

# **ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.**

Studijní program: B0413P050002 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů

## **Nové trendy v závodním stravování jako součást péče o zdraví pracovníků**

### **Bakalářská práce**

**Jiří Simpartl**

Vedoucí práce: Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA



ŠKODA AUTO Vysoká škola

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatel: **Jiří Simpartl**

Studijní program: Ekonomika a management

Specializace: Řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Nové trendy v závodním stravování jako součást péče o zdraví pracovníků**

Cíl: Součástí bakalářské práce je analýza angažovanosti společnosti ŠKODA AUTO a.s. na rozvoji zdravého stravování u svých zaměstnanců. Cílem bakalářské práce je na bázi kvantitativního šetření dotazníkem a následné analýzy vyhodnotit spokojenost zaměstnanců s benefity na podporu zdraví v oblasti závodního stravování společnosti ŠKODA AUTO a.s. Pomocí výsledků z dotazníkového šetření určit účinnost komunikace nastavených benefitů zdravého životního stylu v oblasti závodního stravování na zaměstnance společnosti a navrhnout řešení na její případné zefektivnění. Sekundárním cílem bakalářské práce je vytvoření efektivní motivačně-edukativní kampaně, s cílem zvýšit povědomí u zaměstnanců o tématu zdravého stravování.

Rámcový obsah:

1. Úvod
2. Cíl práce
3. Teoretická část
4. Praktická část
5. Diskuze
6. Doporučení
7. Závěr

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. MACHŮ, D. *Systém zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ŠKODA AUTO a.s.: Bakalářská práce*. Bakalářská práce. 2020. 90 s.
2. PŘIKRYLOVÁ, J. – JADERNÁ, E. – KINCL, T. – VELINOV, E. – ŠTRACH, P. *Moderní marketingová komunikace*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2019. 344 s. ISBN 978-80-271-0787-2.
3. SLIMÁKOVÁ, M. *Velmi osobní kniha o zdraví. 2. vydání*. Brno: BizBooks, 2022. 336 s. ISBN 978-80-265-1073-4.
4. VNOUČKOVÁ, L. *Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců*. Praha: Odborné nakladatelství Vysoké školy ekonomie a managementu, 2017. 374 s. ISBN 978-80-87839-76-8.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2021

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2022

L. S.

Elektronicky schváleno dne 19. 5. 2022

**Jiří Simpartl**

Autor práce

Elektronicky schváleno dne 19. 5. 2022

**Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA**

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 19. 5. 2022

**doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.**

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 23. 6. 2022

**doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.**

Rektor ŠAVŠ

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

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

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

V Mladé Boleslavi dne .....



Rád bych poděkoval Mgr. Tiboru Brečkovi, LL.M., MBA za odborné vedení závěrečné práce a poskytování rad. Jeho vhlad do tématu a vstřícná pomoc měla zásadní vliv na zpracování závěrečné práce.

# Obsah

Úvod.....	8
<b>1 Péče o zaměstnance.....</b>	<b>11</b>
1.1 Dělení péče o zaměstnance	11
1.1.1 Povinná péče o zaměstnance	11
1.1.2 Smluvní péče o zaměstnance	12
1.1.3 Dobrovolná péče o zaměstnance	13
1.2 Členění zaměstnaneckých výhod	13
1.3 Interní komunikace jako nástroj péče o zaměstnance	14
<b>2 Zdraví .....</b>	<b>15</b>
2.1 Determinanty zdraví	15
2.2 Podpora zdraví na pracovišti	16
<b>3 Stravování zaměstnanců.....</b>	<b>18</b>
3.1 Vývoj zaměstnaneckého stravování v České republice	18
3.2 Legislativní rámec zaměstnaneckého stravování	19
3.3 Možné způsoby stravování zaměstnanců v podnicích	20
3.3.1 Kuchyně provozovaná zaměstnanci podniku	20
3.3.2 Kuchyně provozovaná externím dodavatelem	21
3.3.3 Dovoz jídel od cateringové firmy	21
3.3.4 Stravování zaměstnanců mimo podnikové prostory	21
3.3.5 Poskytování jídelních kuponů	22
3.4 Nabídka stravy v závodním stravování reagující na současné trendy	22
3.4.1 Racionální strava	22
3.4.2 Diferenciovaná strava	23
3.4.3 Dietní strava	25
<b>4 Metodický postup výzkumu .....</b>	<b>27</b>
<b>5 Charakteristika společnosti ŠKODA AUTO, a.s. ....</b>	<b>28</b>
<b>6 Stravovací služby v závodech ŠKODA AUTO, a.s.....</b>	<b>29</b>
6.1 Cateringová společnost Aramark, s.r.o.	29
6.2 Základní podmínky provozu stravovacích služeb	29
6.2.1 Stravování jako služba pro zaměstnance	30
6.2.2 Stravovací provozy společnosti	31
6.2.3 Organizace výdeje jídel	32

