

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

Péče o zdraví zaměstnanců ŠKODA AUTO a.s. jako specifická oblast zaměstnaneckých benefitů

Bakalářská práce

Tereza Kopejsková

Vedoucí práce: PhDr. Alemayehu Kumsa, Ph.D



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Tereza Kopejsková**

Studijní program: Ekonomika a management

Obor: Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Péče o zdraví zaměstnanců ŠKODA AUTO a.s. jako specifická oblast zaměstnaneckých benefitů**

Cíl: Teoretickým cílem bakalářské práce je zmapování tématu zaměstnaneckých benefitů, především zdravotních a též zdravotních benefitů ve společnosti Škoda Auto a.s. se zaměřením na zdravotní preventivní programy, pořádané útvarem SG Zdravotní služby a ergonomie. Praktickým cílem je celkové zhodnocení realizovaných preventivních programů na základě dat sesbíraných dotazníkovým šetřením a dat poskytnutých oddělením SG. Dále pak návrh nových preventivních programů či prodloužení stávajících s největším zájmem.

Rámcový obsah:

1. Úvod a cíle práce
2. Teoretická východiska k tématu zaměstnaneckých benefitů
3. Zdravotní benefity
4. Praktický výzkum – Analýza uskutečněných preventivních zdravotních programů pořádaných oddělením SG
5. Vyhodnocení analýzy uskutečněných preventivních zdravotních programů pořádaných oddělením SG
6. Návrh nového preventivního programu či prodloužení stávajícího s největším zájmem
7. Závěr

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
2. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, 2015. 920 s. ISBN 978-80-247-5258-7.
3. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
4. MACHÁČEK, I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer, 2019. 264 s. ISBN 978-80-7598-361-9.
5. URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2017. 157 s. ISBN 978-80-271-0227-3.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2020

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2021

L. S.

Elektronicky schváleno dne 27. 5. 2021

Tereza Kopejsková
Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 31. 5. 2021

PhDr. Alemayehu Kumsa, Ph.D.
Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 31. 5. 2021

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.
Garant studijního oboru

Elektronicky schváleno dne 31. 5. 2021

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.
Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracovala samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídila vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnici OS.17.10 Vypracování závěrečné práce.

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

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

V Mladé Boleslavi dne 7.12.2021

Na tomto místě bych ráda poděkovala všem kolegům z oddělení SG – Zdravotní služby a ergonomie, a především paní Radce Šimůnkové a Mgr. Věře Prokorátové za poskytnutí potřebných informací a odborných rad, bez kterých by se tato práce neobešla.

Obsah

Úvod.....	7
1 Teoretická východiska k tématu zaměstnaneckých benefitů	8
1.1 Členění zaměstnaneckých benefitů.....	10
1.2 Systém zaměstnaneckých benefitů	12
2 Zdravotní benefity	14
2.1 Povinná zdravotní péče	15
2.2 Dobrovolná zdravotní péče	16
3 Zdravotní benefity poskytované společností ŠKODA AUTO a.s.	18
3.1 Prevence v ordinacích pracovních lékařů.....	19
3.2 Rehabilitační programy	20
3.3 Workshopy	21
3.4 Dny zdraví	21
4 Analýza uskutečněných preventivních programů.....	23
4.1 Prevence v ordinacích pracovních lékařů.....	24
4.2 Rehabilitační programy	25
4.3 Workshopy	26
4.4 Dny zdraví	27
4.5 Doplnující otázky	28
5 Vyhodnocení analýzy.....	30
6 Návrh na prodloužení a rozšíření stávajícího programu	34
Závěr	35
Seznam literatury	37
Seznam obrázků a tabulek.....	41
Seznam příloh	42

Seznam použitých zkratk a symbolů

BMI	index tělesné hmotnosti
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
PSA	prostatický specifický antigen
SG	Sozialwesen Gesundheitswesen
ŠA	ŠKODA AUTO a.s.

Úvod

Zdraví je jedním z nezákladnějších předpokladů pro vedení kvalitního života, a to jak soukromého, tak i toho pracovního. Péče o něj, především ta preventivní, je stěžejním bodem pro jeho udržení a v současné době, kdy světem zmítá stále probíhající pandemie COVID-19, je na ni kladen ještě větší důraz, na což reagují i zaměstnavatelé, kteří stále více implementují mezi poskytované benefity i péči o zdraví. Výjimkou není ani přední česká automobilová společnost ŠKODA AUTO a.s., jež je součástí koncernu Volkswagen Group, která svým zaměstnancům poskytuje rozsáhlou sadu zaměstnaneckých benefitů, v níž má své místo právě i péče o zdraví, a to kromě jiného i formou preventivních programů, pořádaných oddělením SG – Zdravotní služby a ergonomie, jejichž zkoumání je předmětem této práce.

Teoretickým cílem práce je zmapování tématu zaměstnaneckých benefitů s důrazem kladeným na benefity zdravotní, a též zmapování zdravotních benefitů, hlavně preventivních programů, ve společnosti ŠKODA AUTO a.s.

Autorka se v této části bakalářské práce nejprve zaměřuje na definování pojmu zaměstnaneckých benefitů, kde není opomíjeno ani uvedení jejich příkladů, členění a systémy čerpání. V druhé kapitole se pak věnuje benefitům zdravotním a také shrnuje povinnou péči o zdraví zaměstnanců, jež zaměstnavateli stanovuje legislativa. Následující kapitola obsahuje krátké představení společnosti ŠKODA AUTO a.s., benefity, které svým zaměstnancům poskytuje, a především detailněji představuje jednotlivé okruhy poskytovaných preventivních programů.

Praktická část se zabývá analýzou odpovědí nasbíraných v rámci dotazníkového šetření, jehož se zúčastnili zaměstnanci společnosti ŠKODA AUTO a.s., kteří jej mohli vyplnit přes zaměstnanecký portál ŠKODA Space nebo na očkovacích akcích proti COVID-19 a chřipce.

Hlavním cílem práce je celková sumarizace a zhodnocení realizovaných preventivních programů pomocí dat sesbíraných dotazníkovým šetřením, odhalení nedostatků a prostorů pro zlepšení a na jejich základě navržení řešení vedoucích ke zlepšení poskytovaných služeb, a to buď pomocí rozšíření nabídky preventivních programů, nebo prodloužení a zkvalitnění programu již probíhajícího.

1 Teoretická východiska k tématu zaměstnaneckých benefitů

V této kapitole bude vysvětlen a definován pojem zaměstnaneckých benefitů, jejich charakteristika, klasifikace význam a cíle. Zároveň budou přiblíženy jednotlivé typy zaměstnaneckých benefitů a systémy jejich čerpání.

Pojem zaměstnaneckých benefitů má svůj původ v latinském jazyce a je odvozen od slova beneficium, což je vykládáno jako dobrý skutek. Při zobecnění je benefit považován za určitou formu výhody oproti jiným. I z tohoto důvodu bývají zaměstnanecké benefity označovány také jako zaměstnanecké výhody. Většina odborníků považuje tyto dva termíny za synonyma, avšak Wilton (2016) v nich vidí značné rozdíly, které budou později přiblíženy. V této práci jsou pojmy benefity a výhody vnímány jako slova stejného významu, tedy synonyma.

Podle Koubka (2015) jsou zaměstnanecké výhody určitými složkami odměn, které jsou zaměstnavatelem poskytovány zaměstnancům navíc k finanční odměně a získávají na ně nárok pouze tím, že pro danou organizaci pracují. Tyto benefity často nejsou přímo vázány na pracovní výkon zaměstnance na rozdíl od mezd, avšak mohou být spjaty se zásluhami, dobou, po jakou pracovník v organizaci působí nebo tím, jakou funkci ve firmě zastává. Wilton (2016) však tyto skutečnosti rozděluje, a to co je poskytováno všem zaměstnancům pouze za to, že v dané organizaci pracují, označuje zaměstnaneckými benefity a za zaměstnanecké výhody považuje to, na co mají zaměstnanci nárok až po splnění určitých stanovených kritérií. Urban (2017) označuje benefity spojené s postavením nebo výkonem jako tzv. motivační benefity, které mají za cíl právě zvýšení motivace k výkonosti jednotlivých pracovníků nebo celých pracovních skupin. Při poskytování zaměstnaneckých benefitů však nesmí ze strany zaměstnavatele docházet k diskriminaci, což jasně stanovuje zákoník práce, a to antidiskriminačním zákonem (§16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Diferenciace v rámci poskytování zaměstnaneckých výhod, tak může být stanovena náročností, pracovním prostředím nebo charakterem pracovní pozice. Popřípadě může být omezen nárok na čerpání zaměstnaneckých benefitů pro pracovníky, kteří pracují na jiný úvazek, nežli je pracovní poměr, např. na částečný úvazek (Pelc, 2011).

Poskytování zaměstnaneckých benefitů není právně povinné a je součástí personální politiky a nástrojem personálního managementu, a proto je v každé

organizaci stanoveno jinak, a to často v závislosti na velikosti daného podniku, nabídky podobných firem v rámci trhu práce, a především na finančních možnostech. Z hlediska práva bývá poskytování předmětem kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv, nebo je možné jej nalézt ve vnitropodnikových předpisech či v individuálních smlouvách uzavřených mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (Pelc, 2009). Avšak jejich poskytování je prostředkem ke zvyšování konkurenceschopnosti a atraktivitě jako zaměstnavatele, a proto by ani v malých podnicích nemělo být opomíjeno.

Benefity mají pro firmu příznivý vliv. Vedou především k vylepšení postavení na trhu práce a tvorbu dobré image. Přispívají k získávání nových kompetentních zaměstnanců. Nabídka benefitů je jedním ze stěžejních rozhodovacích faktorů při volbě mezi více pracovními nabídkami (Macháček, 2019). Na tomto tvrzení se shoduje i Tegze (2019), který benefity taktéž považuje za důležitý aspekt pro potenciální zaměstnance a za něco co firmu odliší a zatraktivní ji na trhu práce před konkurencí a zkvalitní tak recruitment nových pracovníků. Zároveň je to jeden z nástrojů uvedených Bednářem (2018), který si ukládá za cíl snížení fluktuace zaměstnanců a motivování k podávání lepších pracovních výkonů. Zaměstnanecké výhody tedy taktéž přispívají k udržení zaměstnanců stávajících a mají dopad na jejich loajalitu vůči firmě a spokojenost. Mnohdy nabízené benefity cílí na ulehčení dosažení tzv. work life balance, tedy rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem, podporu relaxace, sociálního zázemí, rozvoje a celkového zkvalitnění života pracovníka, popřípadě i jeho rodinných příslušníků. Například už i známý československý podnikatel Tomáš Baťa (3.4.1876 – 12.7.1932), jeden ze zakladatelů zlínské obuvnické firmy Baťa, zvyšováním kvality života a kulturního a sportovního vyžití svých zaměstnanců budoval zároveň i jejich vztah a loajalitu k podniku a přesvědčil se, že tento pozitivní vliv vede k zvýšení jednotlivých pracovních výkonů a produktivitě, což dále vede k lepším výsledkům celého podniku (Lešingrová, 2008).

