné dýchání,
- psychická zátěž,
- blokáda kloubů, žeber či páteře,
- chybný pohybový stereotyp a další (Levitová & Hošková, 2016).



Obrázek 2. Vznik funkční poruchy pohybového systému (upraveno podle Poděbradské, 2017).

Na obrázku (Obrázek 2.) je zobrazení, jak na normální tkáň (výchozí stav) vyvolávající faktory (VF) působí přetížení např. stres, únava apod. Tím dochází k reflexním změnám (RZ) na tkáni. Při odstranění faktorů způsobujících přetížení, nabývá tkáň výchozího stavu. V opačné případě dochází za pomoci vyvolání reflexních změn k funkční poruše pohybového systému. Tkáň se vrací do výchozího stavu jen tehdy, je-li funkční porucha pohybového systému léčena fyzioterapeutickými postupy a kinezioterapii. Pokud však dochází k „léčbě“ za pomoci farmak, obštriků, steroidů apod., přechází do poruchy strukturální, která je fyzioterapeuticky neodstranitelná. U vzniklé strukturální změny se dále vytvoří funkční nadstavby, u které mírné zlepšení je možné, nikoliv však nenabyde podoby normálního (výchozího) stavu tkáně. (Poděbradská, 2018).

Zejména při sedavém zaměstnání jsou důležitá různá tělesná či kompenzační cvičení, kterými člověk může výrazným způsobem předcházet řadě závažných zdravotních potíží.

## 2.4 Kompenzační cvičení

Kompenzační cvičení slouží pro posílení a mobilizaci různých částí těla, pro protahování a automasáže, které člověku efektivně a snadno pomohou při problémech způsobených dlouhým sezením a umožní mu předejít dlouhodobým škodám na zdraví. Lze provádět cviky bez náčiní i s náčiním, cviky si lze individuálně vybírat (Thömmes, 2018).

Podobně tak uvádí Levitová a Hošková (2016), jedná se o soubor cviků zaměřených na jednotlivé oblasti pohybového aparátu s cílem zlepšení zdravotního stavu jedince, zejména jeho pohybového ústrojí. Cviky bývají zvolené individuálně, kdy je nutné mít základní znalosti o fyziologickém držení těla, svalové nerovnováhy atd.

### **Dělení částí těla určených k posilování:**

- ruce a předloktí,
- ramena,
- nohy, hýždě a kyčle,
- bederní páteř, krční páteř,
- chodidla a další, kdy je možné procvičit ohebnost celého těla, stabilitu na jedné noze či stabilitu kyčlí a další. (Thömmes, 2018).

Čím dál více lidí v dnešní době cvičí jógu, která může pomoci při sedavém způsobu života, ale řešení spočívá zejména ve vědomí, jak k sezení přistupujeme, a to ať už vědomě nebo nevědomě. Při józe dochází nejen k uvolnění celého těla a jeho protažení a posilování, ale také k psychickému uvolnění, ke zvýšení pozornosti a lepšímu vnímání okolí, k lepší fyzické stabilitě, k vyrovnání energií v těle apod. Tím jóga zasahuje do oblasti duševní hygieny a aktivního odpočinku (Buzková, 2006).

### **Cíl kompenzačního cvičení**

- prevence vzniku svalové nerovnováhy neboli dysbalance,
- vytvoření správných pohybových stereotypů,
- udržení či zvýšení pohyblivosti kloubů a jednotlivých úseků páteře,
- snížení a odstranění svalového napětí,
- prevence zranění pohybového systému,



- prevence bolestí v oblasti páteře a kloubů,
- obnovení kloubní stability,
- korekce držení těla, odstranění zakořeněných návyků,
- optimalizace stavu vnitřních orgánů,
- zlepšení kvality života a sociálních benefitů v oblasti pocitu dobrého bytí (well being) (Levitová & Hošková, 2016).

V rámci kompenzačního cvičení existují různé posilovací, protahovací a uvolňovací cviky, a to s použitím dostupných cvičebních pomůcek (posilovací guma, gymnastický míč, overball a další) cvičit se dá samozřejmě i bez nich. Při kompenzačním cvičení je využívána vlastní váha těla. Je však nutné dodržovat správné techniky provedení, vyhýbat se chybám a subjektivním pocitům při cvičení (Čermák et al., 2000).

Adamírová (2006), Bursová (2005) a Stackeová (2012) kompenzační cvičení rozšiřují dále o cvičení relaxační a dechová.

#### **2.4.1 Uvolňovací cvičení**

Cílem uvolňovacích cvičení je rozhýbání a uvolnění funkčnosti kloubů (Dostálová & Miklánková, 2005; Levitová & Hošková, 2016). Při jejich uvedení do pohybu dochází ke střídání tlaku a tahu na kostní spojení a tím je dosaženo prohřátí kloubů. Cvičení musí být prováděny lehkými, jemnými pohyby všemi směry (Dostálová, 2011). Jak uvádějí Čermák et al. (2000) uvolňovací cvičení je dobré provádět alespoň jednou denně nejen u ztuhlých kloubů, ale i u ostatních, neboť pohyb má pro ně zdraví prospěšné účinky.

##### **K uvolnění dochází pomocí:**

- pomalého kroužení (zápěstím, předloktím, celou paží),
- komíhání uvolněnou končetinou s využitím setrvačnosti a působení gravitace (čím větší rozsah pohybu zvolíme, tím musí být pohyb pomalejší),

- pohybů vedených pasivně do krajních poloh (spolucvičenec pomalu a velmi šetrně provádí pasivní pohyby v příslušném kloubu cvičence, který je pasivní a maximálně uvolněný),
- pohybů vedených aktivně do krajních poloh (např. v lehu na zádech pokládáme pokrčené dolní končetiny střídavě vlevo a vpravo),
- relaxace (uvolňování svalového napětí pomocí klidových poloh) (Dostálová & Mikláňková, 2005).

## 2.4.2 Protahovací cvičení

V první fázi cvičení se zaměříme na řádném protáhnutí zkrácených svalů za pomoci protahovacích cviků neboli strečinkem (Stackeová, 2012).

Protažení neboli strečink, z anglického „stretch“ (protažení, nebo roztažení), znamená pozvolné dlouhotrvající protahování, jakýkoliv pohyb části lidského těla, kdy je třeba zvětšit rozsah pohybu v kloubu vůči stávajícímu stavu (Nelson, 2009). Jedná se především o prevenci proti poranění a úrazům (Stackeová, 2008).

Hlavně u gymnastických sportů je strečink pevnou součástí rozcvičení, kdy připravuje tělo na další zátěž a snižuje tak riziko úrazů. To však neplatí pro všechny sporty obecně. Je nutné však podotknout, že strečink má své opodstatnění i na konci tréninkové jednotky kdy plní především relaxační funkci u všech sportovních disciplín (Křištofič, 2018).

Strečinkem můžeme nazvat sadu protahovacích cvičení za účelem prodloužení svalů a pojivových tkání pro zvýšení flexibility. Často u strečinku hovoříme o tzv. „svalové tuhosti“, kdy dochází ke změně poměru mezi svalovou délkou a svalovým napětím (odporem svalu). Z toho plyne, čím menší tuhost svalu, tím snáze lze provádět pohyb v určitém rozsahu (Baechle & Erle, 2008).

Většina autorů rozděluje protahovací cvičení na statická a dynamická. U statického se cvičení zaměřuje na jemné a pomalu vedené pohyby, naopak u dynamických cvičení hovoříme o tzv. švihových pohybech (Čermák, Chválová, Botlíková, & Dvořáková, 2000; Dostálová & Mikláňková, 2005; Lehnert, Novosad, Neuls, Langer, & Botek, 2010).

### **Svaly, které mají tendenci k výraznému zkrácení, a proto je vhodné je protahovat:**

- kývač hlavy (m. sternocleidomastoideus),
- horní fixátory lopatky – zdvihač lopatky (m. levator scapulae) a horní část trapézového svalu (m. trapezius),
- spodní vlákna velkého prsního svalu (m. pectoralis major, pars abdominalis).
- extenzory bederní páteře včetně čtyřhranného svalu bederního (m. quadratus lumborum),
- flexory kyčelního kloubu – bedrokyčlostehenní sval (m. iliopsoas), přímý sval stehenní (m. rectus femoris), krejčovský sval (m. sartorius) a napínač stehenní povázky (m. tensor fasciae latae),
- adduktory (přitahovače) kyčelního kloubu,
- flexory kolenního kloubu – dvojhlavý sval stehenní (m. biceps femoris), sval pološlašitý (m. semitendinosus) a sval poloblanitý (m. semimembranosus),
- trojhlavý sval lýtkový (m. triceps surae),
- sval hruškovitý (m. piriformis) a další svaly ze skupiny zevních rotátorů kyčelního kloubu (Stackeová, 2018).

### **2.4.3 Posilovací cvičení**

Hlavním cílem posilovacího cvičení je vyrovnání svalové nerovnováhy a zvýšení funkční zdatnosti oslabených svalových skupin, které ovlivňují držení těla a účastní se pohybu (Levitová & Hošková, 2016). Aby nedošlo ke zdravotním úrazům a komplikacím je nutné v první řadě provést protáhnutí antagonistických svalových skupin (svaly s opačnou funkcí) tak, aby bylo možné vykonat pohyb v plném svém rozsahu (Dostálová & Miklánková, 2005).

Jak uvádí Stackeová (2014) při posilovacích cvičení je potřeba věnovat přednostní pozornost takovým svalovým skupinám, které mají tendenci k oslabení s ohledem na jejich posturální funkci. Jedná se o:

- paravertebrální svaly, především tzv. autochtonní muskulaturu (hlavní rotátory páteře) a extenzory páteře v hrudním úseku,
- dolní fixátory lopatky a zadní část deltového svalu (m. deltoideus),

- vnější rotátory ramenního kloubu - podhřebenový sval (m. infraspinatus) a malý sval oblý (m. teres minor),
- horní část velkého prsního svalu (m. pectoralis major, pars clavicularis),
- střední část deltového svalu (m. deltoideus),
- hluboké flexory krku,
- břišní svaly,
- hýžd'ové svaly,
- čtyřhlavý sval stehenní (m. quadriceps femoris),
- přední sval holenní (m. tibialis anterior),

Posilování těchto svalových skupin vede ke správnému držení těla a dále slouží jako stavební kámen pro posilování dalších svalových partií. Obecně lze toto pravidlo definovat jako zásadu: „od centra k periférii“ (Tlapák, 1999).

### **Základní pravidla posilovacího cvičení (Levitová & Hošková, 2016).**

- před posilováním vždy uvolníme kloubní struktury a protáhneme svaly s tendencí ke zkrácení,
- vždy zaujmeme správnou výchozí polohu,
- po celou dobu posilování zachováme správné držení těla,
- cvičíme jednoduché cviky v nižších polohách, později náročnější ve vyšších polohách,
- nejprve posilujeme větší svalové skupiny, později malé,
- volíme optimální velikost odporu a počet opakování,
- nadměrný objem posilovacích cvičení vede k přetížení, nebo chronickému přetěžování,
- při posilování postupujeme od centra k periférii, nejprve zpevníme pánevní oblast a svaly hlubokého stabilizačního systému,
- soustředíme se na přesné zapojování svalových skupin, což vede k úpravě pohybových stereotypů,
- ovlivňujeme optimální držení těla zvýšením klidového napětí svalů ve zkrácení, a to izometrickou kontrakcí,
- po určité době odměníme posilovací program, nebo zvýšíme úroveň obtížnosti, tak abychom předešli stereotypnímu cvičení,

- při posilování se snažíme aktivovat pouze oslabené svaly,
- posilujeme s výdechem a nezadržujeme dech, napomáháme fixaci centrálních úponů posilovaných svalů.

Aby docházelo ke správnému a efektivnímu cvičení, platí pravidlo: zprvu vždy protáhnout svaly zkrácené, pak teprve posilovat svaly oslabené (Stackeová, 2014).

#### 2.4.4 Dechová cvičení

Dýchání je nedílnou součástí k fungování pohybového systému, a naopak pohybový systém ovlivňuje průběh dechových funkcí. Jedná se o biologický proces, při kterém dochází za pomoci dýchacích svalů k výměně dýchacích plynů O<sub>2</sub> a CO<sub>2</sub> (Bursová, 2005).

Dechová cvičení hrají velmi významnou roli na respirační funkce působící na pohybový systém člověka. Mezi základní svaly, které se podílejí na dýchání řadíme bránice, vnitřní a vnější svaly mezižeberní a v neposlední řadě svaly břišní (Stackeová, 2012).

Jak uvádí Komercová se Svobodovou (2007) při provádění nádechu se hrudník za účasti vdechových svalů zvedá a rozšiřuje, tím vzniká podtlak, který plní plíce vzduchem. Při výdechu naopak při účasti přetlaku je vzduch vytlačovaný z plic ven a hrudník aktivitou výdechových svalů klesá.

##### **Dělení dýchacích pohybů dle Stackeové (2012):**

- břišní (abdominální) neboli brániční dýchání,
- střední neboli hrudní neboli dolní žeberní (označované také jako dolní hrudní nebo kostální) dýchání,
- horní neboli horní žeberní (označované také jako horní hrudní nebo klavikulární, podklíčkové) dýchání.

Pro **břišní dýchání** platí, že převažuje ve stavu relaxace. Za pomoci bránice a břišního svalstva dochází k masáži orgánu v dutině břišní. **Dolní žeberní dýchání** je důležité pro dostatečnou ventilaci v plicích. Při tomto dýchání nasává pohyb šestého až desátého žebra a tím se hrudník rozpíná do stran, dopředu a mírně dozadu. **Podklíčkové dýchání** slouží k ventilaci

horních laloků plic. Uskutečňuje se pohybem druhého až pátého žebra a klíční kosti, které se zdvihají nahoru a dopředu (Stackeová, 2012).

#### **Posloupnost dechových cvičení:**

1. nejdříve si vyberte správnou polohu, ve které jste schopni relaxovat a plně se soustředit na dechové funkce (ideálně je leh na zádech s podložením krční a bederní páteře).
2. Pozorujte průběh dechové vlny, její frekvenci, plynulost a uvolněnost.
3. Pokračujte nácvikem jednotlivých typů dýchání (nejdříve břišní, pak dolní, a nakonec horní hrudní dýchání).
4. Pokračujte nácvikem dechové vlny.
5. Pokračujte nácvikem rytmického dýchání (Bursová, 2005).

#### **2.4.5 Relaxační cvičení**

Člověk je v dnešní době vystavován různým vlivům a požadavkům, které se nazývají zátěží. Do jisté míry se jedná o zátěž pozitivní, která rozvíjí, aktivizuje a podněcuje. Jakmile ale překročí míru únosnosti, zátěž začíná nabírat na váze a působí negativně až destruktivně. V takovém případě se jedná o negativní stres (tedy distres). Základem zvyšování odolnosti vůči stresu je správná životospráva a aktivní odpočinek (Kebza & Komárek, 2003).