6.2.4	Nabídka jídel v závodních restauracích	32
6.3	Stravování jako součást péče o zdraví pracovníků	33
6.3.1	Nabídka zdravé / výživově vyvážené stravy a Koutek zdravého životního stylu	34
6.3.2	Stravovací semafor	34
6.3.3	Převedené body Cafeteria na účet Zdravé stravy	34
6.3.4	Freshbary	35
6.3.5	Dotované programy podporující zdraví	36
<b>7</b>	<b>Analýza oblíbenosti zdravého stravování</b>	<b>37</b>
7.1	Analýza oblíbenosti zdravého stravování z „Ankety spokojenosti ve stravování v roce 2022“	37
7.2	Analýza využívání benefitů v rámci „Opatření proti horkým dnům a podpoře pitného režimu“ v roce 2022	38
<b>8</b>	<b>Dotazníkové šetření</b>	<b>40</b>
8.1	Charakteristika dotazníkového šetření	40
8.2	Zadání dotazníkového šetření	41
8.3	Vyhodnocení dotazníkového šetření	42
<b>9</b>	<b>Návrh řešení</b>	<b>71</b>
9.1	Rozšíření vedlejšího sortimentu zdravé stravy a zvýšení komunikace Koutku zdravého životního stylu	71
9.2	Rozšíření nabídky zdravé stravy, za kterou lze platit body Cafeteria	73
9.3	Optimalizace systému řazení jídel podle Stravovacího semaforu	73
9.4	Rozšíření výzkumu na celou společnost ŠKODA AUTO, a.s.	74
	<b>Závěr</b>	<b>75</b>
	<b>Seznam literatury</b>	<b>77</b>
	<b>Seznam obrázků a tabulek</b>	<b>81</b>
	<b>Seznam příloh</b>	<b>84</b>

## Seznam použitých zkratk a symbolů

WHO World Health Organization (Světová zdravotnická organizace)

kJ Kilojoul

kcal Kilokalorie

ŠA ŠKODA AUTO, a. s.

ČR Česká republika

HACCP Systém analýzy rizik a stanovení kritických kontrolních bodů

Ks Kusy

## Úvod

Závodní stravování se řadí mezi nejoceňovanější zaměstnanecké výhody výrobních podniků. Přispívá ke spokojenosti zaměstnanců a zvyšování jejich loajality k zaměstnavateli. Časová úspora spojená se stravováním zaměstnanců uvnitř podniku umožňuje efektivní využití pracovní doby a zvýšení produktivity práce. Spojením závodního stravování a nových stravovacích trendů vzniká systém, který pozitivně ovlivňuje zdraví zaměstnanců a ovlivňuje jejich výkonnost. Efektivní závodní stravování v současné době představuje složitý systém podléhající potřebám jednotlivých skupin zaměstnanců, jejich energetickému výdeji během pracovního procesu, současným trendům ve výživě a umožňuje plnohodnotné stravování stále se zvětšujícímu počtu zdravotně znevýhodněných, či alternativně se stravujících zaměstnanců. Závodní stravování je jednoduchý nástroj v oblasti péče o zdraví zaměstnanců. Stále více zaměstnavatelů přizpůsobuje své stravovací služby směrem ke zvýšení motivace a zájmu svých zaměstnanců o zdravé stravování.

Tématem bakalářské práce jsou Nové trendy v závodním stravování jako součást péče o zdraví pracovníků. Motivací autora k výběru tohoto tématu je jeho osobní zájem o oblast zdravého stravování a snaha o zdokonalení systému zdravého stravování v rámci poskytovaných stravovacích služeb společnosti ŠKODA AUTO, a.s. Společnost ŠKODA AUTO, a.s. je největším zaměstnavatelem v České republice. Péče o zaměstnance je jedním z klíčových témat personálních činností společnosti a tomu je přizpůsobený i její rozsáhlý systém stravovacích služeb. Společnost projevuje veliký zájem o zdraví svých zaměstnanců a stále rozšiřuje a zdokonaluje široký systém zaměstnaneckých výhod. Přes vysokou úroveň stravovacích služeb a zaměstnaneckých výhod, směřujících k podpoře zdraví v rámci této oblasti, může mít tato práce pozitivní dopad na zlepšení systému péče o zdraví v rámci zaměstnaneckého stravování společnosti ŠKODA AUTO, a.s.