Z důvodu možného ušetření některých mzdových nákladů, odvodných úlev a celkově důvodů daňového charakteru jsou zaměstnanecké benefity pro firmu výhodné i z ekonomického hlediska (Pelc, 2009). Avšak Armstrong uvádí, že: *„Zaměstnanecké výhody jsou nákladnou částí celkového souboru hmotných odměn. Mohou odpovídat až jedné třetině nákladů na základní mzdy/platy, či*

dokonce více, a musejí být pečlivě plánovány a řízeny.“ (Armstrong, 2009, str. 382). Z tohoto důvodu Armstrong (2015) také tvrdí, že by měl být veden rozpočet spojený s poskytováním zaměstnaneckých výhod, se kterým by měly být porovnány výdaje. Zároveň také uvádí, že je třeba provádět pravidelná šetření týkající se názoru pracovníků na soubor zaměstnaneckých benefitů, čímž se zjistí, v jakých oblastech lze na benefitech ušetřit a v jakých by naopak zaměstnanci ocenili benefity více. Dvořáková (2012) s tímto názorem souhlasí a dodává, že soubor poskytovaných benefitů by měl být náležitě zvážen již před zavedením, protože následné rušení či omezování již poskytovaných zaměstnaneckých výhod je velice problematické a může vést až k nespokojenosti pracovníků. V případě některých zaměstnanců navíc není poskytování benefitů chápáno jako součást péče o zaměstnance, ale samozřejmost a jeho absence tak opět může vést k opět k nespokojenosti.

1.1 Členění zaměstnaneckých benefitů

Pelc (2011) pokládá za vhodné třídit zaměstnanecké benefity na základě několika hledisek, tj. podle hlediska věcného, daňové a odvodové výhodnosti, charakteru výdajů a příjmů a časové působnosti.

1. Z hlediska věcného

Urban (2017) z tohoto hlediska člení benefity do následujících tří skupin:

- **Výhody vztahující se k práci**

Tyto výhody jsou součástí pracovních podmínek. Řadí se mezi ně příspěvky na stravování, a to jak formou stravenek, tak i dotovaného stravování včetně např. bezplatného občerstvení a nápojů na pracovišti. Dále sem patří také příspěvky na dopravu nebo její zajištění, poskytování vzdělávacích kurzů za účelem rozvoje zaměstnanců nad rámec bezprostředních potřeb organizace a nadstandardní pracovní volna.

- **Pracovní pomůcky**

Jedná se o takové pracovní pomůcky, které jsou poskytnuty zaměstnavatelem a lze je využít i k soukromým účelům. Nejčastěji se jedná o služební notebooky, telefony a další výpočetní techniku nebo osobní automobily. Lze sem zároveň zařadit i služby telefonních

operátorů, příspěvek na bydlení či oděv apod. Tyto pomůcky mohou být vázány na postavení zaměstnance v organizaci.

- **Výhody osobní a sociální povahy**

Tyto výhody jsou nastaveny tak, aby vedly ke zkvalitnění nebo zpříjemnění soukromého života zaměstnance. Patří k nim nadstandardní zdravotní péče o zaměstnance, popřípadě i o jeho rodinné příslušníky, možnost využití firemních jeslí, mateřských školek a dětských táborů, finanční výpomoc a ručení za půjčky, pojištění a připojištění, různá odborná poradenství, příspěvek na dovolenou nebo platové dorovnání v případě nemoci. Zároveň sem spadají i kulturní a rekreační aktivity, jako např. zvýhodněné vstupy na sportovní utkání nebo kulturní akce, dárky a dárkové šeky při speciálních událostech nebo nabídka služeb a produktů za zvýhodněné ceny.

Obdobné evropské řazení používá i Koubek (2015), u něhož se pouze liší názvy jednotlivých typů (tj. výhody sociální povahy, výhody, které mají vztah k práci a výhody spojené s postavením v organizaci) obsahově se však shodují.

2. Z hlediska daňové a odvodové výhodnosti

V případě daňové a odvodové výhodnosti rozděljuje Pelc (2011) benefity na:

- **Mimořádně výhodné**

Takové benefity jsou výdaji na straně zaměstnavatele a jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a pro zaměstnance nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění a neplatí se z nich pojistné.

- **Částečně výhodné**

Jsou označovány také jako benefity s dílčí výhodností. Jejich částečná daňová výhoda se projeví buď pouze na straně zaměstnavatele či pouze na straně zaměstnance, anebo omezeně pro obě strany. Jedná se o kombinace různých jednotlivých mimořádně výhodných zaměstnaneckých benefitů.

3. Z hlediska charakteru výdajů a příjmů

Při členění z hlediska charakteru výdajů a příjmů Pelc (2011) uvádí, že je třeba na věc nahlížet ze dvou pohledů:

- **Z pohledu zaměstnavatele**

Výdaje na straně zaměstnavatele jsou děleny na:

- a) **finanční** – zaměstnavatel zaměstnancům přímo vydává finanční prostředky (např. příspěvek na bydlení, příspěvek na dopravu)
- b) **nefinanční** – jsou naopak poskytovány bez přímého výdaje finančních prostředků (např. zvýhodněná nabídka vlastních produktů či služeb zaměstnanci, flexibilní pracovní doba)

- **Z pohledu zaměstnance**

Příjmy na straně zaměstnance se rozdělují na:

- a) **peněžní** – v takovém případě zaměstnanec přímo obdrží peněžní prostředky (např. příspěvek na dopravu)
- b) **nepeněžní** – zaměstnanec obdrží benefit v podobě zvýhodněných či bezplatných služeb nebo produktů (např. nadstandardní zdravotní péče).

4. Z hlediska časové působnosti

Časová působnost benefitů se dle Pelce (2011) dělí na:

- **jednorázové** – jedná se o tzv. okamžité benefity a patří mezi ně např. poskytnutí půjčky
- **krátkodobé** – spadají sem příspěvky na nápoje a stravování, tedy stravenky
- **dlouhodobé** – mezi dlouhodobé benefity řadíme např. pojištění a připojištění.

1.2 Systém zaměstnaneckých benefitů

Podle Macháčka (2019) je za potřebí dělit benefity i na základě systému jejich poskytování, a to na fixní a flexibilní. S tímto rozdělením souhlasí i Urban (2017), který ho navíc rozšiřuje o kombinaci fixního a flexibilního systému, která se pokouší

o oboustrannou výhodnost, tedy jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. V této práci je použito dělení pouze na fixní a flexibilní.

Systémy jsou dle Macháčka (2019) charakterizovány následovně:

- **Fixní poskytování benefitů**

Forma těchto zaměstnaneckých výhod, označovaná také jako plošná, je stanovena zaměstnavatelem v kolektivní smlouvě či ve vnitropodnikovém předpisu. Čerpání sady základních nabízených benefitů určených všem zaměstnancům je volitelné a záleží tedy na zaměstnancích samotných, zda je budou čerpat či nikoliv. Tato forma bývá často z pohledu zaměstnavatele označována za nevýhodnou, a to z důvodu že pracovníci nemusejí benefity zcela využívat, avšak firma do nich i tak investuje.

Nejčastěji se plošné poskytování využívá např. u pružné pracovní doby, dovolené nad rámec zákona nebo sick days.

- **Flexibilní poskytování benefitů**

Flexibilní forma, známá také jako cafeteria systém, spočívá ve stanovení ročních bodových limitů zaměstnavatelem pro každého zaměstnance. Počty bodů se mohou na jednotlivých pracovních pozicích lišit, a to v závislosti na náročnosti dané pozice, postavení ve firmě, počtu odpracovaných let apod. Zaměstnanci si takto sami v rámci svých bodových limitů optimalizují a určí, jaké benefity z předem stanoveného balíčku chtějí na základě osobních potřeb a preferencí čerpat. Díky tomu má i zaměstnavatel k dispozici zpětnou vazbu a může tak zjistit, o jaké benefity je skutečný zájem.

Hejzlarová a Patáková (2019) upozorňují, že v praxi zaměstnanecké benefity čím dál tím více nebývají plně využívány a zároveň pozorují odklon od cafeteria systému. Připisují to mimo jiné i nevhodné nabídce benefitů, časové či administrativní náročnosti jejich výběru nebo možnosti vyměnit nevyčerpané body za peníze. Souhlasí také s Armstrongem (2009), že by měl být prováděn průzkum k zjištění skutečného zájmu zaměstnanců o benefity.

2 Zdravotní benefity

Tato kapitola se věnuje především benefitům podporujících zdraví, které jsou určeny zaměstnancům a dále také přibližuje tematiku povinné péče o zdraví zaměstnanců stanovenou zákony.

Vykonávání pracovní činnosti i samotné setrvání v pracovním prostředí tvoří značnou část lidského života, na základě čehož by měl i zaměstnavatel dbát na podporu zdraví svých zaměstnanců, protože dle Kubíčkové a Patákové (2018) je pouze zdravý zaměstnanec schopen kvalitně odvádět svou práci. Zdraví je navíc stěžejní pro plnohodnotný a produktivní život a jak uvádí Holčík (2004) je také nezbytné při ekonomickém a sociálním rozvoji. Marková, Venglářová a Babiaková (2006) zastávají názor, že podstatou pro udržení zdraví je důležitá prevence a aktivní přístup k péči o něj i k jeho rozvoji, včasná diagnostika, terapie a rehabilitace. Zájem o benefity v oblasti péče o zdraví zaměstnanců neustále roste, s čímž souhlasí i Kubíčková a Patáková (2018), které zdravotní benefity řadí mezi současné trendy. Stejně tak uvádí i Jakešová (2021), která narůstající popularitu připisuje mimo jiné i stále probíhající pandemii onemocnění COVID-19, která ovlivňuje jak zaměstnance a zaměstnavatele, tak i samotné zaměstnanecké výhody. Do popředí se díky pandemii dostává péče o zdraví a celkovou pohodu a nahrazuje zábavu a různé kulturní požitky, které zaujímali přední pozice dříve.

Avšak podniky si již dlouhodobě uvědomují, že zdraví a spokojení zaměstnanci zastávají důležitou a neodmyslitelnou roli v prosperitě firmy. Péče o zdraví je v podnicích chápána jako prostředek ke zvyšování výkonnosti zaměstnanců a tím i celého podniku (Šugárová, 2012).

Důležitost podpory zdraví zaměstnavatelem podtrhuje i soutěž, která je již od roku 2005 každoročně vyhlašována hlavním hygienikem České republiky a organizována Státním zdravotním ústavem pod záštitou Ministerstva zdravotnictví České republiky s názvem Podnik podporující zdraví. V rámci soutěže je posuzována povinná péče odvozená od legislativy České republiky a taktéž dobrovolná podpora zdraví na pracovištích. Za cíl si tato soutěž ukládá podpoření a rozvoj zdravého životního stylu, čímž se zároveň snižují zdravotní rizika a zlepšuje se kvalita života (Podnik podporující zdraví, 2021).

2.1 Povinná zdravotní péče

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

Základní povinností všech zaměstnavatelů bez jakýchkoliv rozdílů je zajištění bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí pro zaměstnance a případně i další oprávněné osoby, které se na pracovišti nacházejí. Zároveň je povinen zajistit první pomoc na pracovišti a informovat zaměstnance o bezpečnosti a rizicích spojených s výkonem práce, poskytnout jim osobní ochranné pomůcky, stanovit bezpečnostní zásady práce, a především zajistit pravidelná roční školení o BOZP a požární ochraně s čímž je spojeno i povinné vedení dokumentace. Povinně také musí být evidovány úrazy na pracovišti v tzv. knize úrazů (Povinnosti BOZP – průvodce pro zaměstnavatele, 2021).

Stěžejním bodem je také zajištění pracovnělékařských služeb zahrnujících vstupní, periodické i mimořádné prohlídky, které jsou prováděny z důvodu posouzení zdravotní způsobilosti k práci a mají za účel předcházet vzniku poškození zdraví. Musí také zajistit, aby pracovník vykonával pouze takovou pracovní činnost, ke které je zdravotně způsobilý a která odpovídá jeho schopnostem. Dalšími prohlídkami jsou výstupní a následné prováděné po ukončení rizikové práce. Zároveň je zaměstnavateli uložena povinnost vést dokumentaci o pracovnělékařských službách (Šubrt a Tuček, 2019).