Opakem stresu, jak se shodují autoři Stackeová (2011) a Galén (2008) je relaxace. Jde o stav uvolnění somatického a psychického charakteru nezbytný pro průběh regeneračních dějů organismu. Jednou z metod odpočinku jsou relaxační metody, které můžeme provádět buď samostatně, nebo ve spojení s cvičením. V takovém případě se pojednává o relaxačním cvičení (Stackeová, 2011).

Důležitou fází relaxačního cvičení je zaujetí vhodné relaxační polohy. Nejideálnější pro celou řadu jedinců to je leh na zádech, který uvolňuje svalové napětí, hlavně posturálního svalstva. Stejně tak lze zaujmout polohu v lehu na břiše, která však není příliš vhodná pro krční páteř a v poslední řadě poloha v sedu, při které nedochází k úplnému uvolnění po relativně dlouhou dobu (Bursová, 2005).

### **Metodické doporučení relaxačního cvičení dle Bursové (2005):**

- pocit uvolnění můžete zvýšit zavřením očí, relaxační hudba, oblečením (volné a optimálně teplé) a nerušeným (ničím a nikým) prostředím (čisté, teplé, vyvětrané),
- nerelaxujte s plným žaludkem, nejlépe nalačno (bez pocitu hladu). Po dobu cvičení se snažte zapomenout na životní starosti a problémy, které mohou vyvolávat pocity napětí,
- postupné soustředění na jednotlivé části těla odvádí pozornost od rušivých vnějších a vnitřních podnětů, zůstáváte v klidu, bez pohnutí a stále hlouběji uvolňujete své tělo a mysl,
- je-li soustředění porušeno jistou myšlenkou, úmyslně prodlužte výdech, který napomůže znovu navození uvolnění a soustředění na danou oblast,
- uvolnění každé oblasti věnujte zpočátku jen několik sekund. Tento časový interval následně individuálně prodlužujte dle schopnosti plného soustředění,
- v rámci jednoho relaxačního cvičení můžete celý postup opakovat. U začátečníků doporučujeme setrvat s pocitem uvolňování v místě intenzivnějšího napětí (například oblast žaludku),
- relaxační techniky můžete využívat pro klidné usínání a následný kvalitnější odpočinek ve spánku,
- uvědomění si jednotlivých částí těla bude konkrétnější při alespoň základních anatomických znalostech.

## **2.5 Péče o zaměstnance**

Péče o zaměstnance není v literatuře jednoznačně definovaná. Činnosti, které se dají do této oblasti zahrnout, jsou převážně v zahraniční literatuře nazývané jako zaměstnanecké výhody, anglicky označovány jako employee benefits, employee services a perks (Armstrong, 2009; D'Ambrosová, et. al., 2011; Milkovich & Boudreau, 1993). Na různých webových stránkách podniků můžeme narazit na pojem „employee care“ česky „péče o zaměstnance“ (Kociánová, 2010; Koubek, 2007; Stýblo, 1993). Tyto činnosti také bývají zahrnuty pod sekci sociálního programu organizace (Palán, 2002). Pojmy zaměstnanecké výhody a péče o zaměstnance bývají často propojené, někdy se i slučují. Jak uvádí Kleibl, et al., (2001) i v České republice se začíná stále více prosazovat termín zaměstnanecké výhody jako (benefity).

Jak definuje Palán (2002) jedná se o vytváření podmínek pro vzdělání, seberealizaci, existenci a výchovu člověka. Péče o zaměstnance v zásadě představuje starost zaměstnavatele o své zaměstnance, kdy zaměstnavatel utváří pracovní podmínky tak, aby dosáhl fyzické i psychické pohody svých zaměstnanců na pracovišti. Organizace, které se angažující v této problematice mají zájem o tzv. „well-being“ (z anglického osobní životní blaho) zaměstnanců, který reprezentuje souhrn okolností jako ekonomické zdroje, sociální a rodinné zázemí, zdraví, vzdělání či příležitost vlastního uplatnění. Dobrá péče o zaměstnance je cestou, kterou zaměstnavatel může pozitivně ovlivnit spokojenost svých pracovníků, čímž přispívá k vytváření příznivého firemního klimatu. Skutečný výraz péče o zaměstnance v instituci může být nazýván jako sociální program. Sociální program instituce je dokument, který definuje závazek zaměstnavatele starat se o sociální rozvoj svých zaměstnanců v podniku, popř. také bývalých zaměstnanců a také rodinných příslušníků zaměstnance. Může být definován kolektivní smlouvou, nebo pouze dobrovolnou dohodou. Obsahem této smlouvy je rozpočet finančních prostředků kladené na výdaje zaměstnaneckých výhod připsané pro daný kalendářní rok. Sociální program je prvkem personální politiky organizace, kdy cílem je působení na stabilizaci zaměstnanců, personálním rozvoji a jejich pracovní spokojenosti (Dvořáková et al., 2001). Nicméně, sociální program nemusíme nezbytně chápat pouze jako dokument, může se jednat o soubor činností a závazků, které se zaměřují na oblasti péče o zaměstnance v podniku, jenž nemusí být přímo definované v písemné formě.

Oblast péče se stále rychle rozvíjí a organizace se zaměřují na stále novější aktivity ve prospěch zaměstnanců. Rozvoj péče o zaměstnance se více zaměřuje na zabezpečení potřeb zaměstnanců. Mnohdy se nepřímě spojují s výkonem práce, nýbrž jsou zaměřeny na spokojenost zaměstnanců a utváření jejich stability v podniku. Větší organizace obvykle věnují větší pozornost aktivitám pro rozvoj péče o zaměstnance než organizace menší. Stupeň péče o zaměstnance také závisí na stránce ekonomické a nabídce jiných organizací na trhu podniku, na kterém působí (Dvořáková, Kleibl, Šubrt, 2001).

Péči o zaměstnance můžeme rozdělit do tří složek, na povinnou, smluvní a dobrovolnou. Povinnou určují zákony (v ČR se jedná o zákoník práce), předpisy a kolektivními smlouvami v úrovni nadpodnikové. Smluvní péče má definici v kolektivní smlouvě na úrovni organizace. Dobrovolná péče je zcela pod kontrolou organizace, je projevem personální politiky podniku a snahou o získání výhody na trhu práce mezi konkurencí (Koubek, 2007).



D'Ambrosová, Čornejová, et.al., (2007) na srovnání uvádějí, že zaměstnavatel má možnost se rozhodnout, zdali zvolí tradiční zaměstnanecké výhody, nebo se zaměří na nové a moderní trendy vznikající na trhu práce a společnosti.

### **2.5.1 Péče o zaměstnance a odměňování**

Vztah péče o zaměstnance a odměňování je nejméně z toho důvodu, že v literatuře i v praxi se tyto dva procesy do jisté míry prolínají. Mnozí autoři tyto dvě oblasti dokonce považují za totožné, případně se péče o zaměstnance při analýze personálních činností nevěnují vůbec a její jednotlivé prvky zahrnují do zaměstnaneckých výhod jako jednoho z prvků odměňování zaměstnanců (Bedrnová & Nový, 2004).

V zásadě můžeme říci, že odměňování částečně reflektuje politiku organizace v oblasti péče o zaměstnance a podobně péči odráží politiku odměňování. Úroveň péče o zaměstnání se projevuje i na dalších personálních činnostech, a to zejména na získávání pracovníků, jejich stabilizaci, vzdělávání, hodnocení i celkové kvalitě pracovních vztahů.

### **2.5.2 Odměňování a zaměstnanecké výhody**

System odměňování pracovníků se sestavuje ze vzájemně propojených procesů politik a praktických postupů organizace. Odměňování je založeno na přínosu pracovníků, dovednostech, schopnostech a jejich tržní hodnotě (Armstrong, 2002). Odměňování je v zásadě vázáno na výkon, zatímco péče o zaměstnance bývá zpravidla poskytována plošně všem zaměstnancům. Dá se však říci, že i když není závislá na schopnostech a výkonu, péče do jisté míry reflektuje tržní hodnotu zaměstnance, nakolik organizace se obvykle snaží nabízet takový sociální program, který je konkurenceschopný s ostatními podniky působícími na stejném pracovním trhu.

V moderním pojetí řízení lidských zdrojů odměňování zaměstnanců nepředstavuje jen mzdu nebo plat, která je poskytována pracovníkovi jako kompenzace se vykonanou prací. Odměňování standardně zahrnuje dvě složky: Peněžní odměnu a zaměstnanecké výhody, které představují tzv. vnější odměnu (Koubek, 2007). Společným prvkem péče a odměňování jsou zejména zaměstnanecké výhody a dále tzv. vnitřní odměny. Vnitřní odměny mají nehmotnou

povahu souvisí se spokojeností zaměstnance s vykonávanou prací. Z příjemných pocitů spojených s účastí na aktivitách a úkolech, dále pocitů užitečnosti a úspěšnosti, z neformálního uznání okolí, z postavení, dosahování pracovních cílů a kariéry. Významným zdrojem vnitřní odměny je autonomie práce čili stav, kdy si pracovník uvědomuje vysokou míru kontroly, kterou nad svou prací má, a samostatné stanovování cílů a způsobů, jak tyto dosáhne. Důležitou roli při vnitřních odměnách hraje dále například spravedlivý systém hodnocení a odměňování, korektní vztahy na pracovišti či možnost participativního způsobu řízení (Koubek, 2007).

Tyto prvky bývají v rámci péče o zaměstnance zařazovány do kategorie příznivé firemní kultury, resp. sociálního psychologického prostředí v podniku. Zaměstnanecké výhody můžeme označit jako „rozmanité potítko, služby, zboží a sociální péči, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci ke mzdě za vykonávanou práci a za které by pracovník musel jinak platit“ (Dvořáková, Kleibl, Šubrt, 2001, s. 167).

Zaměstnanecké benefity mají s péčí několik společných znaků: nebývají vázané na výkon, mají vliv spíše na spokojenost zaměstnanců jako na jejich výkonnost (ta však může být ovlivňována nepřímo), bývají poskytovány na základě kolektivní nebo pracovní smlouvy (obvykle však ne ze zákona jako některé prvky péče o zaměstnance), ve velkých organizacích zpravidla existují rozmanité zaměstnanecké výhody (oproti malými a středními organizacemi), poskytované mohou být plošně všem pracovníkům nebo mohou být individualizované.

Zaměstnanecké výhody mají za cíl přilákání a udržení si vysoce kvalitních pracovníků, uspokojování jejich potřeb, posilování oddanosti pracovníků k organizaci a poskytování daňově zvýhodněného způsobu odměny (Armstrong, 2002). Tyto cíle jsou v jádru totožné s cíli péče o zaměstnance. Odměňování a péče o zaměstnance mají tedy mnoho společného. Odměňování a sociální program se však mohou nejen prolínat a doplňovat, ale i vzájemně kompenzovat. Jak upozorňuje Koubek (2007) nespokojenost s úrovní sociálního programu se často manifestuje jako nespokojenost s odměnou a naopak, nevolnost s odměnami obrací pozornost na oblast péče o zaměstnance.

### 2.5.3 Cíle péče o zaměstnance

V 90. letech českého prostředí vnikl názor, že péče o zaměstnance je jakýmsi projevem socialistického paternalismu (Koubek, 2007). Dále uvádí, že se jedná především o zájem organizace starat se o své zaměstnance.

Rozdělení zájmů péče o zaměstnance dle Koubka (2007):

- **celospolečenské zájmy a cíle** (občanská práva, zdraví a sociální rozvoj člověka, sociální mír, prosperitu a stabilitu společnosti),
- **individuální zájmy a cíle člověka** (uspokojování jeho potřeb),
- **zájmy a cíle zaměstnavatele** (získávání, formování, stabilizace, rozvoj, motivace pracovníků, sbližování jejich individuálních zájmů se zájmy zaměstnavatele, vytváření zdravých pracovních vztahů).

Zaměstnavatel je povinen uznávat individuální i celospolečenské zájmy svých zaměstnanců které by měly být jasné a zřetelné. V každém bodě péče o zaměstnance můžeme prakticky najít projev celospolečenských, individuálních i organizačních cílů. Mezi oblast celospolečenských cílů řadíme zdravou a vitální společnost. Zaměstnanec by se měl starat o své psychické a fyzické zdraví vzhledem k osobnímu životu. Zaměstnavatel by měl vytvářet pracovní podmínky svým zaměstnancům tak, aby omezil stres, únavu a absentérství v podniku, což v součtu vede k výkonné pracovní síle (Branham, 2007).

#### **Souhrn cílů péče o zaměstnance:**

- přilákání kvalitních zaměstnanců,
- jejich stabilizace a formování,
- zlepšení image podniku v očích zaměstnanců i veřejnosti.

Hlavním cílem, který si klade péče o pracovníky, je spokojenost zaměstnanců s prací, díky zaměstnaneckým výhodám. Přímá korelace však mezi spokojeností a výkonem zaměstnance není, ale je pravdou, že spokojený zaměstnanec mnohem lépe přijímá požadavek na daný výkon a je méně náchylnější k představám opuštění organizace například ke konkurenci (Haberlová & Kyzlinková, 2009).

Mnohdy má za výsledek spokojeného zaměstnance i posílená loajalita zaměstnance vůči společnosti. Důvodem, proč by se zaměstnavatelé měli zajímat o péči svých zaměstnanců je skutečnost, že jejich sociální a osobní problémy se mohou odrazit na pracovním výkonu. Může se tak jednat o problémy, které jsou přímo pracovního, nebo mimopracovního charakteru. Příkladem mohou být jisté změny v chování jako únava, neschopnost soustředit se, zvýšená podrážděnost, či dokonce ztráta zájmu o práci (Foot & Hook, 2002). Podobně Kleibl, Dvořáková a Šubrt (2001) tvrdí, že se zaměstnavatel poskytnutím zaměstnaneckých výhod snaží předcházet u svých zaměstnanců stresu, únavě a má pozitivní vliv na výkon a kvalitu života. Především kancelářští pracovníci jsou nadměrně náchylní ke zvýšenému stresu, který ve velké míře odpovídá za svalové a kosterní dysbalance. Výsledkem péče a zaměstnaneckých výhod pro pracovníky je udržování zdraví, osobní rovnováhy, což má vliv na pracovní výkon.

Zaměstnanecké benefity jsou dle Herzbergovy dvou faktorové teorie motivace hygienickým faktorem. To znamená, že pokud jejich organizace zaměstnanecké benefity neposkytuje a konkurence ano, nebo pokud společnost přestane tyto výhody nabízet, tak to má za následek nespokojenost zaměstnanců. A naopak, pokud má společnost nastavený dokonalý systém péče o zaměstnance a jejich odměňování, není zaručeno, že zaměstnanci jsou spokojeni (Tureckiová, 2004). Hlavním cílem péči o zaměstnance by neměla být otázka motivace ke zvýšení výkonu, ale otázka podpory firemní strategie např. podpora týmové spolupráce, snížení fluktuace apod.

**Hlavním přínosem angažování zaměstnavatele v oblasti péče o zaměstnance je následující:**

- regenerace pracovníků, příznivý vliv na zdraví,
- zlepšení jejich psychologického zázemí, osobní rovnováhy,
- prevence stresu, absencí,
- usnadnění získávání pracovníků zvýšením atraktivity organizace,
- jejich stabilizace, posílení loajality pracovníků k organizaci,
- zvýšení spokojenosti s prací,
- harmonizace cílů pracovníků s cíli organizace,
- zvýšení atraktivity organizace ve očích veřejnosti.