Cílem bakalářské práce je na základě informací získaných z podnikových písemných dokumentů, prohloubených o osobní praktické znalosti autora získané během praxe na oddělení Sociálních služeb, zaštiťujícího stravovací služby ve ŠKODA AUTO, a.s. a osobních návštěv stravovacích provozů, popsat systém závodního stravování, analyzovat rozsah péče o zdraví zaměstnanců

společnosti v rámci stravovacích služeb, analýzou výsledků ankety spokojenosti ve stravování zjistit míru oblíbenosti zdravého stravování u zaměstnanců společnosti a na základě dotazníkového šetření zjistit míru spokojenosti s možnostmi zdravého stravování a zaměstnaneckými výhodami na podporu zdraví v rámci této oblasti.

V návaznosti na cíl práce, autor stanovuje tyto hypotézy výzkumu:

Hypotéza č. 1: vzhledem k zvyšujícímu se trendu zdravého stravování, více než polovina respondentů dotazníkového šetření, bude alespoň v nějaké míře přemýšlet nad zdravostí a výživovou vyvážeností jimi konzumované stravy.

Hypotéza č. 2: vzhledem k rozsahu nabídky zdravé stravy ve stravovacích provozech společnosti, více než dvě třetiny respondentů budou spokojeni s nabídkou hlavních jídel v rámci zdravé stravy.

Hypotéza č. 3: vzhledem k omezenosti nabídky zdravé stravy, kterou lze ve stravovacích provozech koupit pomocí bodů Cafeteria převedených na účet Zdravé stravy, více než polovina respondentů tuto zaměstnaneckou výhodu nebude vůbec využívat.

Bakalářská práce je rozdělena do tří částí. První, teoretická část bakalářské práce se zabývá výkladem témat a objasňováním pojmů, které s nimi bezprostředně souvisí. První kapitola teoretické části se zabývá péčí o zaměstnance. Na začátku první kapitoly je péče o zaměstnance definována a je popsán její účel, na který navazuje popis základního dělení péče o zaměstnance na péči povinnou, smluvní a dobrovolnou. Druhá kapitola je věnována problematice zdraví. Tato kapitola definuje pojem zdraví, jeho zásadní vliv na lidský život a jsou zde popsány základní determinanty zdraví a jejich vzájemný vztah. Kapitola je následně zakončena problematikou podpory zdraví na pracovišti. Závěr teoretické části bakalářské práce je věnován stravování zaměstnanců. Je zde popsán vývoj zaměstnaneckého stravování v čase a jeho legislativní rámec, na který navazují jednotlivé formy zaměstnaneckého stravování. Kapitola je zakončena problematikou nových trendů ve stravování zaměstnanců, jako je racionální, diferenciovaná a dietní strava.

V úvodu druhé, analytické části bakalářské práci je popsán metodický postup při analýze možností zdravého stravování a benefitů zdraví v rámci závodního stravování ve společnosti ŠKODA AUTO, a.s. Následně je zde charakterizována společnost ŠKODA AUTO, a.s. a stravovací služby uvnitř společnosti. Je zde

popsána problematika zdravého stravování v rámci poskytovaných stravovacích služeb a definovány benefity pro zaměstnance s ní spojené. Na základě analýz podnikových písemných dokumentů je v analytické části popsána oblíbenost zdravého stravování a některých benefitů zdraví nabízených v rámci stravovacích služeb. Po analýze interních dokumentů společnosti následuje vlastní dotazníkové šetření, kterému předchází charakteristika vybraného oddělení společnosti, ve kterém dotazníkové šetření probíhá.

Třetí, návrhová část, vychází z analýzy stravovacích služeb v rámci péče o zdraví pracovníků, zejména z výsledků dotazníkového šetření a obsahuje konkrétní návrhy řešení směrem ke zdokonalení poskytovaných stravovacích služeb. Zlepšení se týkají zejména návrhu optimalizace řazení jídel dle Stravovacího semaforu, rozšíření nabídky zdravého a výživově vyváženého vedlejšího sortimentu, návrhu propagační komunikace s cílem rozšířit pojem Koutek zdravého životního stylu do povědomí zaměstnanců a návrhu rozšíření nabídky jídel v rámci programu bodů Cafeteria převedených na účet Zdravé stravy.