Při změně pracovní způsobilosti zaměstnance je zaměstnavatel povinen upravit pracovní místo a podmínky, což se týká také těhotných a kojících žen, které musí informovat o nepříznivých faktorech a rizicích či případných negativních dopadů plynoucích z pracovního prostředí. Jednotlivá pracovní místa navíc musí být kategorizována dle nepříznivých faktorů majících vliv na zdraví pracovníků. Je tedy měřena a zhodnocena zátěž, které jsou zaměstnanci na jednotlivých konkrétních místech vystaveni. Toto rozčlenění je následně předkládáno orgánům ochrany veřejného zdraví (Povinnosti BOZP – průvodce pro zaměstnavatele, 2021)

2.2 Dobrovolná zdravotní péče

Jak již bylo zmíněno, poskytování zaměstnaneckých výhod není nijak právně stanoveno, a proto je označeno jako dobrovolná zdravotní péče.

Jak uvádí Havelka (2018), benefity podporující zdraví nejsou jasně kategorizovány a zahrnují kromě nadstandardní lékařské péče i pestrou škálu aktivit se zacílením na zdravý životní styl. Zároveň tvrdí, že je-li udržováno dobré zdraví pracovníků a s tím spojená podpora zdravých návyků a zdravého životního stylu, profituje díky tomu i zaměstnavatel, jemuž jsou tím ušetřeny finanční prostředky vynaložené na nemocenskou.

Jedním z nabízených benefitů je nadstandardní zdravotní péče, která může být v některých případech poskytována navíc i rodinným příslušníkům zaměstnanců. Hudáč (2019) vysvětluje tento pojem jako péči, při které jsou zaměstnanci poskytnuty výhody a služby, které nejsou dle jeho zdravotního stavu nezbytně nutné a jsou vykonávány na jeho žádost. Nadstandard se zde projevuje buď navýšením komfortu či nabídkou využití alternativních postupů a metod. V této péči může být zahrnuta např. předplacená karta, kterou lze uplatnit v nasmlouvaných předních nemocnicích nebo soukromých klinikách a lze ji využít na různé zdravotní a preventivní služby, jako jsou např. očkování proti chřipce, očkování proti klíšťové encefalitidě, prevence civilizačních chorob a nádorových onemocnění. V některých firmách je tento benefit dostupný plošně všem zaměstnancům a v některých se úroveň nadstandardní péče určuje postavením zaměstnance ve firmě (Mužíková, 2011).

Šugarová (2012) s tímto výčtem souhlasí, a navíc jej doplňuje o zajištění specializovaných lékařů jako jsou gynekolog, oční lékař, dentista apod.

Berglová (2018) zdůrazňuje, že benefit nadstandardní zdravotní péče se vyznačuje výhodností pro zaměstnance i zaměstnavatele, kdy pro zaměstnavatele je výhodný daňově a pro zaměstnance daňově osvobozený.

Do pestré škály zdravotních benefitů jsou také řazeny doplňky stravy a vitamínové preparáty na zlepšení imunity organismu, které jsou zaměstnavatelem buď částečně hrazeny nebo jsou zcela bezplatné. Není opomenuto ani samotné zpřístupnění zdravého stravování a zajištění bezplatného pitného režimu na pracovišti. V některých firmách navíc probíhají tzv. ovocné dny, během kterých zaměstnanci v předem stanovené dny v týdnu dostávají zdarma ovoce. Méně

tradičním benefitem je pak poskytnutí poradenství pro zdravé stravování ze stran diabetologů, odborníků na zdravou stravu či obezitologů (Šugarová, 2012).

Mnoho nabízených benefitů se zaměřuje na sportovní aktivity a pohybový aparát. Nejčastějším způsobem jsou permanentky za zvýhodněnou cenu do fitness center, plaveckých bazénů apod. Permanentky mohou často využívat i rodinní příslušníci. V některých podnicích lze také nalézt fitness místnosti přímo na pracovištích, kde mohou zaměstnanci sportovat během polední pauzy nebo před a po pracovní době a je jim tak ušetřeno dojíždění do klasických fitness center (Šugarová, 2012).

O pohybový aparát se dbá i pomocí ergonomických prvků na pracovišti. Skřehot (2009) považuje zajištění pracovních podmínek, které ze zdravotního hlediska nezatěžují organismus za důležité a primární. Pro doplnění péče poskytují podniky v rámci zdravotních benefitů i služby fyzioterapeutů.

V posledních letech se vlivem dnešní uspěchané doby do popředí dostává také péče o duševní zdraví a rozvíjejí se aktivity v oblasti prevence stresu, depresí či syndromu vyhoření. Zaměstnancům bývá k dispozici i firemní psycholog, popřípadě nasmlouvaný externí psycholog. Společně s tím je spojeno zavádění tzv. odpočinkových zón, které jak tvrdí Zajíc (2016) podporují spokojenost zaměstnanců, a to především z řad IT pracovníků, kteří je oceňují a využívají nejvíce. Stylizace odpočinkových zón je stanovena individuálně dle daného podniku, jsou často sportovně-relaxační a lze v nich najít herní konzole a deskové hry, knihovnu a křeslo na čtení, šipky nebo stolní tenis, sedací vaky a různé relaxační zóny.

Mezi oblíbené aktivity zaměstnavatelů patří také tzv. dny zdraví. Jedná se o předem naplánovaný preventivní program, který má za účel odhalovat rizika nejčastěji civilizačních a nádorových chorob a dostat je do povědomí zaměstnanců spolu s radami, jak jim předcházet. Na těchto dnech často probíhají různá vyšetření, např. dermatologická, měření zraku, podologie, měření krevního tlaku, hladiny cukru v krvi a další. Dny zdraví probíhají většinou ve spolupráci s pojišťovnou či externí soukromou firmou nebo má-li na to podnik prostředky, může je zorganizovat samostatně (Oborová zdravotní pojišťovna, 2017).

Šugarová (2012) dále uvádí zaměstnanecké benefity jako sick days (zdravotní dny volna) a lázeňské, ozdravné i rekreační pobyty.

3 Zdravotní benefity poskytované společností ŠKODA AUTO a.s.

Společnost ŠKODA AUTO a.s. (dále jen ŠA), která je od roku 1991 součástí koncernu Volkswagen, je největší českou automobilovou společností s více než stoletou historií a počtem 36 000 zaměstnanců. Výrobní závody se nacházejí v Mladé Boleslavi, Kvasinách a Vrchlabí, některá nevýrobní oddělení však sídlí i v Praze. Současným předsedou představenstva je Dipl.-Ing. Thomas Schäfer (Naše dědictví, 2021).

Svým zaměstnancům nabízí ŠA pestrou škálu zaměstnaneckých benefitů, čímž ještě více navyšuje a upevňuje svou atraktivitu jako zaměstnavatele. Benefity jsou poskytovány formou cafeteria systému a nabídka obsahuje benefity jako penzijní spoření, stravování, podpora rodin s dětmi (např. příspěvek při narození dítěte, příspěvek na jesle), zápůjčky a úvěr, benefity za věrnost firmě (např. odměna při odchodu do důchodu, odměna při pracovním výročí), rekreaci a cestovní pojištění, doprava do práce, ubytování, zvýhodněné tarify u mobilních operátorů a slevy na výpočetní techniku, poskytnutí pracovního oděvu a obuvi, slevy na produkty značky ŠA a speciální benefity pro seniory a stážisty (Benefity, 2021).

Péči o zdraví zaměstnanců se společnost ŠA věnuje dlouhodobě a na mnoha úrovních, což potvrzuje, že již třikrát za sebou uspěla (tj. v letech 2019, 2020 a 2021) v soutěži Podnik podporující zdraví, kde dosáhla nejvyššího třetího stupně titulu (Společnost ŠKODA AUTO znovu uspěla v soutěži Podnik podporující zdraví 2021, 2021).

V případě zdravotních benefitů se ŠA zaměřuje především na prevenci a včasné rozpoznání rizikových faktorů, což považuje za mnohem účinnější nežli řešení následků zdravotních obtíží, a to jak u obtíží plynoucích z vykonávání pracovní činnosti, tak u všeobecně známých civilizačních onemocnění (Preventivní programy, 2020).

Tato práce se zabývá preventivními programy poskytovanými oddělením SG (z německého Sozialwesen Gesundheitswesen) – Zdravotní služby a ergonomie, které se věnuje z velké části hlavně posuzování zdravotní způsobilosti k práci, poskytování pracovnělékařských služeb, dohledu na dodržování pracovních podmínek, ergonomii, fyziologii práce, zajištění první pomoci, organizaci a poskytování zdravotních preventivních programů a také zajišťování pitného režimu

a distribuci vitamínového preparátu pro zaměstnance. V období koronavirové pandemie navíc zajišťuje pravidelné testování všech zaměstnanců, nejen distribucí antigenních testů, ale také přímým testováním v provozech a na různých odděleních. Taktéž má na starosti evidenci všech nakažených a potenciálně nakažených zaměstnanců, jejich trasování, vytváření reportů a dalších administrativních činností s tím spojených (Zdravotní služby a ergonomie (SG), 2021).

Preventivní programy jsou děleny do čtyř okruhů: prevence v ordinacích pracovních lékařů, rehabilitační programy, workshopy a dny zdraví.

3.1 Prevence v ordinacích pracovních lékařů

Prevence v ordinacích, tzv. ŠKODA check up, je nabízen pracovními lékaři a zdravotními sestrami ve všech 15 ordinacích nacházejících se jak v Mladé Boleslavi, tak i v Kvasinách a Vrchlabí. Jedná se o kontinuální program sledující zdravotní stav zaměstnanců. Nabízeno je komplexní preventivní vyšetření s možností využití jednou ročně, u kterého je za potřebí provedení odběrů nebo v některých případech i přítomnost lékařského dohledu. Zároveň mají zaměstnanci ŠA k dispozici různé druhy vakcinace a nabídku psychosociální péče.

Konkrétně se jedná o tyto zdravotní úkony:

- Oční vyšetření
- Odběr hladiny PSA (prevence rakoviny prostaty)
- Test na skryté krvácení ve stolici (prevence rakoviny tlustého střeva a konečníku)
- Měření krevního tlaku
- BMI
- Stanovení % tuku v těle
- Psychosociální péče
- Očkování proti klíšťové encefalitidě
- Očkování proti chřipce
- Očkování proti COVID-19.

Zaměstnanci mohou těchto služeb využít při pravidelných prohlídkách nebo na základě předchozího objednání ke svému pracovnímu lékaři (ŠKODA Check-up, 2020).

3.2 Rehabilitační programy

Dle zaměstnaneckého portálu ŠKODA Space se prevence formou rehabilitačních programů zaměřuje na pohybový aparát a v nabídce lze nalézt různá aktivní rehabilitační cvičení pro uvolnění a procvičení pohybového aparátu, prevenci bolesti zad, včetně kompenzačních cvičení a správného provádění pracovních výkonů. Lekce a procedury jsou prováděny pod vedením fyzioterapeuta.

Probíhají také skupinová cvičení, která cílí na zlepšení kondice. Obsahují vstupní instruktáž, sestavení cvičebního plánu a vedení zkušeného lektora.

Opomenuti nejsou ani senioři, těhotné ženy a ženy po porodu, pro které je nabídka preventivních programů taktéž uzpůsobena.

Preventivní rehabilitační programy pro rok 2021 jsou:

- Cvičení v bazénu a vodoléčba
- Předvánoční vodoléčebná relaxace
- Cvičení pro ženy
- Jóga
- Kondiční cvičení + vodoléčba
- ACT – Cvičení pro napřímená záda
- Dynamické cvičení pro stabilizaci páteře
- Škola zad a Škola zad mini
- Fitness
- Zdravotní kritéria při práci s PC
- GRAVID cvičení (cvičení určené pro těhotné ženy)
- Pilates

- Cvičení 50+
- Kruhový trénink
- Cvičení v šestinedělí
- Běh pro neběžce.