Jako negativní dopad péče o zaměstnance je pochopitelně skutečnost, že pro zaměstnavatele představují ke mzdovým nákladům další náklady na péči a benefity. To může být pro organizaci, která nemá dostatek financí na „dobrovolné“ aktivity ve formě benefitů pro zaměstnance poměrně náročné (Arnold, 2007).

Dalším negativem je, že zaměstnanecké výhody nemusí vždy zaměstnanci vnímat jako své výhody. Pro zaměstnavatele je mnohdy těžké zavedené výhody rušit, zaměstnanci je totiž velice často chápou jako standardní součást k pracovnímu vztahu, a ne jako nadstandardní individuální péči ze strany zaměstnance (Kleibl, Dvořáková, Šubrt, 2001). Výhody mají příznivý vliv na pracovní spokojenost, ne však na potlačení nespokojenosti, obzvláště pokud se jedná o nesystémové poskytování jen určité skupiny zaměstnanců (Kociánová, 2004).

#### 2.5.4 Kritéria kvalitního sociálního programu

Rozhodování o podobě programu péče o zaměstnance je v první řadě závislé na tom, co chce podnik svým programem dosáhnout. Od tohoto cíle, resp. cílů, se odvíjejí konkrétní formy a úroveň péče v dané organizaci. Sociální program by přitom měl navazovat na cíle fungování dané organizace a podporovat svým obsahem a formou jejich naplňování. Při tvorbě sociálního programu musí organizace zvažovat několik jeho aspektů, tak aby hotový program odpovídal jejím potřebám a potřebám jejich zaměstnanců. Rozhodování o poskytování péče o zaměstnance doprovázejí následující dilemata:

- **Konkurenceschopnost:** Je sociální program dané organizace srovnatelný s těmi, které poskytuje konkurence?
- **Zákonnost:** Jaké požadavky na tuto oblast pro organizaci vyplývají ze zákona?
- **Rozsah a formy:** Jaké typy konkrétních aktivit by měla organizace nabídnout? Jaké typy aktivit jsou vhodné pro zaměstnance?
- **Komunikace:** Jak nejlépe informovat zaměstnance o poskytované péče?
- **Volba:** Do jaké míry umožnit volitelnost nebo přizpůsobivost programu péče o zaměstnance? (Milkovich & Boudreau, 1993).

#### **2.5.4.1 Konkurenceschopnost**

Konkurenceschopnost nabízené péče je pro podnik důležitá ze dvou různých protichůdných hledisek. Jednak si podnik musí udržovat konkurenceschopnost na trhu produktů nebo služeb, které nabízí, což často tlačí výdaje na péči o zaměstnance směrem dolů. Zároveň, pokud si chce organizace udržet schopných a výkonných zaměstnanců, musí jim (mimo jiné) nabídnout kvalitní a atraktivní sociální program. Na jedné straně tedy firma bojuje o zákazníka a na druhé se snaží být konkurenceschopná na trhu práce v boji o kvalitní zaměstnance. Daný podnik se nakonec může rozhodnout, zda péči a benefity, které poskytne svým zaměstnancům, budou podprůměrné, srovnatelné s ostatními organizacemi působícími v jeho prostředí, nebo bude jeho sociální program v tomto konkurenčním boji nadstandardní (Sanjaya & Lall, 2001).

#### **2.5.4.2 Zákonost**

Právní úprava péče o zaměstnance je dána platnými zákony v každé zemi. V České republice tuto oblast upravuje zejména zákoník práce. Legislativa zakotvuje základní standardy a také upravuje pracovně právní vztahy, práva a povinnosti jejich účastníků a zejména to, jak zajistit bezpečný a zdravý ohrožující výkon pracovní činnosti. České právo upravuje oblast péče o zaměstnance v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Pod pojem péče o zaměstnance spadají následující paragrafy:

- Pracovní podmínky zaměstnanců (§ 224 - § 226).
- Odborný rozvoj zaměstnanců (§ 227 - § 235).
- Stravování (§ 236).
- Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců (§ 237 - § 247).
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (§ 101 - § 108). (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Zákony dále mohou definovat některé charakteristiky prostředí (jako např. hloučnosť), hloubkovou o zdraví (povinné vstupní prohlídky) nebo některé charakteristiky pracovního režimu (čas na odpočinek, pracovní přestávky apod.). Hloubková je dána všem zaměstnavatelům a její případné nenaplněním může být sankcionováno. Péče v této oblasti

by tedy měla být ve všech organizacích stejná, firmy však, v zájmu vylepšení svého sociálního programu, mají možnost poskytovat určitý nadstandard i v oblastech povinné péče.

#### **2.5.4.3 Rozsah a formy**

Rozsah a formy poskytované péče by měly reflektovat složení a preference zaměstnanců. Konkrétně aktivity by měly v ideálním případě navazovat na cíle, o které podnik danou péčí usiluje. Faktory, které ovlivňují volbu poskytování zaměstnaneckých výhod jsou: co pracovníci chtějí (zjištěno na základě dotazníkových průzkumů), což poskytují jiní zaměstnavatelé na trhu práce a co si organizace může dovolit (Armstrong, 2009). V každém případě by však měl sociální program podniku reflektovat preference pracovníků a reagovat na jejich potřeby a požadavky.

Při rozsahu je vhodné diskutovat i to, zda budou výhody a péči poskytované plošně, nebo individuálně. Péče o zaměstnance bývá zpravidla poskytována plošně, některé její formy však mohou být poskytovány pouze určitým pracovníkům (např. manažerské školení poskytované pracovníkům, kteří projdou určitým výběrem, případně splní konkrétní kritéria). Podobně je to se zaměstnaneckými výhodami, které obvykle mohou přijímat všichni zaměstnanci, no existují také výhody, které jsou poskytovány například jen klíčovým zaměstnancům a které tedy vyplývají z postavení pracovníka (například služebních automobil).

#### **2.5.4.4 Komunikace**

Přesto, že organizace poskytuje velké množství zaměstnaneckých výhod, průměrný pracovník nemusí být o všech možnostech přiměřeně informován. Podle Koubka (2007) totiž organizace často nevyvíjejí dostatečné úsilí k tomu, aby zaměstnancům o svých výhodách informovali, případně se o toto pokoušejí formou či způsobem, které nejsou pro všechny zaměstnance srozumitelné. Informace o poskytovaných výhodách a péče by tedy měly být jasné a srozumitelné. Vhodné je zasílat informaci adresně každému zaměstnanci, případně na zvýšení informovanosti využít schůze, nápadné a vhodně rozmístěné plakáty, podnikový rozhlas apod. (Koubek, 2007). Důležitým předpokladem při poskytování péče a benefitů je účast samotných

zaměstnanců na procesu jejich výběru. Tato skutečnost pak zvyšuje pravděpodobnost, že zaměstnanci porozumí sociálnímu programu a výhodám a budou s ním více spokojeni (Milkovich & Boudreau, 1993).

#### **2.5.4.5 Možnost volby a tvůrci programu**

Organizace by ve vlastním zájmu měla nabízený sociální program přizpůsobit demografickým charakteristikám a preferencím zaměstnanců tak, aby považovali program za uspokojivý. V jednotlivých organizacích je však míra, do které si zaměstnanci mohou sami vybírat mezi jednotlivými výhodami a prvky sociálního programu rozdílná. Rovněž se může různit to, kdo je tvůrcem sociálního programu – existuje v organizaci specializované oddělení, spadá tato oblast do kompetence personálního útvaru, případně úplně jinému pracovníkovi nebo útvaru? Důležité také je to, zda se na tvorbě sociálního programu podílejí i pracovníci, nebo jim je předložen hotový koncept péče (Milkovich & Boudreau, 1993).

Dle Palána (2002) je jedním ze zaměstnaneckých benefitů program na podporu zdraví systém cafeteria. Jedná se systém individuálních výhod, které si zaměstnanec může vybrat v podobě služby, nebo produktu vyhovujícím jeho potřebám.

Další dlouhodobý program „Zdraví pro všechny v 21. století neboli Zdraví 21“ je dlouhodobý program, který vychází z deklaračního prohlášení členských států. Dle WHO spočívá v komplexním rozvoji péče o zdraví společnosti. Jedním z úkolů, kterým se tento program zabývá je podpora zdraví na pracovišti (Skoumal & Hobza, 2010).

#### **2.5.5 Podpora zdraví na pracovišti**

Podpora zdraví a pohybové aktivity na pracovišti nemá pro Českou republiku žádné legislativní ukotvení a jedná se tedy pouze o nepovinný benefit, který může firma svým zaměstnancům poskytnout (Skoumal & Hobza, 2010). Jak uvádí (WHO) jedná se o strategii zabývající se péčí o zdraví zaměstnance.



Mezi hlavní výhody, které podpora zdraví na pracovišti přináší je zlepšení pracovní pohody a zdraví zaměstnanců, úbytek krátkodobé a zejména dlouhodobé pracovní neschopnosti, zvyšování pracovní výkonnosti a snížení počtu nemocí způsobených prací a pracovních úrazů. V neposlední řadě má taková firma vzrůstající renomé, právě díky spokojeným zaměstnancům. (Lipšová, Šamánek, Vavřinová, 2005).

V České republice se od roku 2005 Ministerstvem zdravotnictví řízený Státní zdravotní ústav (dále jen SZÚ) vypisuje soutěž „Podnik podporující zdraví“. Podle SZÚ, který se zaměřuje na podporu zdraví na pracovišti se jedná o souhrn organizačních, vzdělávacích, motivačních a technických aktivit a programů orientovaných právě na zdravý životní styl zaměstnanců i jejich rodinných příslušníků (Šlachta & Hobza, 2010).

Hlavním cílem SZÚ, na který se program podpory zdraví zaměřuje je zdravá strava, fyzická aktivita a také podpora protikuřáckých a antistresových aktivit (Státní zdravotní ústav, 2009).

### 3 CÍLE

Hlavním cílem této práce je v rámci benefitů firmy Hella Autotechnik NOVA vytvořit pro zaměstnance kompenzační místnost na podporu zdraví pracovníků technického centra, kde si budou moct aktivně odpočinout.

#### **Dílčí cíle:**

- Návrh kompenzační místnosti.
- Realizace kompenzační místnosti.
- Vyhodnocení anketních otázek.

#### **Výzkumné otázky:**

- Budou všichni zaměstnanci technického centra navštěvovat vybudovanou kompenzační místnost?
- Dochází u zaměstnanců, kteří navštěvují kompenzační místnost, k odbourání stresu?

## **4 METODIKA**

### **4.1 Charakteristika organizace**

Nadnárodní společnost Hella Autotechnik zabývající se automobilovým průmyslem se sídlem v Německu, jejíž dceřiná společnost sídlí v Mohelnici. zaměstnává více než 3000 zaměstnanců. Hlavní sídlo v Mohelnici je primárně zaměřeno na předvývoj, vývoj i na samotnou výrobu světlometů do automobilů světově známých značek. Jako každá společnost nabízí svým zaměstnancům jisté zvýhodnění ve formě benefitů, mezi které patří:

- pracovní doba 37,5 hodin týdně s pružnou pracovní dobou,
- dovolená 5 týdnů,
- 2 dny pracovního volna s náhradou mzdy na vlastní svatbu,
- 3 dny pracovního volna při úmrtí v rodině,
- příspěvek na stravování v hodnotě až 33 Kč v závodní jídelně,
- odměny ve formě bodů do кафетерии,
- teambuildingové konto oddělení,
- roční příspěvek bodů do кафетерии až 5500 bodů / rok,
- autobusové svozy,
- vodafone zaměstnanecký program,
- příspěvek na penzijní připojištění,
- bezplatné poradenství pro zaměstnance v oblasti psychologie, práva, financí a zdraví,
- nejruznější slevy v oblasti kultury, kutilství, bankovníctví, gastronomie, vzdělání a další.

### **4.2 Charakteristika výzkumného sboru**

Výzkum byl proveden ve spolupráci se zaměstnanci technického centra optického vývoje světelné techniky ve firmě Hella Autotechnik NOVA s.r.o v Mohelnici. Celkový počet zkoumaných pracovníků činí 25 zaměstnanců, z toho 5 žen a 20 mužů, jejich průměrný věk se pohybuje okolo 35 let. Pracovní pozice optik se řadí převážně mezi sedavé zaměstnání, kdy zaměstnanci stráví průměrně 80 % své pracovní doby, která činí 37,5 hodin týdně, u počítače. Mezi hlavní náplň patří kalkulace, výpočty optických ploch, plánování, vyřizování emailů,

schůzky, ověřování a další. Pracovní doba u těchto zaměstnanců se pohybuje průměrně okolo 8 hodin denně, kdy začátek směny začíná od 7 hodin ráno do 16 hodin odpoledne. Právě tento čas je převážně věnovaný sezením u počítače.

### **4.3 Sestavení projektového plánu a realizace**

Cílem projektu je založit a uvést do provozu kompenzační místnost pro zaměstnance optického centra.

#### **Představení projektu**

Rozhodnutí pro realizaci kompenzační místnosti vzniklo na základě požadavků zaměstnanců optického centra. Vlivem sedavého zaměstnání, jenž tato práce obnáší, docházelo u mnohých ke zdravotním problémům, což má mnohdy za následky nižší pracovní výkon a špatnou náladu na pracovišti.

#### **Rozpočet projektu**

Rozpočet projektu byl navržen jako předběžný a zahrnuje kompletní realizaci vybudování místnosti pro kompenzaci, ve které je zahrnuto i vybavení s příslušenstvím. Celkový předpokládaný budget realizace byl stanoven na 50 000 Kč. Převážně k vlastním nákladům, na kterých se podíleli samotní zaměstnanci, není přesně vyčíslená tolerance celkových nákladů.

#### **Výběr firem pro realizaci projektu**

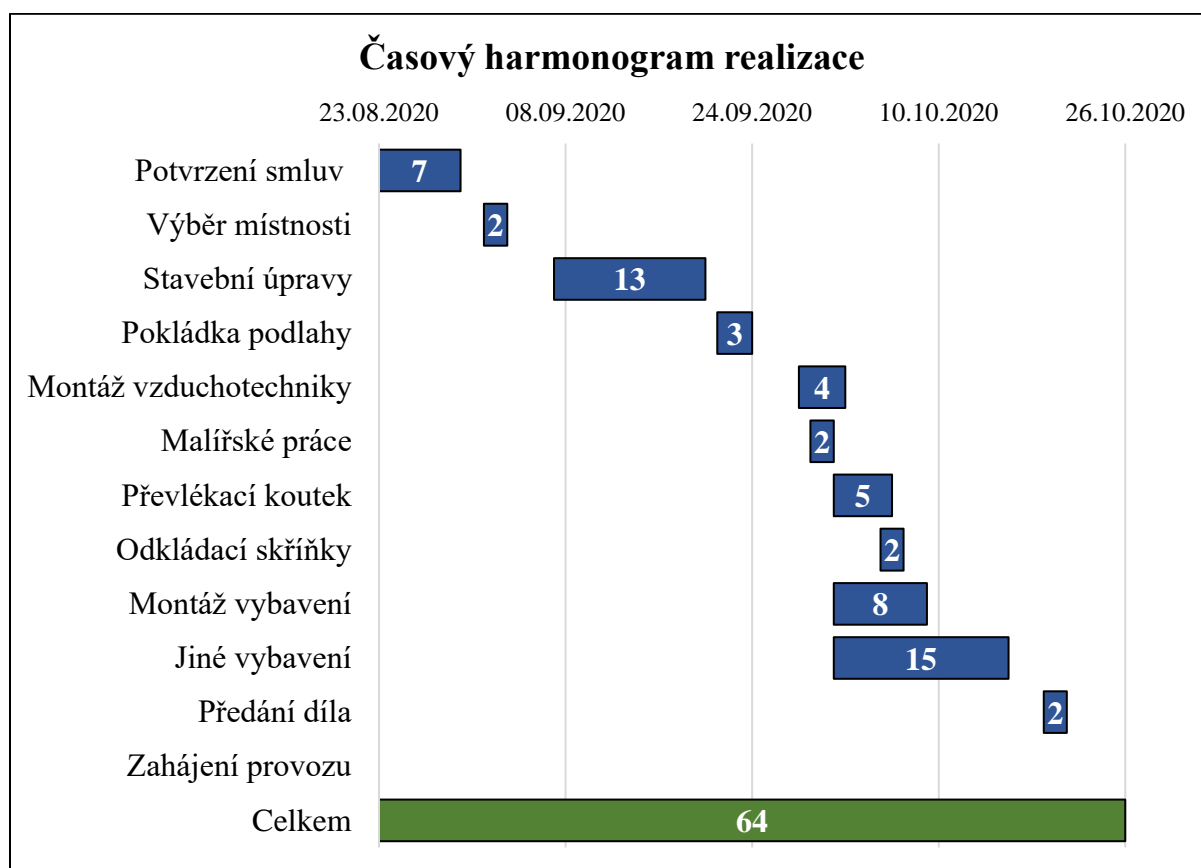
V současné době má firma Hella Autotechnik NOVA s.r.o. nasmlouvané své firmy pro dodávání nábytku a údržbu budov. Z tohoto důvodu nebylo zapotřebí dále vytvářet nové výběrové řízení pro dodavatele potřebných služeb. Na základě stanovených požadavků byly malířské a stavební úpravy realizovány firmou MALKR se sídlem v Mohelnici, zabývající se malbami a vysprávkami zdiva. Montáž a pokládku zajistila firma JELSI, taktéž se sídlem v Mohelnici.

## Harmonogram projektu

Průběh realizace projektu byl upraven podle plánu implementace s dodavatelem malířských a stavebních prací. Sestavení harmonogramu projektu, který odpovídá plánované realizaci díla (Tabulka 1) a zobrazení v Gattově diagramu (Obrázek 3).

Harmonogram	Zahájení	Ukončení	Trvání
Potvrzení smluv s dodavatelem	23.08.2020	30.08.2020	7
Výběr místnosti	01.09.2020	03.09.2020	2
Stavební úpravy	07.09.2020	20.09.2020	13
Pokládka podlahy	21.09.2020	24.09.2020	3
Montáž vzduchotechniky	28.09.2020	02.10.2020	4
Malířské práce	29.09.2020	01.10.2020	2
Převlékací koutek	01.10.2020	06.10.2020	5
Odkládací skřínky	05.10.2020	07.10.2020	2
Montáž vybavení	01.10.2020	09.10.2020	8
Jiné vybavení	01.10.2020	16.10.2020	15
Předání díla	19.10.2020	21.10.2020	2
Zahájení provozu	26.10.2020		
<b>Celkem</b>	23.08.2020	26.10.2020	64

Tabulka 1. Harmonogram projektu



Obrázek 3. Gattův diagram – harmonogram projektu

## **Závěrečné zhodnocení**

Projektový plán byl předběžně odhadován na 50 000 Kč, a to včetně rekonstrukce a vybavení kompenzační místnosti. Tento rozpočet byl dodržen s menším rozdílem 2 000 Kč (Tabulka 2). Firmy, které prováděly malířské a stavební úpravy jsou dlouhodobými dodavateli služeb pro firmu Hella Autotechnik NOVA s.r.o. Svou práci odvedly přesně dle stanoveného a smluveného plánu (Tabulka 1), a to bez jakýchkoliv komplikací a výhrad. Z pohledu realizace byl projekt úspěšně vydařený.

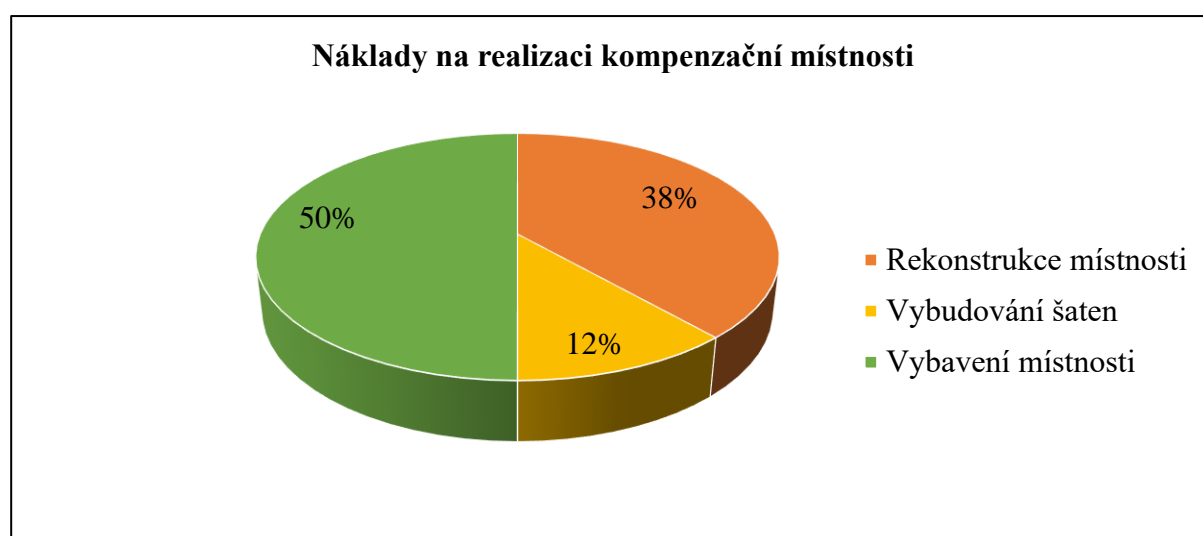
## 5 VÝSLEDKY A DISKUZE

### 5.1 Realizace kompenzační místnosti

Kompenzační místnost byla realizovaná za pomoci optického oddělení technického centra ve firmě Hella Autotechnik Nova s.r.o. Náklady na vybavení a úpravu místnosti (Tabulka 2).

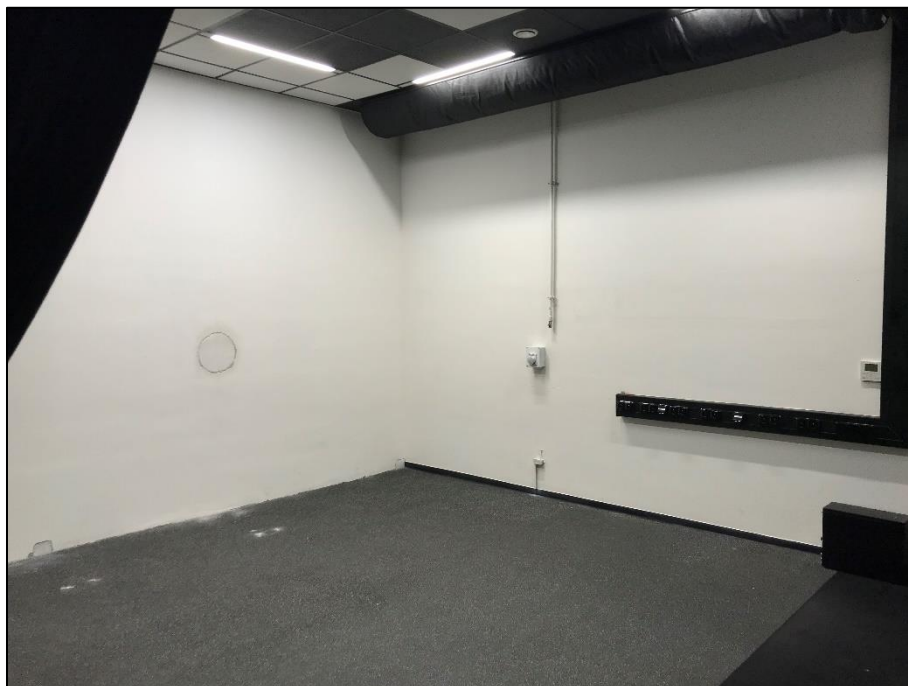
Tabulka 2. Náklady spojené s realizací kompenzační místnosti

<b>Rekonstrukce místnosti</b>	<b>20 000 Kč</b>
Malba místnosti	1000 Kč
Stavební úpravy zdiva	1500 Kč
Položení podlahy	2000 Kč
Dekoratивní prvky	500 Kč
Vzduchotechnika – klima	15 000 Kč
<b>Vybudování šatny</b>	<b>6 000 Kč</b>
Převlékací koutek	4000 Kč
Odkládací skříňky	2000 Kč
<b>Vybavení místnosti</b>	<b>26 000 Kč</b>
Balanční míče	1500 Kč
Žebřiny	7000 Kč
Hrazda	5000 Kč
Posilovací a protahovací gumy	2000 Kč
Balanční podložky	1500 Kč
Cvičící podložky	2000 Kč
Montážní materiál	7000 Kč
<b>Celkem v součtu</b>	<b>52 000 Kč</b>

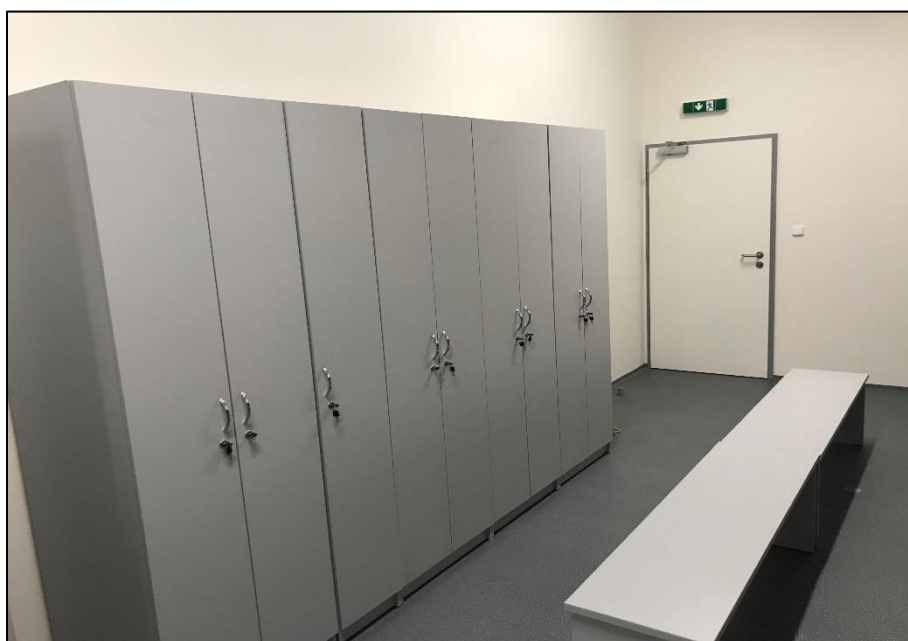


Obrázek 4. Náklady na realizaci kompenzační místnosti v procentech

Z modelu (Obrázek 4) jasně vyplývá, že finančně nejnáročnější bylo vybavení místnosti (50 %). Naopak nejmenší finanční zátěž se týkala převlékacího koutku (12 %). Rekonstrukce místnosti se stavebními pracemi obsahovala (38 %) celkových financí. Zvolená místnost prošla nezbytnými úpravami (Obrázek 5) mezi kterými došlo k odstranění nerovností na zdivu, vymalování celé místnosti bílou barvou, pokládka podlahy a montáž vzduchotechniky. Převlékací koutek (Obrázek 6), který se nachází hned vedle kompenzační místnosti byl dovybaven v případě potřeby lavicemi několika skříňkami pro odkládání osobních věcí.



Obrázek 5. Zvolená místnost po rekonstrukci



Obrázek 6. Převlékací místnost



## 5.1.1 Kompenzační pomůcky

### Balanční míče

Balanční pomůcky jsou nepostradatelným pomocníkem při aerobních aktivitách, jejichž účelem je procvičení a posílení celého těla. Cvičení na balančních pomůckách je pro tělo velmi zdravé a přirozené, neboť pracuje pouze s vlastní vahou, čímž rovnoměrně zatěžuje hluboký svalový systém. Dochází tím k omezení svalové nerovnováhy, rychlejšímu spalování tuků a posílení oblasti páteře a kloubů, čímž předcházíte bolestem způsobených např. sedavým zaměstnáním.

Balanční pomůcky jsou ideální na aerobní a balanční cvičení při fitness tréninku, při rehabilitaci i na zdravé sezení. Při cvičení s balančními pomůckami zapojíte hluboké stabilizační svaly, čímž zlepšíte rovnováhu, koordinaci pohybů, omezíte bolesti zad a kloubů. Balanční podložky, polštářky, desky, Wobble boardy i twistery jsou navíc ekonomičtějším variantou oproti těžkopádným posilovacím strojům, které vidáte v posilovnách.

### Žebřiny

Žebřiny jsou 2,5 metru vysoké a 1 metr široké s 18 příčkami vejčitého tvaru. Na žebřinách je možné posilovat a protahovat celé tělo. Příklady posilovacích cvičení na žebřinách:

- Kliky na žebřinách (oblast hrudníku),
- Přítahy na žebřinách (záda, biceps),
- Výpady na žebřinách (dolní končetiny, hýždě),
- Výstupy na žebřiny (dolní končetiny),
- Výpony na žebřinách (lýtka),
- Zvedání nohou ve visu na žebřinách (břišní svaly).

Příklad protahovacích cvičení na žebřinách:

- Hluboký ohnutý předklon čelem k žebřině za pomoci úchopu příčky,
- Stoj pravým bokem k žebřině uchopit levou rukou příčku nad hlavou, pravou v úrovni ramene – odtlačování pánve od žebřin, úklon vpravo a naopak,
- Svis zády k žebřinám s možností skrčení přednožmo,

- Stoj čelem k žebřině s možností přednožení levého nebo pravého chodidla s položením na příčku.

### **Balanční podložky**

Balanční podložky jsou malé, ale ve skutečnosti velké pomůcky pro všestranné procvičení těla. Posilují hluboké svaly, pomáhají odstraňovat bolesti zad, stres a působí i jako prevence zranění páteře. Balanční cvičení je navíc zábavné a účinné již při pouhém udržování rovnováhy. Vyhledávaná je i balanční podložka na židli, která zpevňuje svaly při sezení v kanceláři a ulevuje tak přetíženému zádům.