Cvičení probíhají ve stanovených časech v Mladé Boleslavi na Poliklinice Škoda, případně ve Fitness centru v budově ubytovny ŠA nebo v Lesoparku Štěpánka (Rehabilitační služby pro zaměstnance, 2021).

3.3 Workshopy

Workshopy jsou cíleny na rozvoj znalostí a celkové informovanosti a zároveň i na prohloubení praktických schopností zaměstnanců.

Aktuální nabídka obsahuje workshopy na tato témata:

- Prevence rakoviny prsu
- Spánkový režim
- Školení první pomoci.

Tyto workshopy jsou pořádány pro zaměstnance na jednotlivých odděleních na základě předchozího objednání u oddělení SG – Zdravotní služby a ergonomie (Preventivní programy, 2020).

3.4 Dny zdraví

Společnost ŠA pořádá dny zdraví pro veřejnost a dny zdraví přímo pro své zaměstnance. Jedná se o předem připravenou akci se stanoveným programem, jež se zaměřuje na prevenci v návaznosti na zaměření daného dne zdraví.

Již proběhly dny zdraví s tímto zaměřením:

- **Na plicích záleží** – pomoc zaměstnancům se snížením nebo úplným odstraněním závislosti na cigaretách a zdravotních rizik s tím spojených

- **Na kůži záleží** – specialisté z řad dermatologů zaměstnancům zdarma vyšetřují zaměstnancům kožní znaménka, čímž je cíleno na snížení rizika vzniku rakoviny kůže
- **Na cukru záleží** – prevence se zaměřením na diabetes mellitus, tedy cukrovku, zahrnující zjištění hladiny cukru v krvi a možnost konzultace s diabetologem a odborníkem na výživu a životní styl
- **Na prsou záleží** – prevence rakoviny prsu obsahující workshop na samovyšetření prsou k umožnění včasné diagnostiky
- **Zdravá záda – Back in play** – program zaměřený na pohybový aparát a správné ergonomické chování. Který je spojen s možností měření fyzické zdatnosti či konzultace s fyzioterapeutem
- **Na srdci záleží** – orientace na prevenci kardiovaskulárního systému a odhalení rizik vzniku onemocnění srdce a cév.

Zaměstnanci se mohou dle zájmu svých časových možností dne zdraví zúčastnit bez předchozího objednání na vytipovaných frekventovaných místech po celém závodě, jako jsou např. jídelny (Preventivní programy, 2021).

4 Analýza uskutečněných preventivních programů

Empirická část této práce vychází z anonymního kvantitativního dotazníkového šetření obsahujícího 10 uzavřených a 1 otevřenou otázku, kterého se zúčastnilo 900 respondentů z řad zaměstnanců ŠA. Dotazník byl vytvořen ve spolupráci s oddělením SG – Zdravotní služby a ergonomie, pomocí internetového serveru www.surveo.cz a je obsažen v Příloze 1. Sběr odpovědí trval necelé tři týdny a probíhal přes zaměstnanecký portál ŠKODA Space, kde mohli respondenti odpovědět jak naskenováním QR kódu mobilem, tak přímým rozkliknutím odkazu. Zároveň bylo možné jej vyplnit na očkovacích akcích, které se konaly na různých pracovištích v mladoboleslavském závodu. Tyto akce byly zaměřeny na vakcinaci proti COVID-19 a proti chřipce. Zaměstnanci po vakcinaci jej během patnácti minut, kdy musí čekat pod dohledem lékaře, vyplňovali na tabletech.

Dotazník byl zaměřen na spokojenost zaměstnanců ŠA s preventivními programy poskytovanými oddělením SG – Zdravotní služby a ergonomie a byl rozdělen do pěti okruhů. První část tohoto dotazníkového šetření se zabývá prevencí v ordinacích pracovních lékařů. Byla zde nejprve zjišťována využívanost nabízených vyšetření v rámci tzv. ŠKODA check up, vakcinace a psychosociální péče, a poté spokojenost zaměstnanců s touto nabídkou. V druhé části byla zkoumána návštěvnost rehabilitačních programů konaných v Mladé Boleslavi na Poliklinice ŠKODA a ve fitness centru v budově ubytovny ŠA a následně bylo respondenty hodnoceno to, jak jsou s touto škálou nabízených programů spokojeni. Dalším řešeným tématem byly workshopy, kde byla zjišťována účast respondentů a opět jejich spokojenost s nabídkou. V okruhu zaměřeném na dny zdraví bylo předmětem zkoumání to, jakých dnů zdraví se zaměstnanci zúčastnili, případně zda se jich vůbec zúčastnili a v nepovinné otázce pak byli dotázáni, zda splnil program dne zdraví jejich očekávání. Konečná část obsahující doplňující otázky pak zjišťovala, které z preventivních programů by měli být dle názoru respondentů rozšířeny, zda o všech uvedených nabízených programech věděli a v poslední nepovinné otevřené otázce byl prostor pro připomínky, poznámky nebo nápady ke zkvalitnění či rozšíření nabídky preventivních programů.

Cílem dotazníkového šetření a empirické části je zjištění využívanosti preventivních programů a celkové hodnocení spokojenosti s nimi, zároveň také odhalení preferencí respondentů, tedy toho, o jaké preventivní programy mají zaměstnanci

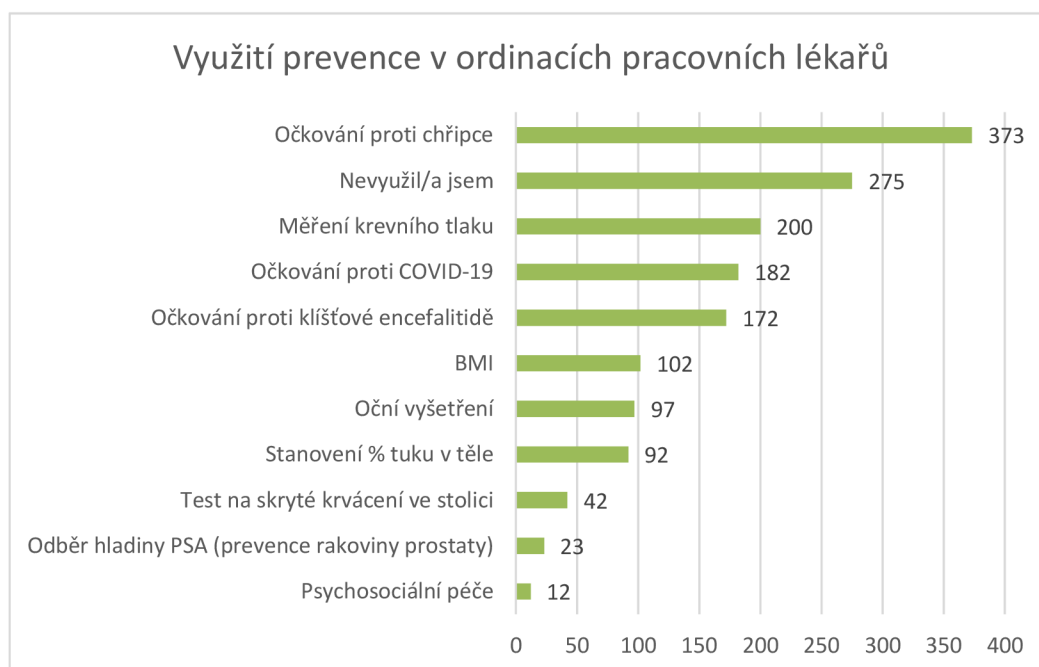
ŠA skutečný zájem a co v současné nabídce postrádají či v čem shledávají nedostatky a prostor pro zlepšení.

Na základě získaných a zanalyzovaných dat pak bude provedeno vyhodnocení, jehož cílem je buď navrhnout nového preventivního programu či prodloužení stávajícího s největším zájmem, a to za účelem zkvalitnění poskytovaných preventivních programů a jejich uzpůsobení potřebám, preferencím a požadavkům zaměstnanců.

4.1 Prevence v ordinacích pracovních lékařů

První otázka na téma využívání prevence v ordinacích pracovních lékařů zkoumá její využívanost respondenty.

Z provedeného šetření vyplývá, že nejvíce odpovědí zaznamenalo očkování proti chřipce, které zvolilo 373 respondentů, což odpovídá 41,4 % ze všech 900 dotazovaných. Variantu „nevyžil/a jsem“ zvolilo 30,6 % (275). Dalšími výraznými variantami jsou: 22,2 % (200) měření krevního tlaku, 20,2 % (182) očkování proti COVID-19 a 19,1 % (172) očkování proti klíšťové encefalitidě. Nejnižší využívanost pak zaznamenala psychosociální péče, kterou zvolilo pouhých 1,3 % (12) respondentů. Odpovědi jsou vyobrazeny v Obr. 1.

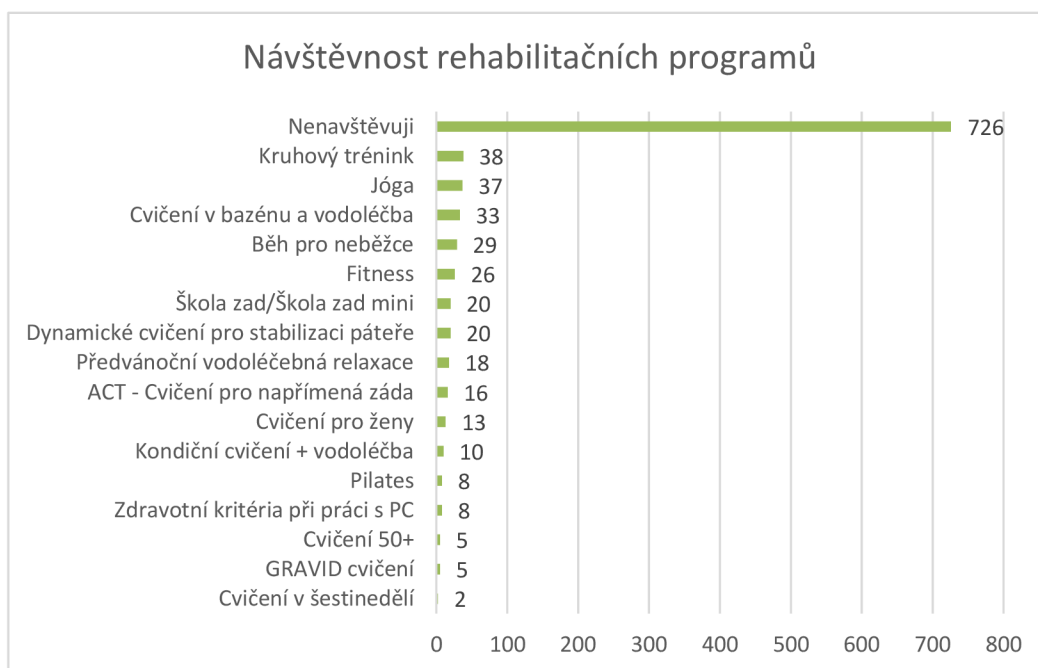


Obr. 1 Využití prevence v ordinacích pracovních lékařů

V druhé otázce byla hodnocena spokojenost s nabídkou prevence v ordinacích, se kterou je 37,8 % (340) respondentů velmi spokojeno a pouhých 7,9 % (71) zcela nespokojeno. Ze získaných odpovědí bylo vypočítáno průměrné hodnocení 3,74.