### **Posilovací a protahovací gummy**

Posilovací gummy jsou univerzální fitness pomůcky na zpevnění celého těla a taky na rehabilitaci. Existuje více typů posilovacích gum. Rozlišujeme je na posilovací, pružinové expandéry a gumové pásy. Posilovací gummy se ještě dělí podle odporu cca od 5 kg do 60 kg, a čím je guma širší a tlustší, odpor bude větší a cvičení těžší.

Dále budou součástí kompenzační místnosti také žíněnky, činky apod.

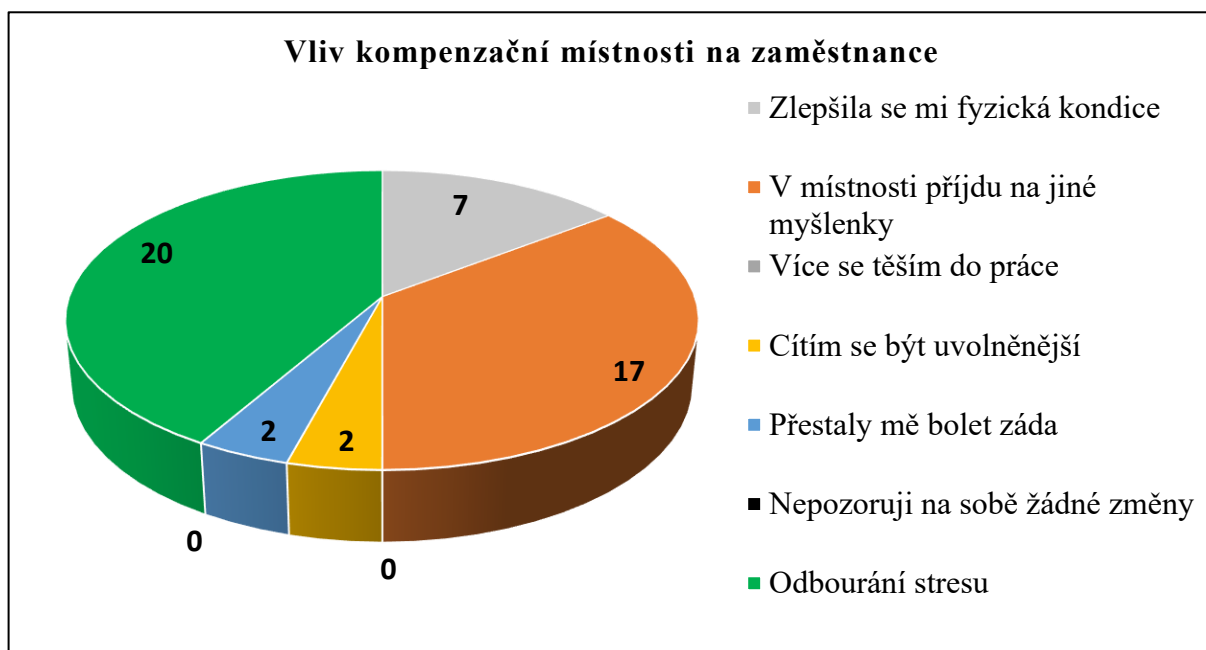
Tyto pomůcky jsou velmi vhodné zejména do menších prostorů. Své opodstatnění najdou jako prevence při zvládání sedavého zaměstnání a home office, které mají neblahý dopad na zdraví jedince. Je však nutné podotknout, že prováděné cvičební úkony musí být korigovány a vykonávány správně. Patří sem obzvláště správné držení těla, zaujímání korektních poloh a dodržování správné techniky cviků tak, aby nedocházelo k bolestem, nebo dokonce poškozování pohybového aparátu.

## **5.2 Vyhodnocení anketních otázek**

Celkový počet respondentů, kteří se zúčastnili anketních otázek a kompenzační místnost navštěvují je 20, z toho 5 žen a 15 mužů. Jedná se o poměrně malou a mladou skupinu zaměstnanců, jejíž v průměrný věk činí 35 let.

Umístění kompenzační místnosti bylo zvoleno na základě volného a schváleného prostoru, kdy vzdálenost od pracoviště je taková, aby vyhovovala všem pracovníkům optického centra.

I přes to, dle výsledků z anketních otázek vyplynulo, že vzdálenost nemá pro většinu žádný význam, kdy 9 (45 %) dotazovaných to nemá nějak zvlášť daleko a 11 (55 %) vzdálenost vůbec neřeší. Čas strávený v kompenzační místnosti ve valné hromadě, jak uvedlo 15 (70 %) respondentů je do 20 min, což dle mého názoru je ideální délka pro aktivní odpočinek v podobě protažení, nebo kruhového tréninku, který slouží především pro odreagování se od rutinní práce u počítače a odbourání stresu (Obrázek 7). Nadpoloviční většina 11 (55 %) zaměstnanců navštěvuje kompenzační místnost dvakrát týdně. Pouhých 15 %, což odpovídá 3 zaměstnancům, pouze jednou a zbylých 6 (30 %) zaměstnanců navštěvují kompenzační místnost dva a více krát za týden.

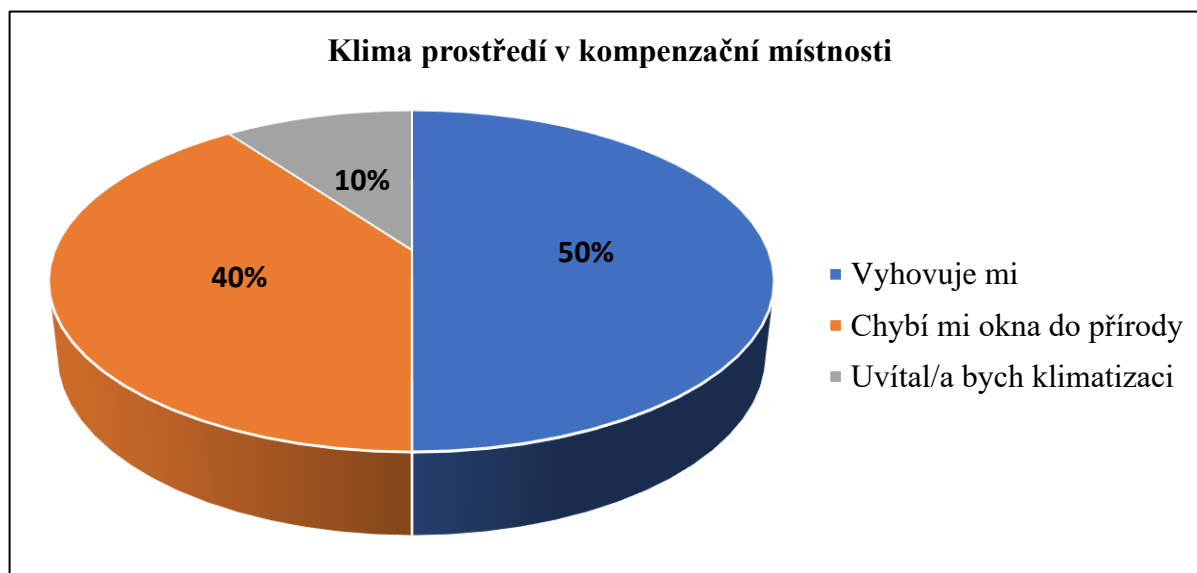


Obrázek 7. Vliv navštěvování kompenzační místnosti na zaměstnance

Kompenzační místnost byla vybudována za účelem odpočinku a odreagování se od každodenního sezení u počítače. Vybavení kompenzační místnosti bylo vybráno a zakoupeno na základě oblíbenosti cvičících pomůcek a náradí, kdy 15 (75 %) zaměstnanců hlasovalo pro pomůcky protahovací, 2 (10 %) zaměstnanci provádí cviky bez pomůcek a 3 (15 %) zaměstnanci zvolili pomůcky posilovací. Právě tito zaměstnanci by ocenili dovybavit místnost o posilovací lavice a jednoruční činky o různých hmotnostech.

Místnost, ve které byla kompenzační místnost zrealizována má rozměry 6x6 metru. Vzhledem k vyšší individualitě návštěvnosti, kdy 15 (75 %) zaměstnanců navštěvuje kompenzační místnost samostatně, není jakýkoliv problém s místem pro vlastní kompenzaci, jak uvedlo 17 (85 %) zaměstnanců, zbývající 3 (15 %) se vždy domluví. 6 (30 %) kolegů by rádo vidělo místnost v přírodních motivech, což je dle mého názoru dobré pro relaxaci a

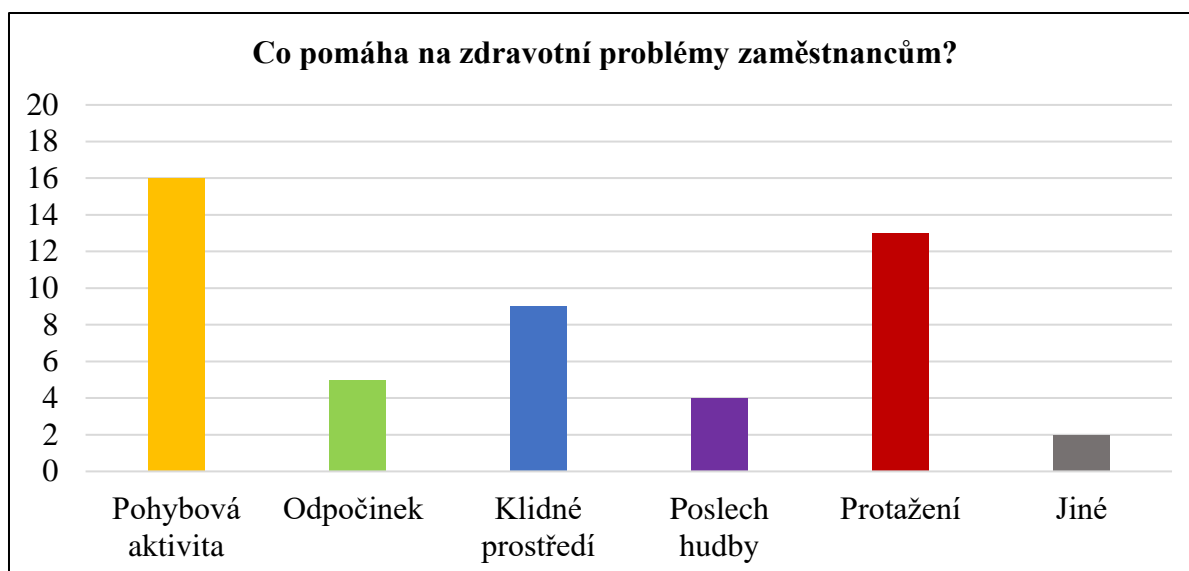
uvolnění, nicméně 14 (70 %) zaměstnancům si na designu nezakládá, tím vzniká prostor pro další vylepšení v podobě nástěnek a plakátů s různými cviky. Co by naopak návštěvníci ocenili, tak jsou okna s výhledem do přírody (Obrázek 8). Bohužel umístění místnosti a konstrukční provedení neumožňuje něco takového zrealizovat, a tak bude aspoň poskytnuta klimatizační jednotka pro výměnu vzduchu.



Obrázek 8. Klimatické prostředí v kompenzační místnosti

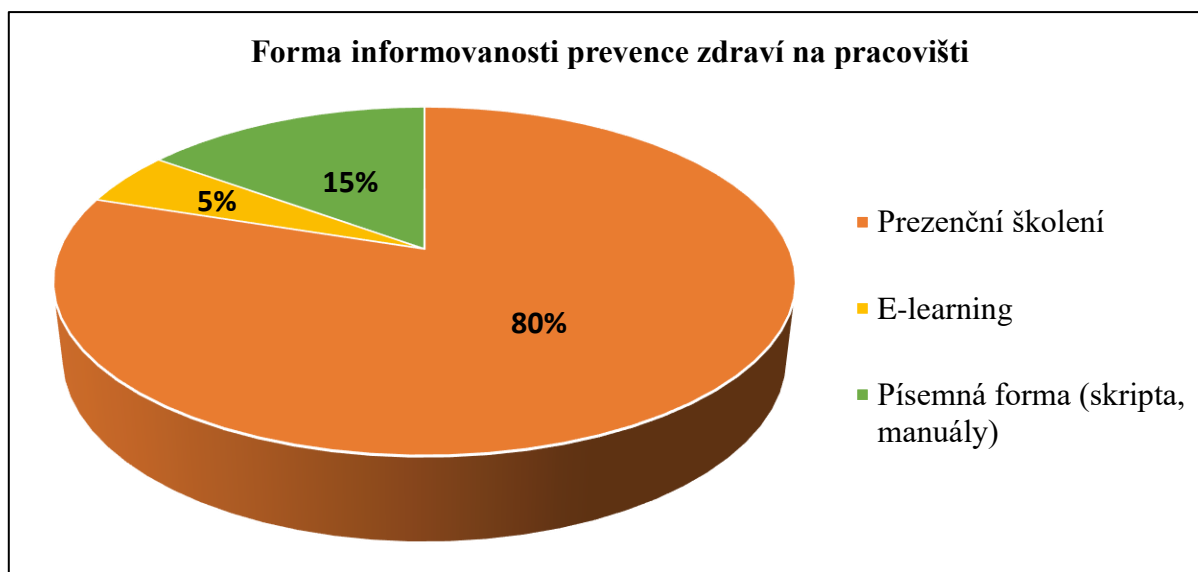
Kompenzační místnost bude dále na základě výsledků z ankety vybavena o plakáty a obrázky s různými protahovacími a uvolňovacími cviky, jak si přálo všech 20 (100 %) zaměstnanců, což dle mého názoru poslouží jako dobrá motivace i pro zavedení různých výzev a soutěží o které je taktéž mezi některými zájem.

Zdravotní problémy provázené převážně díky sedavému zaměstnání, trápí 15 (75 %) kolegů, z toho se jedná především o bolest zad, krku, dolních i horních končetin, pálení očí a bolest hlavy z celodenního sezení u počítače. Každému však na tyto problémy pomáhá něco jiného, jak můžeme vidět na grafu (Obrázek 9) největší zastoupení v úlevě od útrap přináší pohybová aktivita, nebo přímo protažení postižené části.



Obrázek 9. Nejčastější pomoc při zdravotních potížích

Za účelem získání více informací v oblasti prevence zdraví na pracovišti a využití kompenzační místnosti je 14 (70 %) zaměstnanců pro rozšíření svých znalostí a nových trendů v této problematice. Mezi nejžádanější formu vzdělání se s 80 % hlasů staly prezenční přednášky s názornými ukázkami cviků (Obrázek 10).

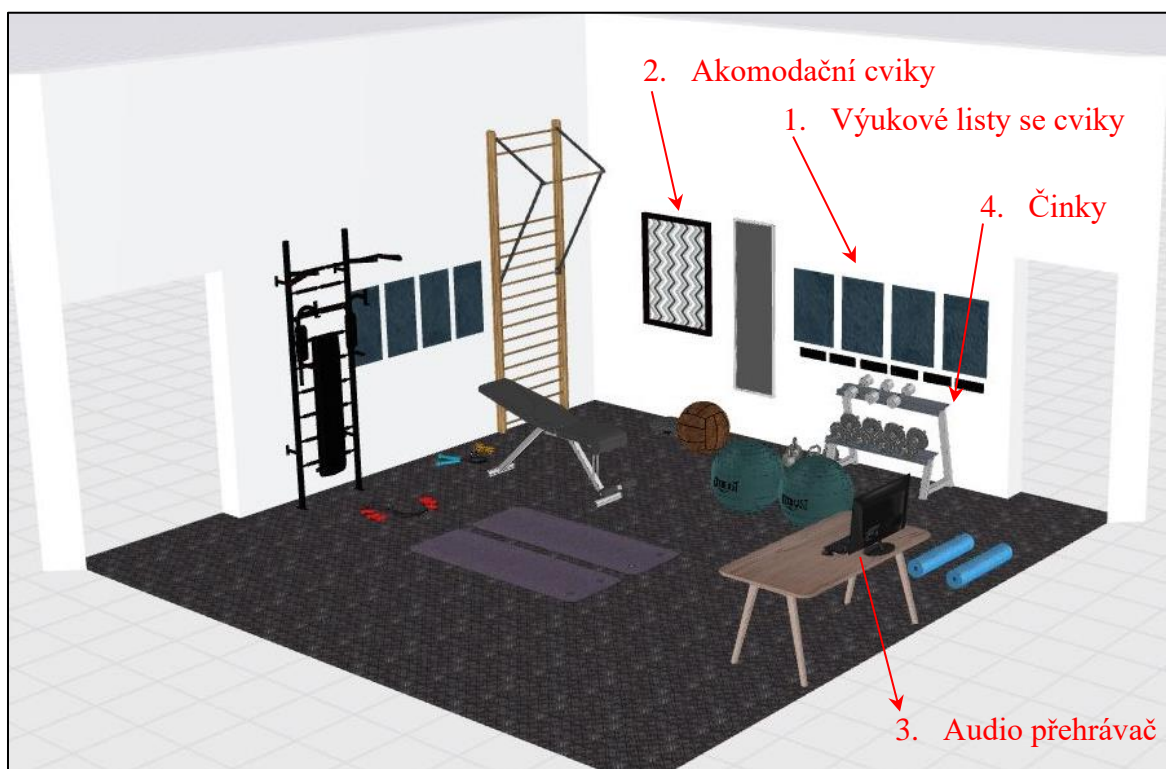


Obrázek 10. Nejžádanější forma informovanosti prevence zdraví na pracovišti

Doporučení od všech 20 (100 %) hodnotících jsou taková, že by kompenzační místnost bylo vhodné realizovat i na ostatních úsecích vývojového centra, ba dokonce i do výrobní části závodu. Efekt kompenzační místnosti, jenž si klade za cíl, může dle mého názoru mít značný vliv na lepší pracovní atmosféru a pohodu při práci.

### 5.3 Další doporučení do praxe

Na základě výsledků z ankety bude do budoucna kompenzační místnost rozšířena o další zařízení a vybavení (Obrázek 11). Na zdech se vyvěsí výukové listy s více preferovanými protahovacími cviky (1). Přibude místo pro další cviky zaměřené především na regeneraci a posílení zraku zaměstnanců v podobě akomodačních cviků (2). V neposlední řadě se pořídí audio přehrávač s reproduktory a možností připojení vlastní hudby, nebo poslechu rádia, aby každý mohl poslouchat svou preferovanou muziku (3). Pořídí se další vybavení a zařízení zaměřené více i na posilovací cviky, jako jsou jednoruční činky o různých hmotnostech a nastavitelná lavice pro větší variabilitu cviků (4).



Obrázek 11. Vizualizace dalšího rozšíření v kompenzační místnosti

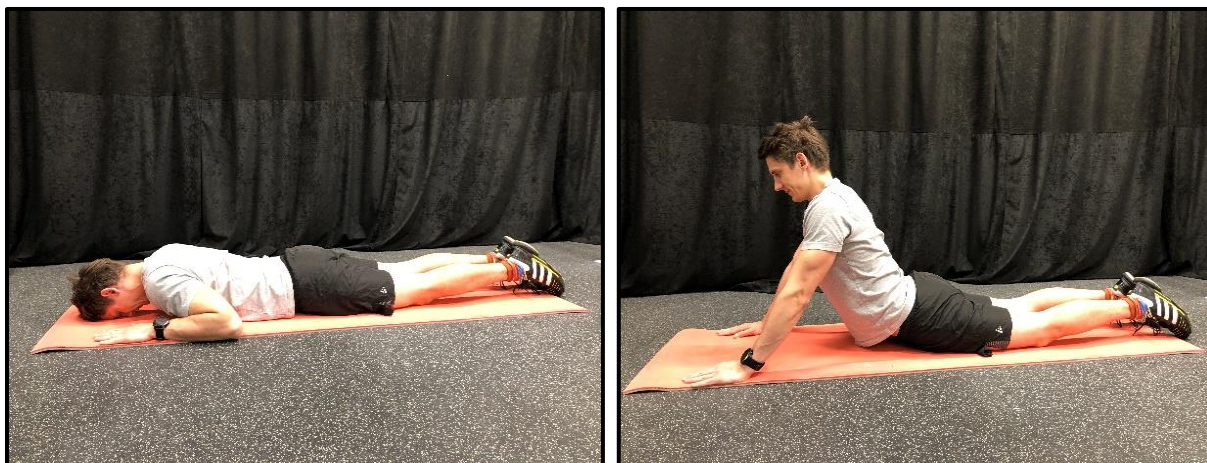
#### Soubor protahovacích a posilovacích cviků

Mezi výukovými listy (kartičkami) budou kompenzační cviky převážně protahovacího charakteru podle výstupních hodnot z anketních otázek.



## Protažení v oblasti trupu

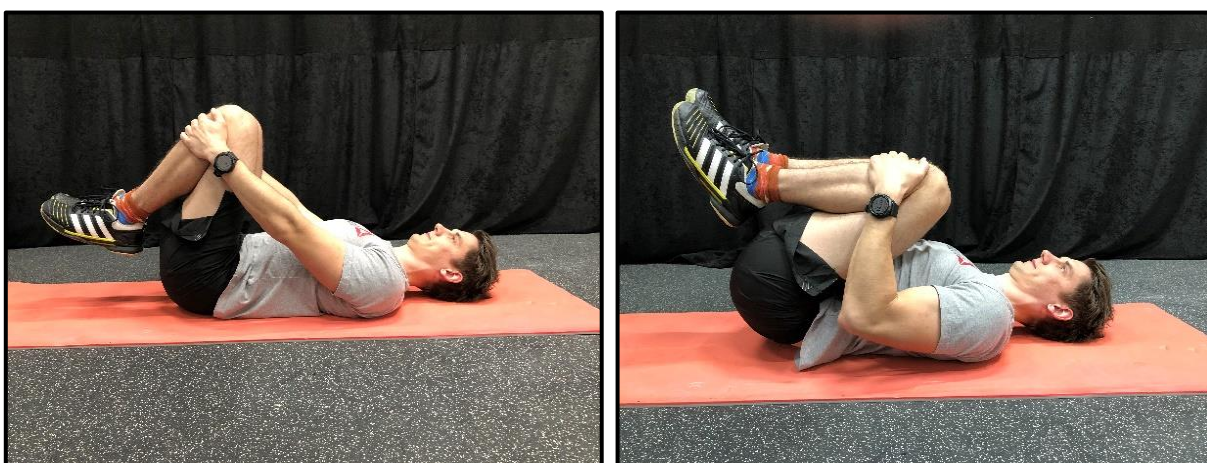
Cvik 1 – leh na břiše, čelo je opřeno o podložku, dlaně na úrovni krku a ramen, vzpor na předloktích, hýždě a stehna jsou povolena, záda maximálně prohnutá, návrat do výchozí pozice, opakujeme cvik.



Obrázek 12. Cvik 1 na protažení v oblasti trupu

## Uvolnění v oblasti bederní páteře

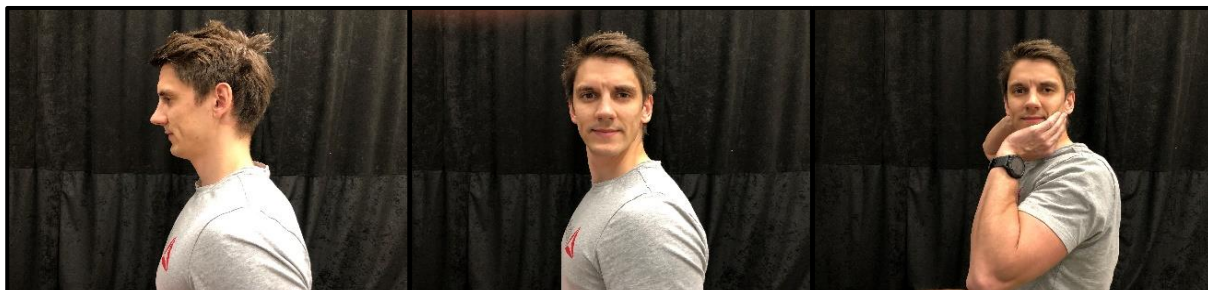
Cvik 2 - leh, skrčit přednožmo povýš pravou i levou. S výdechem přitáhnout obě stehna k hrudníku. Pohyb provádět tahem a velmi pomalu.



Obrázek 13. Cvik 2 na uvolnění v oblasti bederní páteře

### **Protažení krční páteře**

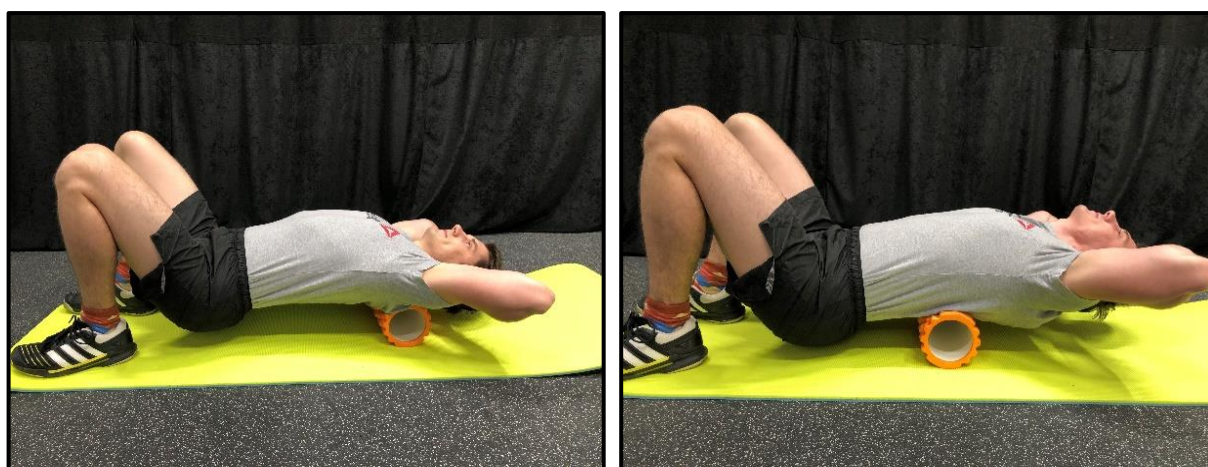
Cvik 3 – sed, vytočení hlavy směrem doleva a návrat do výchozí pozice, možnost dopomoci pomocí tlaku rukou. Pohyb provádět pomalu a plynule v maximálním rozsahu. 10 Opakování na obě strany.



Obrázek 14. Cvik 3 na protažení krční páteře

### **Uvolnění svalů páteře**

Cvik 4 - leh skrčmo, chodidla opřít o podložku. Pokrčit vzpažmo zevnitř, předloktí dovnitř, ruce v týl. Válec rolovat nahoru a dolů.

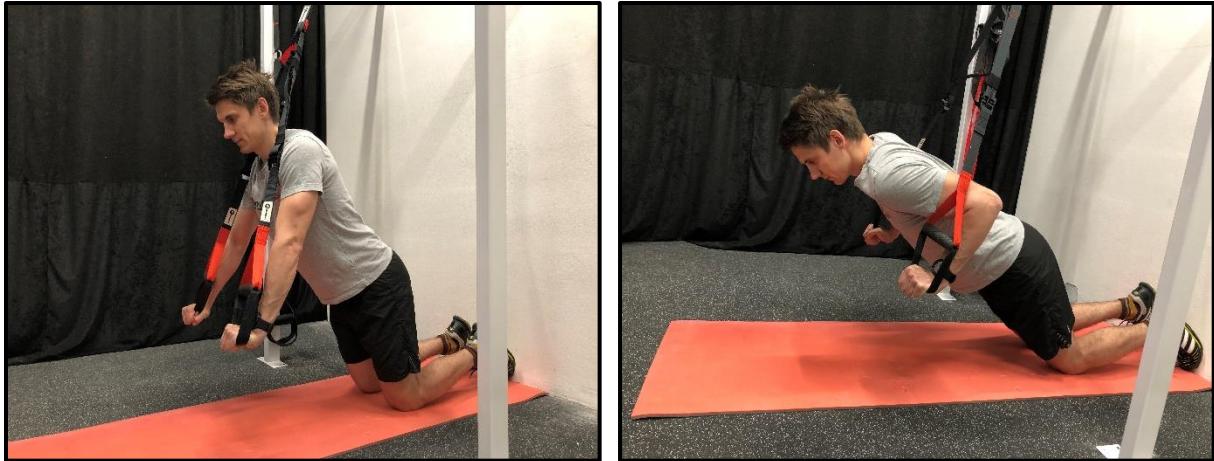


Obrázek 15. Cvik 4 na uvolnění svalů páteře

### **Posílení středu těla a paží**

Cvik 5 – vzpor klečmo v úchopu závěsného systému TRX. Přenes váhy vpřed, klik s lokty u těla. Návrat do výchozí pozice.





Obrázek 16. Cvik 5 na posílení těla a paží

### **Protažení prsního svalu a pletence ramenního**

Cvik 6 – stoj čelem ke zdi, předpažit, dlaně rozevřené, kolena propnutá. S nádechem předklon poníž. S výdechem pevné opření dlaněmi o zed’.



Obrázek 17. Cvik 6 na protažení prsního svalu a pletence ramenního

### **Protažení prsního svalu**

Cvik 7 - Stoj rozkročný pravou vpřed, opřít pravé předloktí o zárubeň, v lokti pravý úhel, levá ruka položená volně. S výdechem zatlačit předloktím do opory, výdrž 5 sekund, s nádechem povolit. Zopakovat alespoň pětkrát, poté vyměnit strany



Obrázek 18. Cvik 7 na protažení prsního svalu

### Protažení bederní oblasti

Cvik 8 – stoj spojný, pravá ruka zapřena o příčku. S výdechem vzpažení pravé ruky, vyvěšení v bok, volné dýchání. Návrat do výchozí pozice, výměna stran.