4.2 Rehabilitační programy

V okruhu zaměřeném na rehabilitační programy byla nejprve položena otázka zjišťující návštěvnost, u které výzkum zcela jasně prokázal, že naprostá většina všech 900 respondentů, tedy 80,7 % (726), rehabilitační programy vůbec nenavštěvuje. Největší návštěvnost mají: kruhový trénink 4,2 % (38), jóga 4,1 % (37) a cvičení v bazénu a vodoléčba 3,7 % (33). Nejméně frekventovanými variantami jsou: GRAVID cvičení 0,6 % (5), cvičení 50+ taktéž 0,6 % (5) a cvičení v šestinedělí, kterého se zúčastnili dva respondenti, což odpovídá pouhým 0,2 %. Důvodem toho, proč mají tyto programy nízkou účast, může být jejich zaměření pouze na určité specifické skupiny lidí, např. GRAVID cvičení je učeno pouze pro těhotné ženy a cvičení 50+ pouze starším ročníkům. Podrobněji jsou odpovědi znázorněny na Obr. 2.

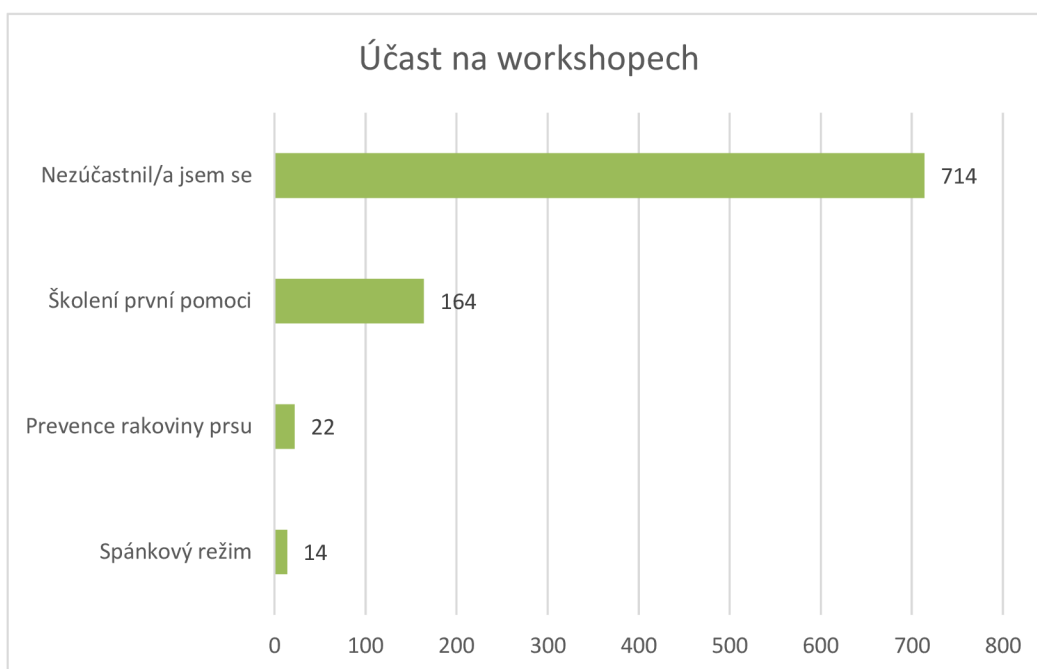


Obr. 2 Návštěvnost rehabilitačních programů

Spokojenost s nabídkou rehabilitačních programů označilo 317 dotazovaných, tedy 35,2 % jako velmi uspokojující, ale zároveň ji 29,7 % (267) hodnotilo průměrně. Na základě hodnocení všech 900 respondentů bylo zjištěno průměrné hodnocení spokojenosti 3,57

4.3 Workshopy

Pátá otázka, zjišťující účast na workshopech prokázala, že podstatná část všech respondentů (900), tedy 79,3 % se na svém oddělení žádného workshopu nezúčastnila. Nejnavštěvovanějším workshopem bylo dle získaných dat školení první pomoci, jenž odpovídá 18,2 % (164), což lze připsat i tomu, že spousta zaměstnanců toto školení na svých pozicích navštěvuje povinně. Workshop zaměřený na prevenci rakovin prsu má účast 2,4 % (22) a spánkový režim 1,6 % (14). Účast na workshopech vyobrazuje Obr. 3.

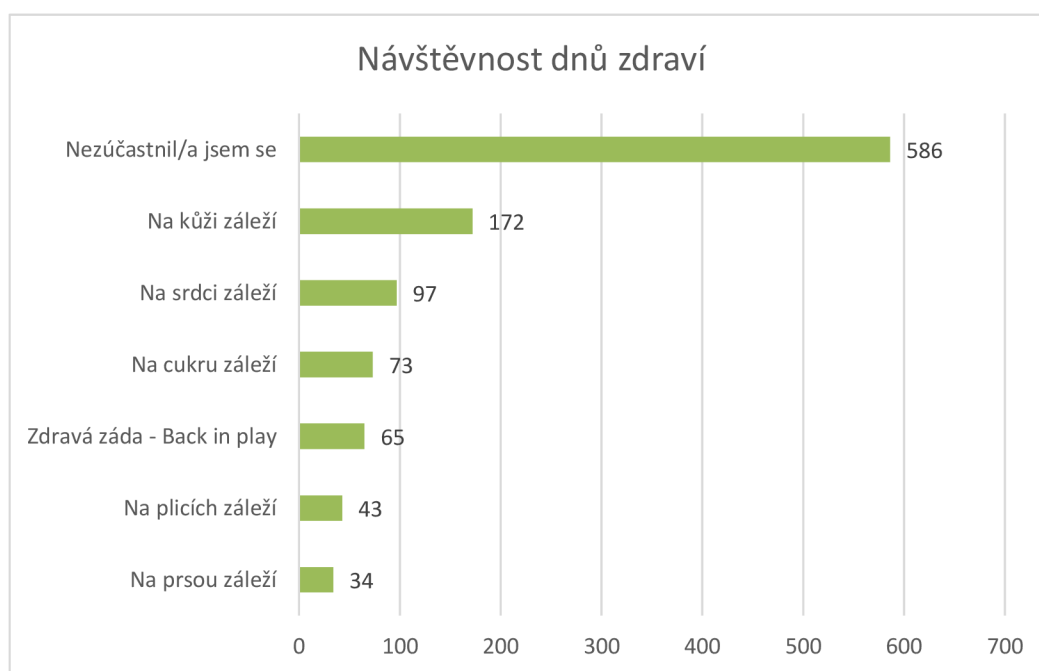


Obr. 3 Účast na workshopech

Vypočítané průměrné hodnocení spokojenosti s nabízenými workshopy odpovídá hodnotě 3,32. Nabídku označilo 30,8 % (277) všech respondentů (900) jako průměrnou a 14,3 % (129) je s ní dokonce zcela nespokojeno, což lze snadno spojit s tím, že jsou nabízeny pouze tři zaměřené workshopy a jeden z nich je navíc primárně určen pouze ženám.

4.4 Dny zdraví

U dnů zdraví byla prvním stěžejním předmětem šetření jejich návštěvnost. Všechny sesbírané odpovědi jsou vyobrazeny v Obr. 4, z něhož vyplývá, že provedené dotazníkové šetření prokázalo, že většina všech respondentů (900), tedy 65,1 % (586) se uskutečněných dnů zdraví nezúčastnila. Nejnavštěvovanějším ze dnů zdraví je „Na kůži záleží“, jehož se zúčastnilo 19,1 % (172) respondentů. Druhým je pak „Na srdci záleží“, který navštívilo 97 dotazovaných, což odpovídá 10,8 %. Nejnižší účast mezi respondenty, tedy 3,8 % (34) zaznamenal den zdraví s názvem „Na prsou záleží“, který byl cílen primárně pouze na ženy a lze tak s nižší účastí počítat. Obdobná situace se vyskytuje i u dne zdraví s tematikou „Na plicích záleží“, které se zúčastnilo 43 z dotázaných respondentů, což odpovídá 4,8 %. Tento den zdraví cílí především na kuřáky, a proto i u něj lze předpokládat účast nižší, nežli je tomu u dnů zdraví s všeobecným zaměřením.



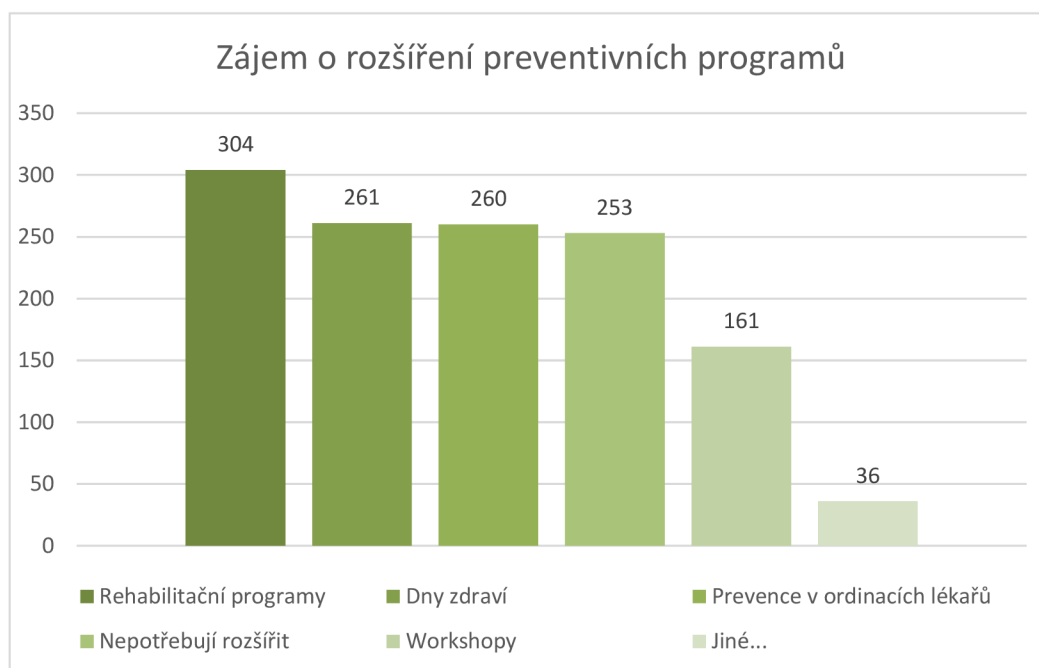
Obr. 4 Návštěvnost dnů zdraví

Spokojenost zaměstnanců s uskutečněnými dny zdraví byla zjišťována nepovinnou otázkou mířenou pouze na ty respondenty, kteří se některého z těchto dnů zdraví zúčastnili. Z celkového počtu 314 zúčastněných odpovědělo 98,1 %, tedy 308 respondentů. Téměř polovina těchto respondentů, tedy 48,1 % (148) uvedla, že dle jejich názoru, den zdraví zcela splnil jejich očekávání. Možnost, že program zcela nesplnil očekávání vybralo pouhých 14 zúčastněných, což odpovídá 4,5 %. Na

základě všech 308 sesbíraných odpovědí bylo vypočteno průměrné hodnocení 4,09.

4.5 Doplnující otázky

První z doplňujících otázek, celkově devátá otázka, zjišťovala zájem respondentů o rozšíření nabídky preventivních programů. Tyto odpovědi znázorňuje Obr. 5, z kterého je patrné, že dle odpovědí všech 900 respondentů je největší zájem, tedy 33,8 % (304), o rozšíření rehabilitačních programů, dále o dny zdraví 29 % (261), prevenci v ordinacích lékařů 28,9 % (260) a workshopy 17,9 % (161). Odpověď, že preventivní programy nepotřebují rozšířit zvolilo 253 účastníků dotazníkového šetření (900), což odpovídá 28,1 % (253). Možnost „Jiné“ zvolili 4 % (36) respondentů a jejich nejčastěji zmiňovanými návrhy byly: rozšíření rehabilitačních programů o fyziologii a masáže, rozšíření preventivních programů i do ostatních závodů a poboček, tedy aby vše nebylo konáno jen v Mladé Boleslavi a zvýšení propagace a dostupnosti informací o daných programech. Dále bylo zmíněno např.: navýšení kapacit a termínů rehabilitačních programů, podpora sportu formou příspěvků na startovné, rozšíření psychosociální péče a více možností očkování.



Obr. 5 Zájem o rozšíření preventivních programů

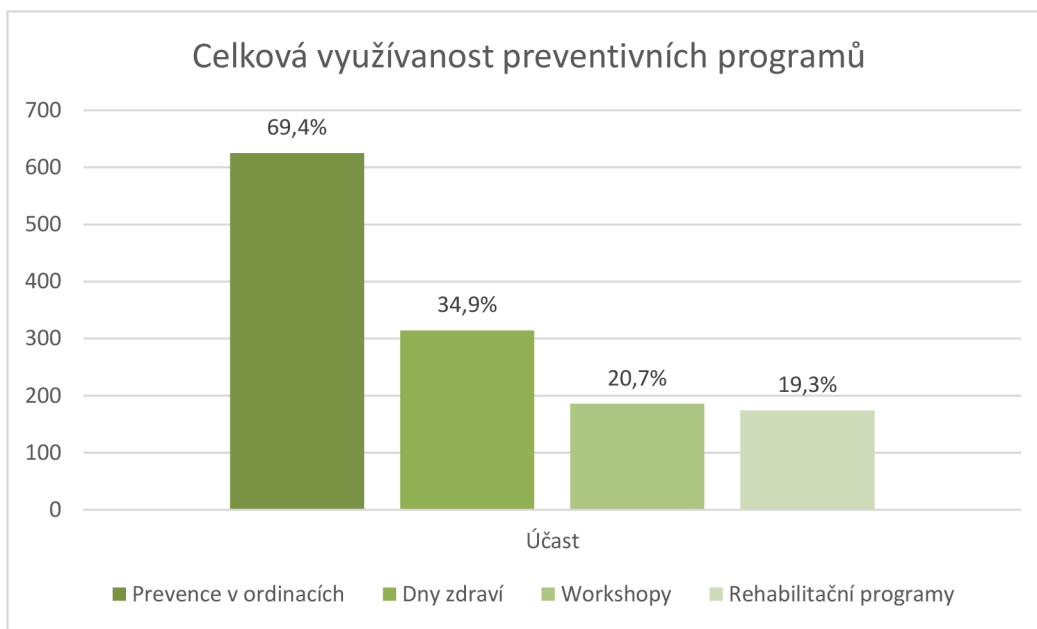
Desátá otázka se zaměřuje na informovanost respondentů o dostupných preventivních programech, z které vyplývá, že 66,1 % (595) ze všech 900

respondentů o nabízených programech nevědělo a naopak 33,9 % (305) o nich bylo informováno.

Poslední nepovinná otevřená otázka cílila na zjištění názorů a preferencí respondentů v oblasti zdravotních preventivních programů. Celkem na ni odpovědělo 24,3 % (219) z 900 respondentů. Mezi odpověďmi se nejčastěji objevovala nedostatečná propagace a špatná dostupnost informací o nabízených preventivních programech, jež zmínilo celkem 54 respondentů, s kterou souviselo i to, že se mezi návrhy na rozšíření vyskytovaly již probíhající programy (např. psychosociální péče nebo programy na odvykání kouření). Dále pak nevhodné termíny nekorespondující s pracovní dobou zaměstnanců a nedostatečná kapacita u rehabilitačních programů a také návrhy na jejich celkové rozšíření o masáže, fyzioterapii a různé sporty. Často bylo také zmiňováno, že velká část preventivních programů je pořádána převážně v Mladé Boleslavi a Praha, Kvasiny a Vrchlabí jsou opomíjeny a ochuzeny, s čím souvisí také četný zájem o pořádání preventivních akcí přímo na pracovištích. Méně častými odpověďmi byli např. poskytování služeb různých specialistů (gynekologie, dentální hygiena, výživový poradce), rozšíření nabídky vakcinace a preventivních odběrů nebo zavedení online rezervačního systému, který by využívání programů zjednodušil a zpřístupnil.

5 Vyhodnocení analýzy

Tato kapitola se věnuje analýze sesbíraných dat, která probíhá formou jednotlivého vyhodnocení okruhů poskytovaných preventivních programů. Dle výsledků bude zjištěn okruh, který je respondenty hodnocen nejhůře a je u něj tedy nejvíce zapotřebí jeho zkvalitnění či rozšíření.



Obr. 6 Celková využívanost preventivních programů

Z provedené analýzy vyplývá, že v případě prevence poskytované v ordinacích je zcela nejvyužívanější vakcinace, nejvíce ta proti chřipce. Nejmenší využívanost zaznamenala psychosociální péče, kterou využilo pouhých 1,3 % (12) všech 900 dotazovaných. Respondenti však spokojenost s nabídkou hodnotí průměrným hodnocením 3,74, což lze interpretovat, tak že jsou s ní spokojeni. Prevence v ordinacích pracovních lékařů je, jak ukazuje Obr. 6, nejvyužívanější ze všech poskytovaných programů a využilo ji 69,4 % (625) všech 900 respondentů. Dotazníkové šetření dále prokázalo, že více nežli polovina z 275 nezúčastněných respondentů, tedy 67,6 % (186) zároveň v desáté otázce odpověděla, že nevěděla o všech nabízených programech (viz. Obr. 7), na základě čehož lze předpokládat, že jejich nezúčastněnost může být ovlivněna mimo jiné právě tím, že o nabídce prevence v ordinacích lékařů nebyli kompletně informováni, což také koresponduje s nejčastěji uváděným nedostatkem, jenž je nedostatečná propagace a špatná dostupnost informací o nabízených programech. O rozšíření tohoto okruhu prevence projevilo zájem 260 respondentů, tedy 28,9 %. Mezi návrhy na její extenzi

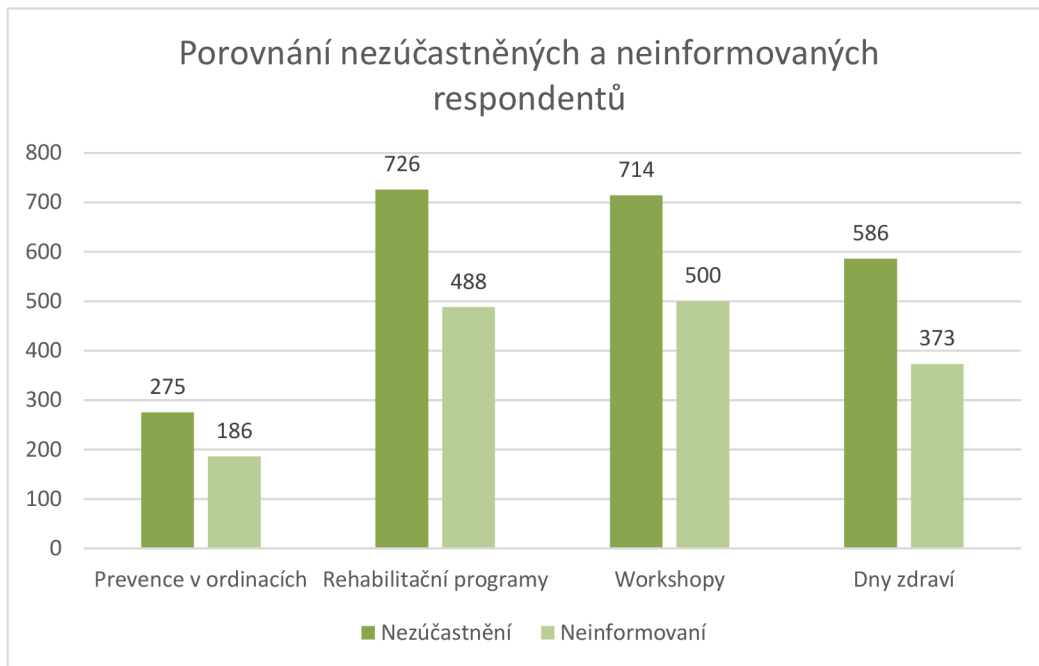
bylo nejčastěji uváděno rozšíření nabízené vakcinace (např. očkování proti hepatitidě) a preventivních odběrů (např. na zjištění hladiny vitamínů a minerálů v těle). Celkově lze nabídku prevence v ordinaci shledat jako uspokojující a neobsahující žádné markantní nedostatky.

Prevence formou rehabilitačních programů byla na základě provedeného šetření shledána jako nejproblémovější. Byla navštívena pouze 19,3 % (174) z 900 dotazovaných (viz. Obr. 6). Ze všech nezúčastněných 726 respondentů odpovědělo 488 z nich, tedy 67,2 %, že o nevěděli o všech probíhajících programech (viz. Obr. 7), což mohlo mít vliv právě na nízkou návštěvnost. Nízkou účast lze také připisovat tomu, že jsou programy pořádány v Mladé Boleslavi a jejich využívání zaměstnanci z Prahy, Kvasin a Vrchlabí je problémové a časově nevladatelné, což bylo respondenty často zmiňováno v jejich návrzích a připomínkách. Termíny jednotlivých probíhajících rehabilitačních programů jsou však i mladoboleslavskými pracovníky označeny za nevyhovující a nekorespondující s jejich pracovní dobou. Dalším často zmiňovaným problémem je pak jejich nízká kapacita, která je navíc dle názoru respondentů často zaplněna stejnými lidmi. V tomto kontextu bylo zmiňováno zavedení online rezervačního systému, který by umožnil přihlášení do programů i ostatním zaměstnancům. U rehabilitačních programů byl mezi respondenty navíc zaznamenán největší zájem o jeho rozšíření, tedy 33,8 % (304). Zároveň bylo vypočítáno průměrné hodnocení spokojenosti respondentů, jež odpovídá druhé nejnižší hodnotě 3,57, což lze chápat jako lehce nadprůměrnou spokojenost respondentů. Návrhy na rozšíření právě této nabídky byly zcela nejfrekventovanější a nejčastěji obsahovali masáže, služby fyzioterapeutů a zahrnutí různých sportů. Současně jako nejnavštěvovanější z rehabilitačních programů jsou převážně sporty, a to 4,2 % (38) kruhový trénink, 4,1 % (37) jóga, běh pro neběžce 3,2 % (29) a fitness 2,9 % (26). Z těch ne zcela sportovních má pak největší návštěvnost cvičení v bazénu a vodoléčba, jenž odpovídá 3,7 % (33).

V případě workshopů byla průměrná spokojenost s jejich nabídkou zcela nejnižší, tedy 3,32, což lze ohodnotit jako průměrné. Hlavním důvodem může být to, že jsou nabízeny pouze tři workshopy, z nichž je jeden zaměřen primárně na ženy. Avšak zájem o jejich rozšíření projevilo jen 17,9 % (161) všech 900 respondentů. Zároveň byly workshopy druhým nejméně navštěvovaným okruhem. Z Obr. 6 je patrné, že

jej navštívilo pouhých 20,7 % (186) ze všech 900 respondentů. Ze zbylých 714 nezúčastněných odpovědělo celkem 500 respondentů, což odpovídá 70 %, že nevědělo a všech nabízených programech (viz. Obr. 7). Zároveň mezi odpověďmi v jedenácté otázce bylo několikrát zmíněno, že zaměstnanci konkrétně o existenci workshopů vůbec netušili, což lze snadno spojit s nízkou úrovní návštěvnosti a také s často uváděným nedostatkem v podobě nízké propagace a špatně dostupných informací. Nejvyužívanějším workshopem je školení první pomoci, které je však na některých pozicích povinné, a tak lze předpokládat, že je údaj poněkud zkreslený, protože nebyť této povinnosti, byla by účast pravděpodobně ještě nižší.