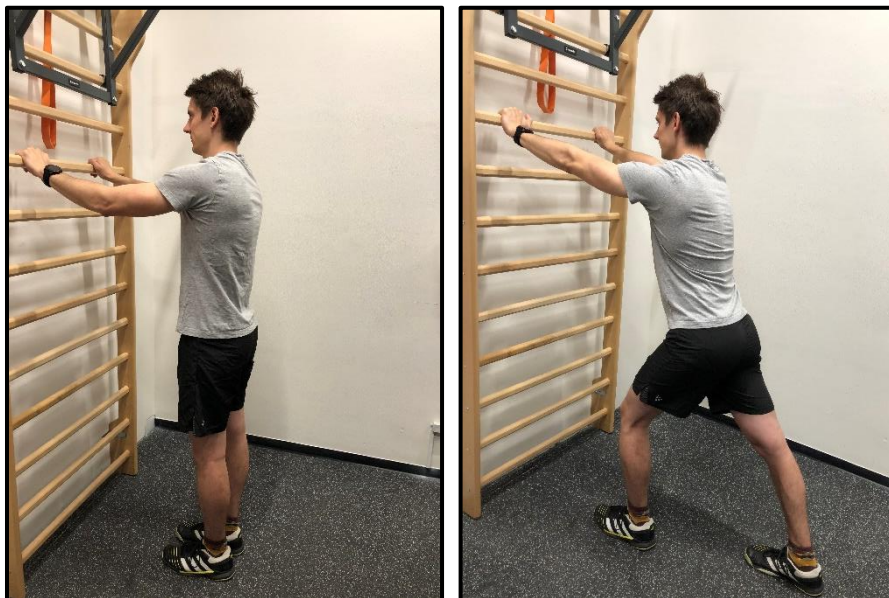


Obrázek 19. Cvik 8 na protažení bederní oblasti



### **Protažení lýtkového svalu**

Cvik 9 – stoj rozkročný levou vpřed, předpažit (povýš), chodidla pevně na zemi. S výdechem pánev vpřed. Pohyb pomalý a plynulý.



Obrázek 20. Cvik 9 na protažení lýtkového svalu

### **Protažení přední strany steh**

Cvik 10 - Stoj na pravé skrčmo levou. Uchopit za nárt levou paží, přitáhnout k hýždím. Pravou paží opřít o žebřiny. Změna strany.



Obrázek 21. Cvik 10 na protažení přední strany steh

## Protažení prstů a ohýbače předloktí

Cvik 11 – stoj pokrčmo, ruce dlaněmi na stehna. Konečky prstů směřují ke kyčlím, ruce napnuté. Pomalu do mírného podřepu.



Obrázek 22. Cvik 11 na protažení prstů a ohýbače předloktí

## Cvik na úlevu bolesti hrudní páteře

Cvik 12 – Vzpor klečmo na dlaních. Vytočit bérce na jednu stranu, s nádechem úklon hlavy na stejnou stranu. S výdechem návrat do výchozí pozice. Opakování s výměnou stran.

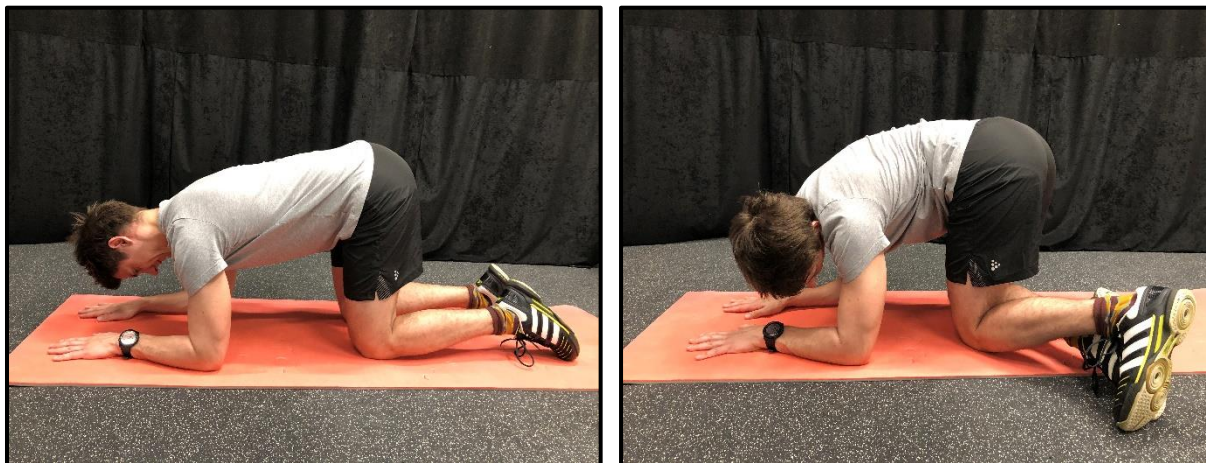


Obrázek 23. Cvik 12 na úlevu bolesti hrudní páteře



### **Cvik na úlevu bolesti krční páteře**

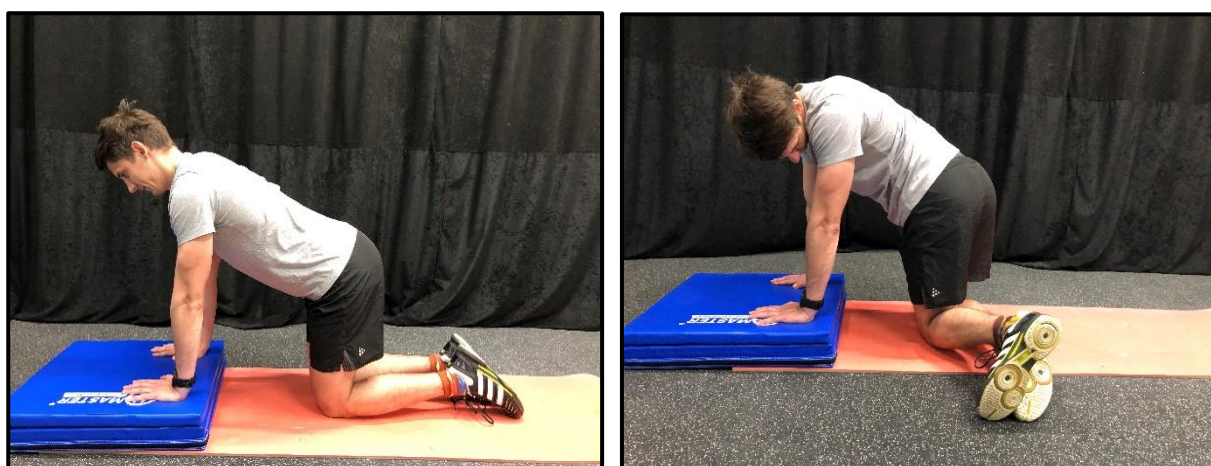
Cvik 13 – Vzpor klečmo na předloktí. Vytočit bérce na jednu stranu, s nádechem úklon hlavy na stejnou stranu. S výdechem návrat do výchozí pozice. Opakování s výměnou stran.



Obrázek 24. Cvik 13 na úlevu bolesti krční páteře

### **Cvik na úlevu bolesti bederní páteře**

Cvik 14 – Vzpor klečmo na dlaních s vyvýšením. Vytočit bérce na jednu stranu, s nádechem úklon hlavy na stejnou stranu. S výdechem návrat do výchozí pozice. Opakování s výměnou stran.



Obrázek 25. Cvik 14 na úlevu bolesti bederní páteře

## Posílení paží a pletence ramenního

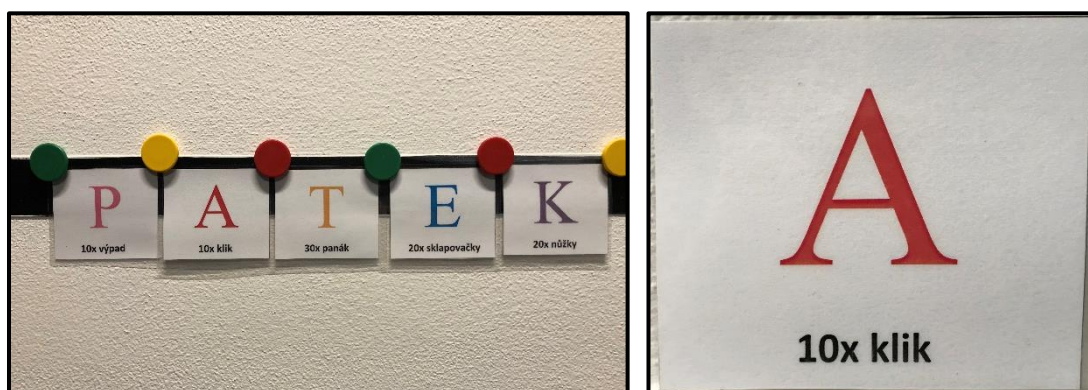
Cvik 15 - Brüggerův sed, v rukou Thera-Band, lokty u těla, rozevření předloktí od těla proti odporu, návrat do výchozí pozice. Modifikace cviku: rameno, loket i zápěstí svírá pravý úhel. Výměna ruky.



Obrázek 26. Cvik 15 na posílení paží a pletence ramenního

## Fitness kartičky

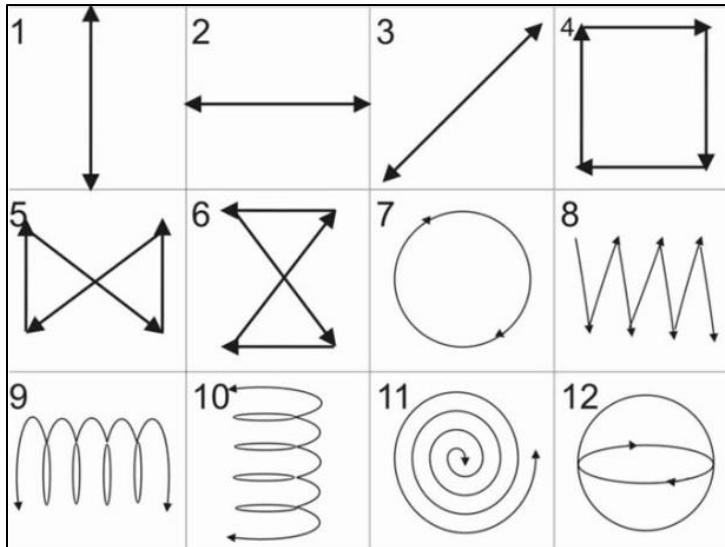
Další rozšíření a pomůcka pro vykonávání cviků jsou „Fitness kartičky“. Tyto kartičky jsou doplněny o konkrétní cvičební úkon a písmeno abecedy, ze kterého si jedinec, nebo skupina sestaví jakékoliv slovo, dle kterého vykonává požadované cviky (Obrázek 27). Cviky jsou vhodné především pro posilovací cvičení, zejména potom pro kruhové tréninky.



Obrázek 27. Fitness kartičky

## Akomodační cviky

Nepřiměřené přetěžování očí v podobě dlouhodobého koukání do monitoru počítače, displeje mobilního telefonu a dalších zařízení, podněcují rychlý nástup potíží nejen se zrakem, ale je spojováno s dalšími zdravotními problémy. Z toho důvodu je dobré dopřát očím úlevu a odpočinek v podobě akomodačních cviků, které fungují i jako prevence vzniku potíží se zrakem způsobené zejména při sedavém zaměstnání. Příkladem jsou pohyby očí (Obrázek 28), které jsou často nazývané jako „oční gymnastika“ nebo „oční jóga“.



Obrázek 28. Příklad očních pohybů pro trénink (upraveno podle [www.zdravi21.com](http://www.zdravi21.com))

## Procvičování očí (oční jóga)

Cvik 16 – vytočení očí směrem vzhůru do středu obočí. S výdechem ještě více do středu. Znovu nádech a s výdechem ještě hlouběji. Opakování 2x. Vytočení očí směrem ke kořenu nosu. S výdechem ještě hlouběji ke kořenu nosu. Znovu nádech a s výdechem ještě hlouběji ke kořenu nosu. Opakování 2x.



Obrázek 29. Cvik 16 na procvičování očních svalů

Protahovací cviky mají za úkol uvolnit svalové napětí a uklidnit organismus, z toho důvodu je dobré mít je jako součást pracovního dne při sedavém zaměstnání. Tyto vybrané cviky, jejich modifikace a mnohé další je zcela nezbytně nutné provádět plynulými a pomalými pohyby v celém svém rozsahu tak, aby bylo docíleno maximální efektivity a pozitivních účinků, které mají blahodárný vliv na organismus.



## 6 ZÁVĚRY

Tato bakalářská práce byla zaměřena na péči o zaměstnance firmy Hella Autotechnik NOVA s.r.o. a jejich pracovní podmínky s prostředím. Zaměřuje se na sedavé zaměstnání u pracovníků technického centra oddělení optiky a jejich zdraví. Jako každá moderní organizace i Hella nabízí pro své zaměstnance spoustu benefitů. Některé jsou cíleny právě na zdravý životní styl, jenž přispívá ke spokojenosti zaměstnanců a zároveň zvyšuje atraktivitu společnosti. Zaměstnanci jsou díky takovým aktivitám podniku spokojenější a zdravější, což se odráží na zvýšené efektivitě vykonané práce a úbytku zdravotních komplikací s pracovní neschopností. Dále se zvyšuje jejich psychická i fyzická pohoda, která je nezbytnou součástí spokojeného života.

Výzkum, v podobě dvaceti anketních otázek se zaměřoval právě na pracovníky optického centra, kteří tvořili smíšenou skupinu. Celkem se zúčastnilo pět žen a patnáct mužů. Celkově se tedy zapojilo dvacet dospělých jedinců, jejichž průměrný věk činil 35 let. Na základě výsledků z anketních otázek došlo k návrhu rozšíření kompenzační místnosti o další vybavení a vytvoření kartotéky s názornými cviky.

Jako nejoblíbenější pohybovou aktivitu, během pracovního dne, si valná většina zvolila protahovací cviky. Právě tyto cviky napomáhají k protažení přetěžovaných svalů u sedavého způsobu života. Díky tomu byla na základě požadavků ze strany zaměstnanců zrealizována kompenzační místnost, kde se mohou zaměstnanci protahovat a aktivně si odpočinou.

Místnost, která byla zrealizována se zdárně ve velmi krátké době, převážně díky své finanční nenáročnosti, uvedla do provozu a je nyní navštěvována pracovníky optického centra. Právě tito zaměstnanci ji vnímají jako výborný benefit, který jim zaměstnavatel v rámci pracovní doby umožňuje.

Všechny odpovědi a výsledky, v této práci, byly v souladu se stanovenými cíli, které korespondují s cíli dílčími.

## 7 SOUHRN

Cílem práce bylo navrhnout a zrealizovat kompenzační místnost, na podporu zdraví a aktivní odpočinek, pro zaměstnance optického centra ve firmě Hella Autotechnik NOVA s.r.o.