Dny zdraví jsou druhým nejvyužívanějším okruhem zdravotních preventivních benefitů poskytovaných oddělením SG – Zdravotní služby a ergonomie, zúčastnilo se jich 314 respondentů z celkového počtu 900, což odpovídá 34,9 % (viz. Obr. 6), avšak i tak se jej nezúčastnila značná část zaměstnanců, tedy 586 (65,1 %), kdy bylo zjištěno, že 373 z nezúčastněných, tedy 63,7 %, zvolilo v desáté otázce možnost, že nebyli zcela informováni o všech nabízených preventivních zdravotních benefitech (viz. Obr. 7). Největší návštěvnost v rámci dotazníkového šetření zaznamenal den zdraví „Na kůži záleží“, jehož se zúčastnilo 19,1 % (172) všech respondentů (900). Nejméně navštěvovanými dny pak byly ty, které cílily primárně na specifické skupiny lidí a lze u nich nižší návštěvnost očekávat, konkrétně jde o: „Na plicích záleží“ s účastí 4,8 % (43) dotazovaných, jenž je cílený na kuřáky a program cílený na ženy „Na prsou záleží“, jehož se zúčastnilo 3,8 % (34) všech respondentů (900). Celkem 308 ze 314 zúčastněných ohodnotilo program dne zdraví průměrnou hodnotou 4,09, což značí, že jsou s ním spokojeni a naplnil jejich očekávání. Ze sesbíraných odpovědí také vyplývá, že značná část zaměstnanců projevuje zájem o pořádání dnů zdraví přímo na pracovištích, a to v podobné formě, jako v současné době probíhají očkovací akce v různých provozech. Další respondenti zmiňují, že by tyto akce měly probíhat častěji či v různých termínech, protože jednorázové akce se často neshodují s volným časem zaměstnanců a ti se jich, ač by chtěli, nezúčastní.



Obr. 7 Porovnání nezúčastněných a neinformovaných respondentů

Jak již bylo řečeno, největšími problémy při poskytování preventivních zdravotních programů jsou nedostatečná kapacita již probíhajících rehabilitačních programů a nevhodné časy jejich lekcí a cvičení, a především nedostatečná propagace a dostupnost informací, která se neprojevuje pouze na rehabilitačních programech, ale na všech jednotlivých segmentech nabízené zdravotní prevence. Právě nedostatečná propagace způsobuje, že respondenti a celkově i všichni zaměstnanci společnosti ŠA o většině probíhajících programů nejsou dostatečně informováni a z toho důvodu není překvapivé, že se jich ani neúčastní. Z počtů nezúčastněných respondentů uvedlo, že se všemi uvedenými programy nebylo zcela seznámeno průměrně 67,1 %.

Zcela zásadní je také dostupnost informací. Respondenti uváděli, že není snadné informace o preventivních programech nalézt. Zároveň také uvádějí, že pokud na zaměstnaneckém portále preventivní programy našli, bylo těžké se zorientovat a chyběly informace o tom, jak a za jakých podmínek je možné daný benefit čerpat.

Z provedené analýzy především vyplývá, že ač jsou rehabilitační programy žádaným benefitem a zaměstnanci mají zájem je využívat, obsahují markantní počet nedostatků, na kterých by se mělo zapracovat, a to za účelem zkvalitnění této péče o zaměstnance. Tyto nedostatky z velké části znemožňují zaměstnancům benefity využívat, což má za následek velkou míru neúčasti na těchto programech.

6 Návrh na prodloužení a rozšíření stávajícího programu

Tato kapitola shrnuje výsledky z uskutečněného dotazníkového šetření a na základě nich staví body pro zkvalitnění a zefektivnění poskytování preventivních programů.

Stěžejní bodem pro zkvalitnění všech poskytovaných preventivních programů je zvýšení jejich propagace, s čímž je spojena i informovanost zaměstnanců. Měl by být vytvořen snadno dostupný přehled všech nabízených preventivních programů, nejlépe na zaměstnaneckém portále ŠKODA Space, kde bude uvedeno, jak je možné daný program čerpat, popřípadě kdo na něj má nárok.

Při poskytování preventivních programů by se také měl brát zřetel i na pracovníky z Prahy, Kvasin a Vrchlabí a snažit se implementovat preventivní programy i mimo Mladou Boleslav a v případě dnů zdraví je pořádat nejlépe přímo v provozu.

V případě všech preventivních programů byl analýzou vyhodnocen jako nejproblémovější okruh rehabilitačních programů. Pro jejich zlepšení je nejdůležitějším bodem navýšení kapacit jednotlivých lekcí a cvičení, které již probíhají. Jednotlivé časy lekcí by měli korespondovat s pracovní dobou, tj. před jejím přibližným začátkem a po jejím přibližném skončení, avšak je samozřejmé, že vzhledem ke směnnosti není možné vyhovět všem zaměstnancům.

Výzkum prokazuje, že je mezi respondenty nejvyšší zájem o navýšení právě této nabídky, a to o masáže, služby fyzioterapeutů a různé druhy sportů. Ještě před rozšiřováním by však bylo vhodné udělat průzkum zacílený na konkrétní preference zaměstnanců, tedy na to, o jaké konkrétní sporty či jiná rehabilitační cvičení by měli zájem a o ten nejžádanější nabídku rozšířit. Během výzkumu může být současně zjišťováno, které časy zaměstnancům nejvíce vyhovují, čímž se jim nabídka zpřístupní i z tohoto hlediska.

Není také od věci zavedení online rezervačního systému, díky kterému se bude možné na rehabilitační programy snadno přihlásit a zamezí se tím tomu, aby jednotlivé programy navštěvovali pouze stále stejní zaměstnanci. Zároveň se tímto online rezervačním systémem dá získat přehled, toho, jak jsou jednotlivá cvičení využívána.

Závěr

Bakalářská práce se věnovala analýze zdravotních preventivních programů, pořádaných oddělením SG – Zdravotní služby a ergonomie, a to na základě dat sesbíraných dotazníkovým šetřením, které probíhalo na zaměstnaneckém portále ŠKODA Space a na očkovacích akcích pořádaných v mladoboleslavském závodě společnosti ŠKODA AUTO a.s., zaměřených na vakcinaci proti COVID-19 a proti chřipce. Tato analýza měla za cíl zkvalitnění a zefektivnění poskytovaných preventivních programů.

První kapitola popisuje téma zaměstnaneckých benefitů, vysvětluje a definuje pojem, význam, cíle a příznivé vlivy jak na zaměstnance, tak i na samotného zaměstnavatele. Zároveň se tato kapitola věnovala členění zaměstnaneckých výhod na základě různých kritérií a blíže popsala dva základní systémy jejich poskytování, tedy fixní a flexibilní.

V následující kapitole byl již kladen důraz na zaměstnanecké benefity, jež podporují zdraví. Byla v ní zdůrazněna důležitost těchto benefitů a jejich příznivý vliv. Představila nejčastější formy péče o zdraví zaměstnanců i současné trendy v této oblasti a také to proč je tento benefit mezi zaměstnanci stále oblíbenější a žádanější. Nebyla opomenuta ani povinná zdravotní péče o zaměstnance, jež zaměstnavateli ukládá legislativa.

Dále byla zmapována péče o zaměstnance ve společnosti ŠKODA AUTO a.s. v podobě sumarizace nabízených zaměstnaneckých benefitů s bližším zaměřením na benefity zdravotní, hlavně na preventivní programy poskytované oddělením SG – Zdravotní služby a ergonomie.

Vzápětí byla provedena analýza sesbíraných dat z kvantitativního dotazníkového šetření, jehož se zúčastnilo 900 respondentů z řad zaměstnanců ŠKODA AUTO a.s. Tato analýza byla rozdělena do pěti dílčích okruhů, tj. na prevenci poskytovanou v ordinacích pracovních lékařů, rehabilitační programy, workshopy, dny zdraví a doplňující otázky.

Cílem této práce bylo zjištění spokojenosti a preferencí zaměstnanců i odhalení nedostatků či případných možností vedoucích ke zlepšení v oblasti zdravotních preventivních programů, jež povedou k celkovému zkvalitnění této formy péče o zaměstnance, a to buď rozšířením nabídky o zcela nový program nebo zkvalitněním či prodloužením programu stávajícího.

Vyhodnocením této analýzy bylo zjištěno, že nejproblémovějším aspektem v poskytování daných programů je nedostatečná úroveň propagace a zároveň špatná dostupnost informací jak o programech, tak i o způsobech jejich čerpání, což má za výsledek, že se respondenti zdravotních preventivních programů neúčastní, protože o nich nejsou dostatečně informováni, což bylo prokázáno tím, že průměrně 67,1 % z neúčastněných uvedlo, že se všemi uvedenými programy nebylo zcela seznámeno.

Mezi všemi okruhy poskytované prevence byly nejhůře hodnoceny rehabilitační programy, u kterých ač je o ně zájem, nejsou dostatečné kapacity, a navíc jsou konány v termínech nekorespondujících s pracovní dobou zaměstnanců a jsou zaměřeny převážně na pracovníky z Mladé Boleslavi.

Nejlépe pak v analýze obstála prevence v ordinacích pracovních lékařů, která je respondenty nejvyužívanější, konkrétně formou vakcinací všech typů.

Péče o zdraví je důležitým tématem a také nejzákladnějším předpokladem pro vedení kvalitního života a vzhledem k stále probíhající pandemii COVID-19 by na ni měl být kladen ještě větší důraz. Šestá kapitola proto uvádí návrhy na zlepšení, zefektivnění a zkvalitnění poskytování těchto zdravotních benefitů, které by měly pomoci k větší využívanosti zaměstnanci a tím k zvýšení jejich spokojenosti a podávání lepších pracovních výkonů, což je přínosné i pro firmu samotnou.

Seznam literatury

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

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.

BEDNÁŘ, Vojtěch. *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji*. Praha: Grada, 2018. Manažer. ISBN 978-802-7106-486.

ČESKO. *zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 5. 12. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast5>

ČESKO. *zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů*. *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 5. 12. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-258#f2066814>

ČESKO. *zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách*. *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 5. 12. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-373#f4438587>

ČESKO. *zákon č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2021 [cit. 5. 12. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-309#f3063638>

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

HOLČÍK, Jan. *Zdraví 21: výklad základních pojmů: úvod do evropské zdravotní strategie: zdraví pro všechny v 21. století*. Praha: Ministerstvo zdravotnictví, 2004. ISBN 80-850-4733-0.

HUDÁČ, Jan. *Ústavní aspekty zakotvení nadstandardní zdravotní péče*. Olomouc, 2019. diplomová práce (Mgr.). UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI. Právnická fakulta.

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

LEŠINGROVÁ, Romana. *Baťova soustava řízení*. 3. vyd. Uherské Hradiště: Romana Lešingrová, 2008. ISBN 978-80-903808-9-9.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2019. Daně (Wolters Kluwer ČR). ISBN 9788075983619.

MARKOVÁ, Eva, Martina VENGLÁŘOVÁ a Mira BABIAKOVÁ. *Psychiatrická ošetrovatelská péče*. Praha: Grada, 2006. Sestra (Grada). ISBN 80-247-1151-6.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-80-7201-754-6.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0.

SKŘEHOT, Petr. *Ergonomie pracovních míst a pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2009. ISBN 978-80-86973-91-3.

ŠUBRT, Bořivoj a Milan TUČEK. *Pracovnílékařské služby: povinnosti zaměstnavatelů a lékařů*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2019. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-233-5.

ŠUGAROVÁ, Kateřina. *IMEA 2012: Benefity podporující zdraví*. Hradec Králové: Univerzita Hradec Králové, 2012. ISBN 978-80-7435-185-3. Dostupné také z: https://is.muni.cz/repo/977628/IMEA_2012_Sbornik.pdf#page=202 .

TEGZE, Jan. *Jak hledat zaměstnance v 21. století: techniky moderního recruitmentu*. Praha: Grada, 2019. ISBN 978-80-271-0551-9.

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

WILTON, Nick. *An introduction to human resource management*. 3rd edition. Los Angeles: SAGE, 2016. ISBN 9781473954199.

BERGLOVÁ, Lucie. *Zaměstnanecké benefity a daně od píky a v kostce*. HR news [online]. 2018 [cit. 2021-11-22]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske->

[zdroje/rizeni-id-2698710/zamestnanecke-benefity-a-dane-od-piky-a-v-kostce-id-3474771](https://www.hrnews.cz/zdroje/rizeni-id-2698710/zamestnanecke-benefity-a-dane-od-piky-a-v-kostce-id-3474771)

HAVELKA, Radek. *Benefity, benefity a zase ty šílené benefity (1/2)*. HR news [online]. 2018 [cit. 2021-11-20]. Dostupné z: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/hodnoceni-id-2698896/benefity-benefity-a-zase-ty-silene-benefity-1-2-id-3323848>

HEJZLAROVÁ, Alice a Veronika PATÁKOVÁ. *Zaměstnanecké benefity – tradice, trendy, nevyužívané benefity*. Epravo.cz [online]. Praha, 2019 [cit. 2021-11-07]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/zamestnanecke-benefity-tradice-trendy-nevyuzivane-benefity-110263.html>

JAKEŠOVÁ, Dana. *Benefity v roce 2021? Firmy cílí na zdraví a pohodu svých zaměstnanců*. IDNES.cz [online]. 2021 [cit. 2021-11-21]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/benefit-zamestnanec-prace-zamestnani-firma-zamestnavatel-bonus-pracovnik-zamestnanecke-vyhody-home-o.A210114_121246_podnikani_daja

KUBÍČKOVÁ, Alice a Veronika PATÁKOVÁ. *Nové trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů*. Práce a mzda [online]. 2018 [cit. 2021-11-21]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/nove-trendy-v-oblasti-zamestnaneckych-benefitu>

MUŽÍKOVÁ, Michaela. *Nový trend: Firmy platí manažerům VIP péči. Manažeři se mění v kulichy*. Hospodářské noviny [online]. 2011 [cit. 2021-11-22]. Dostupné z: <https://domaci.hn.cz/c1-52488150-novy-trend-firmy-plati-manazerum-vip-peci-manazeri-se-meni-v-kulichy>

ZAJÍC, David. *Odpočinkové zóny podporují spokojenost zaměstnanců*. Hospodářské noviny [online]. 2016 [cit. 2021-11-22]. Dostupné z: https://ictrevue.hn.cz/c3-65449610-0ICT00_d-65449610-odpocinkove-zony-podporuji-spokojenost-zamestnancu

BOZP Povinnosti BOZP – průvodce pro zaměstnavatele [online]. Praha: BOZP.cz, 2021 [2021-10-15]. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/pruvodce-bozp-zamestnavatel/> .

Oborová zdravotní pojišťovna Tisková zpráva [online]. Praha: Oborová zdravotní pojišťovna, 2017 [2021-11-22]. Dostupné z: <https://www.ozp.cz/tiskove-centrum/tiskova-zprava-2017-04-06> .

Podnik podporující zdraví [online]. Praha: Podnik podporující zdraví, 2021 [2021-11-22]. Dostupné z: <https://www.podnikpodporujicizdravi.cz/> .

ŠKODA AUTO Naše dědictví [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, a.s., 2021 [2021-11-26]. Dostupné z: <https://www.skoda-auto.cz/o-spolecnosti/historie> .

ŠKODA Space Benefit [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, a.s., 2021 [2021-11-26]. Dostupné z: <https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/benefits/home> .

ŠKODA Space Preventivní programy [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, a.s., 2020 [2021-11-20]. Dostupné z: <https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/health-care/preventivni-programy> .

ŠKODA Space Rehabilitační služby pro zaměstnance ŠKODA AUTO [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, a.s., 2021 [2021-10-15]. Dostupné z: <https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/health-care/rehabilitace-externi-poskytovatele> .

ŠKODA Space Společnost ŠKODA AUTO znovu uspěla v soutěži Podnik podporující zdraví 2021 [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, a.s., 2021 [2021-10-15]. Dostupné z: <https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/b2eportal/web-content-display?articleId=199782746&groupId=1210566&ddmTemplateKey=B2E-NEW> .

ŠKODA Space ŠKODA Check-up [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, a.s., 2020 [2021-10-11]. Dostupné z: <https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/health-care/skoda-check-up> .

ŠKODA Space Zdravotní služby a ergonomie (SG) [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, a.s., 2021 [2021-10-15]. Dostupné z: <https://eportal.skoda.vwg/b2eportal/group/organisation/departmenr/10000000/10000005/10021754> .

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Využití prevence v ordinacích pracovních lékařů	24
Obr. 2 Návštěvnost rehabilitačních programů	25
Obr. 3 Účast na workshopech	26
Obr. 4 Návštěvnost dnů zdraví	27
Obr. 5 Zájem o rozšíření preventivních programů	28
Obr. 6 Celková využívanost preventivních programů	30
Obr. 7 Porovnání nezúčastněných a neinformovaných respondentů	33

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazník.....	43
-------------------------	----

Příloha 1 Dotazník

Hodnocení spokojenosti s preventivními programy

Otázky označené * jsou povinné

1 Využili jste v ordinaci pracovního lékaře nějaký z preventivních programů?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- | | | | | |
|--|---|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Oční vyšetření | <input type="checkbox"/> Odběr hladiny PSA (prevence rakoviny prostaty) | <input type="checkbox"/> Test na skryté krvácení ve stolici | <input type="checkbox"/> Měření krevního tlaku | <input type="checkbox"/> BMI |
| <input type="checkbox"/> Stanovení % tuku v těle | <input type="checkbox"/> Psychosociální péče | <input type="checkbox"/> Očkování proti klíšťové encefalitidě | <input type="checkbox"/> Očkování proti chřipce | <input type="checkbox"/> Očkování proti COVID-19 |
| <input type="checkbox"/> Nevyužil/a jsem | | | | |

2 Jste s nabízenými preventivními programy spokojen/a?

Nápověda k otázce: *1* zcela nespokojen/a, 5* velmi spokojen/a*

☆☆☆☆☆ / 5

3 Navštěvujete nějaký z preventivních rehabilitačních programů?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- | | | | | |
|---|---|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Cvičení v bazénu a vodoléčba | <input type="checkbox"/> Předvánoční vodoléčebná relaxace | <input type="checkbox"/> Cvičení pro ženy | <input type="checkbox"/> Jóga | <input type="checkbox"/> Kondiční cvičení + vodoléčba |
| <input type="checkbox"/> ACT - Cvičení pro napřiměná záda | <input type="checkbox"/> Dynamické cvičení pro stabilizaci páteře | <input type="checkbox"/> Škola zad/Škola zad mini | <input type="checkbox"/> Fitness | <input type="checkbox"/> Zdravotní kritéria při práci s PC |
| <input type="checkbox"/> GRAVID cvičení | <input type="checkbox"/> Pilates | <input type="checkbox"/> Cvičení 50+ | <input type="checkbox"/> Kruhový trénink | <input type="checkbox"/> Cvičení v šestineděli |
| <input type="checkbox"/> Běh pro neběžce | <input type="checkbox"/> Nenavštěvuji | | | |

4 Jste spokojen/a s nabídkou rehabilitačních preventivních programů?

Nápověda k otázce: *1* zcela nespokojen/a, 5* velmi spokojen/a*

☆☆☆☆☆ / 5

5 Zúčastnili jste se na svém oddělení workshopu zaměřeného na prevenci a zdraví?

Nápověda k otázce: *Vyberte jednu nebo více odpovědí*

- | | | | |
|---|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Prevence rakoviny prsu | <input type="checkbox"/> Spánkový režim | <input type="checkbox"/> Školení první pomoci | <input type="checkbox"/> Nezúčastnil/a jsem se |
|---|---|---|--|

6 Jste spokojen/a s nabídkou workshopů zaměřených na prevenci a zdraví?

Nápověda k otázce: 1* zcela nespokojen/a, 5* velmi spokojen/a

☆☆☆☆☆ / 5

7 Zúčastnili jste se v minulosti některého ze speciálně zaměřených Dnů zdraví?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Na plicích záležitích Na kůži záležitích Na cukru záležitích Na prsou záležitích Zdravá záda - Back in play
 Na srdci záležitích Neúčastnil/a jsem se

8 Splnil obsah programu Dne zdraví Vaše očekávání?

Nápověda k otázce: 1* zcela nesplnil, 5* zcela splnil (pokud jste se akce neúčastnili, tak na otázku neodpovídejte)

☆☆☆☆☆ / 5

9 Který z preventivních programů by dle Vás měl být rozšířen?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Prevence v ordinacích lékařů Rehabilitační programy Workshopy Dny zdraví Nepotřebují rozšířit
 Jiné...

10 Věděl/a jste o všech nabízených preventivních programech?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Ano Ne

11 Máte nějaké připomínky, poznámky nebo nápady ke zkvalitnění/rozšíření nabídky preventivních programů?

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Tereza Kopejsková		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Péče o zdraví zaměstnanců ŠKODA AUTO a.s. jako specifická oblast zaměstnaneckých benefitů		
VEDOUCÍ PRÁCE	PhDr. Alemayehu Kumsa, Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2021
POČET STRAN	46		
POČET OBRÁZKŮ	7		
POČET TABULEK	0		
POČET PŘÍLOH	1		
STRUČNÝ POPIS	<p>Cílem práce zhodnocení realizovaných preventivních programů ve společnosti ŠKODA AUTO a.s. a pomocí dotazníkového šetření vyplněného zaměstnanci navrhnout kroky vedoucí ke zkvalitnění poskytovaných preventivních programů, a to buď pomocí rozšíření nabídky preventivních programů, nebo prodloužení a zkvalitnění programu již probíhajícího.</p> <p>Nejprve je shrnuto téma zaměstnaneckých benefitů s důrazem na zdravotní benefity a povinnou zdravotní péči o zaměstnance a zdravotní benefity ve ŠKODA AUTO a.s.</p> <p>Následně je provedena analýza, jejíž vyhodnocení doporučuje kroky ke zkvalitnění preventivních programů.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Péče o zdraví zaměstnanců, zaměstnanecké benefity, řízení lidských zdrojů, péče o zaměstnance, ŠKODA AUTO a.s., zdravotní benefity		

ANNOTATION

AUTHOR	Tereza Kopejsková		
FIELD	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
THESIS TITLE	Health care of ŠKODA AUTO a.s. as a specific area of employee benefits		
SUPERVISOR	PhDr. Alemayehu Kumsa, Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ - Department of Human Resources Management	YEAR	2021
NUMBER OF PAGES	46		
NUMBER OF PICTURES	7		
NUMBER OF TABLES	0		
NUMBER OF APPENDICES	1		
SUMMARY	<p>The aim of the work is the evaluation of the implemented preventive programs in the company ŠKODA AUTO a.s. and, using a questionnaire survey completed by employees, to propose steps leading to the improvement of the provided prevention programs, either by expanding the offer of prevention programs or by extending and improving the already ongoing program.</p> <p>First, the topic of employee benefits is summarized with an emphasis on health benefits and mandatory health care for employees and health benefits in ŠKODA AUTO a.s.</p> <p>Subsequently, an analysis is performed, the evaluation of which recommends steps to improve the quality of prevention programs.</p>		
KEY WORDS	Employee health care, employee benefits, human resources management, employee care, ŠKODA AUTO a.s., health benefits		