V metodické části jsme charakterizovali firmu a její benefity, zaměstnance optického centra a sestavení plánu projektové realizace. Firma se zabývá předvývojem, vývojem a výrobou automobilového osvětlení se sídlem v Mohelnici. Jako každá organizace má pro své zaměstnance řadu výhod v podobě benefitů. Výzkumný soubor byl tvořen dvaceti zaměstnanci, pěti ženami a patnácti muži. Celkový věkový průměr zkoumaných zaměstnanců optického centra je 35 let. Doba, kterou stráví v práci u počítače se pohybuje okolo 37,5 hodin týdně. Metodika vyšetřování byla založena na dvaceti uzavřených i otevřených anketních otázkách.

Celková realizace kompenzační místnosti od návrhu až po zahájení provozu trvala 64 dní. Z finančního hlediska jsme se dostali na 52 tisíc korun i s vybavením. Celkový počet zaměstnanců optického centra činí 25 lidí, z toho 20 kompenzační místnost navštěvuje a 5 nenavštěvuje. Z výsledků vyplývá, že pohybová aktivita výrazně prospívá zaměstnancům a má pozitivní vliv na odbourání stresu. Mezi preferované, z hlediska aktivního odpočinku, jsou cviky protahovacího charakteru.

Nová doporučení kompenzačního cvičení, včetně správného provádění jednotlivých cviků a metodických kartiček, budou součástí dalšího rozšíření kompenzační místnosti. Zaměstnanci tímto získají větší přehled a správnost prováděných cviků.

## 8 SUMMARY

The thesis aims at creating a proposal and implementation of a compensation room that shall support health and the concept of active rest of employees working in the optical centre of the company Hella Autotechnik NOVA s.r.o.

The methodological part contains the company's characteristics and its benefits, employees of the optical centre, and the compilation of the project implementation schedule. The company based in Mohelnice is involved in the pre-development, development and production of automotive lighting. Like other companies, it offers its employees several benefits in the form of various benefits. The research team consists of twenty employees, five women and fifteen men. The total average age of the examined employees of the optical centre is 35 years. On average, they spend working at a computer around 37.5 hours a week. The research relied on twenty closed and open survey questions.

Altogether, the compensation room project was implemented, starting from the design to its commencement, in 64 days. In terms of financial demands, the room, including its equipment, cost 52 thousand Czech crowns. Out of the 25 employees of the optical centre, 20 workers use the compensation room, and five do not. The results clearly show that physical activity significantly benefits the centre's employees and positively affects stress relief. In terms of active rest, stretching exercises belong among the most preferred type of activities.

The proposal for further expansion of the compensatory room will also contain new recommendations for compensatory exercises, including the correct execution of individual exercises in the form of methodological cards. Thus, employees gain more insight into how to perform the exercises correctly.

## 9 REFERENČNÍ SEZNAM

- Adamírová, J. (2006). *Vyrovňovací cvičení* (3rd ed.). Praha: Česká asociace Sport pro všechny.
- Armstrong, A. (2002). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing.
- Armstrong, M. (2009). *Odměňování pracovníků-Jak z odměňování učinit zdroj úspěšnosti podniku*. Grada Publishing as.
- Arnold, J. 2007. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. Brno: Computer Press.
- Baechle, T. R., & Earle, R. W. (Eds.). (2008). *Essentials of strength training and conditioning*. Human kinetics.
- Bedrnová, E., Nový, I., (2004). *Psychologie a sociologie řízení*. 2. vyd. Praha: Management Press, 2004.
- Bělohávek, F., Košťan, P., Šuleř, O. 2001. *Management*. Olomouc: Rubico.
- Bláha, J.; Mateicius, A; Kaňáková, Z. 2005. *Personalistika pro malé a střední firmy*, 1.vyd. Brno: CP Books, a.s, 2005.
- Branham, L. 2007. *7 skrytých důvodů, proč zaměstnanci odcházejí z firem*, vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007 256s.
- Bursová, M. (2005). *Kompenzační cvičení: uvolňovací, protahovací, posilovací*. Praha: Grada.
- Buzková, K. (2006). *Fitness jóga*. Grada Publishing as.
- Čermák, J., Chválková, O., Botlíková, V., & Dvořáková, H. (2000). *Záda už mě nebolí* (4th ed.). Praha: Jan Vašut.
- d'Ambrosiová, H., Čornejová, H., Leštinská, V., Pelech, P., Stýblo, J., Šenk, Z., ... & Valenta, J. *Abeceda personalisty 2007*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2007. 286 s.
- d'Ambrosiová, H., Čornejová, H., Leštinská, V., Pelech, P., Stýblo, J., Šenk, Z., ... & Schmied, Z. (2011). *Abeceda personalisty 2011*.
- Dohnal, T., & Hodaň, B. (2008). *Rekreologie*.

- Dolanský, H. (2008). *Veřejné zdravotnictví*. Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik, Ústav ošetrovatelství.
- Dostálová, I. (2011). Teorie a praxe zdravotní tělesné výchovy. *Tělesná kultura*, 34(2), 114-126.
- Dostálová, I., & Miklánková, L. (2005). *Protahování a posilování pro zdraví*. Hanex.
- Dvořáková, Z. (2007). *Management lidských zdrojů*. CH Beck.
- Foot, M., & Hook, C. (2002). *Personalistika*. Computer Press (CP Books).
- Frömel, K., & Bauman, A. et al. (2006). Intenzita pohybové aktivity 15-69leté populace České Republiky. *Česká kinantropologie*, 10(1), 13-27.
- Gianoudis, J., Bailey, CA, a Daly, RM (2015). *Sdružení mezi sedavým chováním a stavbou těla, svalovou funkcí a sarkopenií u starších dospělých v komunitách*. *International*, 26 (2), 571-579.
- Haberlová, V., & Kyzlinková, R. (2009). *Rodinné potřeby zaměstnanců*. VÚPSV.
- Hella, Mohelnice. (2017). *O společnosti*. Web: <https://www.hella.com/hella-cz/cs/O-spolecnosti-30.html>.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*.
- Kalman, M., Hamřík, Z., & Pavelka, J. (2009). *Podpora pohybové aktivity pro odbornou veřejnost*. Olomouc: ORE Institut.
- Katz, J. N. (2006). Lumbar disc disorders and low-back pain: Socioeconomic factors and consequences. *Journal of Bone & Joint Surgery*, 88(Suppl. 2), 21–24. <https://doi.org/10.2106/JBJS.E.01273>.
- Kebza, V., & Komárek, L. (2003). *Pohyb a relaxace*. Erasmus.
- Kleibl, J., Dvořáková, Z., Šubrt, B. (2001). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck.
- Kociánová, R. (2004). *Personální řízení – teoretická východiska a vývoj*. Praha: Eurolex Bohemia.
- Kociánová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Grada Publishing as.
- Komercová, J., Svobodová, M. *Autorehabilitační sestava*. Olomouc: Dobra, Fontána, 2007.

- Krejčí, M., Šulová, L., Rozum, F., Havlíková, D. a Šafránková, D. (2018). *Výchova ke zdravému životnímu stylu: pro 2. stupeň ZŠ a odpovídající ročníky víceletých gymnázií*. Plzeň: Fraus.
- Křištofič, J. (2018). *Statický strečink-funkce a účinky: přehledová studie*. *Tělesná kultura*, 40(2), 78-87.
- Koubek, J. 2007. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press.
- Lall, S. (2001). *Konkurenceschopnost, technologie a dovednosti*. Knihy.
- Lehnert, M., Novosad, J., Neuls, F., Langer, F., & Botek, M. (2010). *Trénink kondice ve sportu*. Olomouc: Univerzita Palackého.
- Levitová, A., Hošková, B. (2016). *Zdravotně-kompenzační cvičení*. Grada Publishing as.
- Lewit, K. (2001). Rehabilitace u bolestivých poruch pohybové soustavy. *Rehabilitace a fyzikální lékařství*, 8, 4–17.
- Lipšová, V., Vavřinová, J., & Šamánek, J. (2005). *Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti*. Státní zdravotní ústav.
- Mečíř, P. (2006). Radikulární a pseudoradikulární bolesti dolních končetin – praktické zkušenosti z diagnostiky a léčby. *Medicína pro praxi*, 5, 236–240.
- Milkovich, T. G., Boudreau, W. J., (1993). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada a.s.
- Mullane, SL, Toledo, MJ, Rydell, SA, Feltes, LH, Vuong, B., Crespo, NC, ... & Buman, MP (2017). Sociální ekologické koreláty sedavého chování na pracovišti. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity* , 14 (1), 117.
- Nelson, A. G. (2009). *Strečink-na anatomických základech*. Grada Publishing as.
- Nováková, I. (2011). *Zdravotní nauka 2. díl (Vol. 2)*. Grada Publishing as.
- Palán, Z. (2002). *Lidské zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. Praha: Academia.
- Pelc, V. (2009). *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Linde, 2009, 233 s.

Pelclová, J., Vašíčková, J., Frömel, K., Bláha, L., Feltlová, D., Mítáš, J., et al. (2009). Vliv vybraných faktorů na pohybovou aktivitu a sezení u zaměstnaných a osob v důchodu ve věku 55-69 let. *Česká kinantropologie*, 12(4), 49-59.

Poděbradský, J., & Poděbradská, R. (2009). Fyzikální terapie – manuál a algoritmy. Praha: Grada Publishing.

Poděbradská, R. (2018). *Komplexní kineziologický rozbor: funkční poruchy pohybového systému*. Grada Publishing as.

Poděbradská, R., Řezaninová, J., Moc Králová, D., Machová, L., & Vysoký, R. (2017). Nejčastěji indikované metody fyzikální terapie u funkčních poruch pohybového systému. *Rehabilitácia*, 54, 199–204. Rychlíková, E. (2002). Funkční poruchy kloubů končetin. *Praha: Grada-Avicenum*.

Sekot, A. (2015). *Pohybové aktivity pohledem sociologie*. Masarykova univerzita.

Serranová, T., Růžička, E., & Roth, J. (2014). Funkční poruchy hybnosti. *Česká a slovenská neurologie a neurochirurgie*, 77//110, 270–286.

Skoumal, J., & Hobza, V. (2010). Životní styl jako nástroj motivace a výkonnosti manažerů. *Tělesná kultura*, 33(2), 50-62.

Stackeová, D. (2008). Fitness programy. *Teorie a praxe*, 2.

Stackeová, D. (2011). *Relaxační techniky ve sportu*. Grada Publishing as.

Stackeová, D. (2014). *Fitness programy z pohledu kinantropologie*. Galén.

Stackeová, D. (2018). *Cvičení na bolavá záda*. Grada Publishing as.

Státní zdravotní ústav. (2009, srpen). *Program podpory zdraví na pracovišti*. Web: <http://www.szu.cz/téma/pracovni-prostredi/program-podpory-zdravi-na-pracovisti>.

Steiner, R. (2017). *Poznání lidské bytosti podle těla, duše a ducha: o raných stavech Země*. Samotišky: Michael.

Stýblo, J.; Šenk, Z.; Trylč, L.; Valenta, J. 2009. *ABECEDA personalistiky*, 3.vyd. Olomouc: nakladatelství ANAG, 2009 383s.

Stýblo, J. 1993. *Personální management*, vyd.Praha: Grad, a.s., 1993 334 s.

Šlachta, R., & Hobza, V. (2010). *Uplatňování systému podpory zdraví na pracovišti v České republice*. Olomouc: FTK UP v Olomouci.

Thömmes, F. (2018). *Cviky a protahování při sedavém zaměstnání: první pomoc při bolesti zad: kdo více sedí, dříve umírá*. Praha, Grada.

Tlapák, P. (1999). *Tvarování těla. Pro muže i ženy, 1*.

Tureckiová, M. (2004). *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. GRADA Publishing as.

Vojáček, J. (2020). *Umění být zdravý*. V Brně: CPress.

World Health Organization. (2008). *International statistical classification of diseases and related health problems, ICD-10, Volume 1 (2nd ed.)*. Praha: Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR.



## **10 PŘÍLOHY**

### **Seznam příloh:**

Příloha 1 – Anketní otázky

Příloha 2 – Fotografie kompenzační místnosti 1

Příloha 3 – Fotografie kompenzační místnosti 2

## Příloha 1 – Anketní otázky

### 1. Pohlaví:

- Muž
- Žena

### 2. Věk:

### 3. Jaké pomůcky máte raději?

- Mám raději posilovací pomůcky
- Mám raději protahovací pomůcky
- Cvičím bez pomůcek

### 4. Jak často kompenzační místnost navštěvujete (týdně)?

- Jednou a méně krát
- Dvakrát
- Dvakrát a více krát

### 5. Kolik času v kompenzační místnosti strávíte (v minutách)?

- Méně jak 20 minut
- Do 40 minut
- Více jak 40 minut

### 6. Chodíte sami do kompenzační místnosti?

- Ano, do kompenzační místnosti chodím sám/a
- Ne, chodím tam se svým kolegou/yní

### 7. Uvítali byste názorné ukázky cviků a jaké? (můžete vybrat více možností)

- Video
- Plakáty
- Předcvičovatel
- Ne, rád/a cvičím podle sebe

### 8. Doplnili byste kompenzační místnost o další vybavení a jaké?

- Ne
- Ano – jaké:

**9. Pozorujete na sobě nějaké změny? (můžete vybrat více možností)**

- Zlepšila se mi fyzická kondice
- V místnosti přijdu na jiné myšlenky
- Více se těším do práce
- Cítím se být uvolněnější
- Přestaly mě bolet záda
- Nepozoruji na sobě žádné změny

**10. Doporučili byste navštěvování místnosti jiným kolegům?**

- Ano
- Ne

**11. Preferujete design místnosti?**

- Přírodní motivy
- Firemní prvky
- Nezaleží mi na tom

**12. Jste spokojení se vzdáleností kompenzační místnosti od pracoviště?**

- Ano, mám to blízko
- Ne, je to pro mě daleko
- Neřeším vzdálenost

**13. Pomáhá vám kompenzace v místnosti zbavit se stresu?**

- Ano
- Ne

**14. Jak jste spokojení s prostředím (klíma)?**

- Vyhovuje mi
- Chybí mi okna
- Uvítal/a bych klimatizaci

**15. Máte dostatek místa na cvičení?**

- Ano
- Ne
- Vždy se nějak domluvíme

**16. Motivovaly by Vás týdenní výzvy a soutěže?**

- Samozřejmě, rád/a se zapojím do nějaké výzvy, soutěže
- Ne, vůbec mě to neláká
- Nepřemýšlel/a jsem nad tím

**17. Máte nějaké zdravotní potíže**

- Ne
- Ano

Jaké:

**18. Co Vám na Vaše zdravotní problémy pomáhá? (můžete vybrat více možností)**

- Pohybová aktivita
- Odpočinek
- Klidné prostředí
- Poslech hudby
- Protahení
- Jiné

jaké:

**19. Chtěli byste se o možnostech kompenzační místnosti v rámci prevence zdraví dozvědět více?**

- Ano
- Ne

**20. Pokud ano, jakou formou byste chtěli být informováni v oblasti prevence?**

- Prezenčního školení
- E-learningu
- Písemnou formou (skripta, manuály)

Příloha 2 – Fotografie kompenzační místnosti 1



Příloha 3 – Fotografie kompenzační místnost 2