## 1 Péče o zaměstnance

Lidské zdroje jsou v mnoha publikacích uváděny za nejcennější kapitál společností. Vnoučková (2017) definuje lidský kapitál, jako zaměstnance schopné se učit, flexibilně se přizpůsobovat a podporovat inovace, kteří pokud jsou správně motivováni, zabezpečují dlouhodobý rozvoj organizace. Většina zaměstnavatelů se bez svých zaměstnanců nemůže obejít. Některé profese se dají nahradit stroji nebo umělou inteligencí, ale díl lidské práce bude vždy zapotřebí. Zaměstnanci jsou neodmyslitelnou částí podílející se na tvorbě hodnoty organizací, je tedy logické že do ní zaměstnavatelé investují. *„Zaměstnavatelé si stále více uvědomují, že jejich úspěšnost a konkurenceschopnost je v rozhodující míře závislá na pracovnících a jejich vztahu k zaměstnavateli, a že je tedy nutné jim věnovat náležitou péči.“* (Koubek 2007, s. 343)

Péčí o zaměstnance se rozumí: *„starost zaměstnavatele o pracovní podmínky zaměstnanců k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu“*. (Šikýř 2016, s.146) Zajištění příznivých pracovních podmínek pozitivně ovlivňuje motivaci, spokojenost, zdraví, pracovní výsledky a chování zaměstnanců. Jedná se o základní předpoklad k zajištění požadovaného výkonu zaměstnanců a zvyšuje jejich sounáležitost s cíli společnosti. (Šikýř 2016)

V silném konkurenčním prostředí a na trhu práce, péče o zaměstnance hraje jednu z klíčových rolí ve snaze udržet si loajální zaměstnance. Zejména konkurenceschopná dobrovolná péče zvyšuje atraktivitu zaměstnavatele pro potenciální nové zaměstnance, ale také pozitivně ovlivňuje komplexní vnímání podniku ze strany zákazníků. (Chaloupková, 2013)

### 1.1 Dělení péče o zaměstnance

Péče o zaměstnance se dělí na **péči povinnou**, vyplývající z pracovně právních předpisů, **péči smluvní**, vyplývající z kolektivních smluv, či vnitropodnikových předpisů a v neposlední řadě **péči nepovinnou**, která vyplývá z personální politiky zaměstnavatele.

#### 1.1.1 Povinná péče o zaměstnance

V České republice vymezují povinnou péči o zaměstnance §224 až §247 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, které rozdělují tuto péči na čtyři základní oblasti:



pracovní podmínky zaměstnanců, stravování zaměstnanců, odborný rozvoj zaměstnanců a zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců.

**Pracovní podmínky zaměstnanců** představují povinnost zaměstnavatele zajistit podmínky umožňující bezpečný výkon práce zaměstnanců a lze je charakterizovat jako souhrn všech vnějších vlivů, které ovlivňují fyzickou a psychickou stránku zaměstnance během pracovního procesu. Cílem těchto podmínek je zajistit bezpečný výkon práce pro všechny zaměstnance. Zahrnuje se sem nejen problematika pracovního prostředí, bezpečnosti práce, ale také i oblast správného rozvržení a organizace práce.

**Odborný rozvoj zaměstnanců** představuje povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnancům prohlubování a zvyšování jejich kvalifikace. Zákoník práce ukládá zaměstnavatelům za povinnost umožnit absolventům škol přiměřenou odbornou praxi, a také povinnost zaškolit nové zaměstnance bez kvalifikace, či zaměstnance přecházející na nové pracoviště, či nový druh práce.

**Stravování zaměstnanců** upravuje § 236 zákona 262/2006 Sb., zákoníku práce, který ukládá zaměstnavatelům v rámci péče o zaměstnance za povinnost umožnit stravování zaměstnancům, a to ve všech směnách, s výjimkou zaměstnanců na pracovní cestě. Tím se rozumí stanovení adekvátně dlouhých přestávek a tvorba prostorů přizpůsobeným ke stravování.

**Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců** podléhají zásadě rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákazu diskriminace v pracovně právních vztazích. Je povinností zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a vytvářet potřebné pracovní podmínky jak pro tyto zaměstnance, tak i zaměstnankyně, matky, zaměstnance pečující o dítě, kojící ženy a mladistvé zaměstnance.

### **1.1.2 Smluvní péče o zaměstnance**

Jak již bylo zmíněno, smluvní péče o zaměstnance je zpravidla stanovena na základě kolektivní smlouvy, uzavřené na podnikové úrovni. Do této kategorie péče o zaměstnance lze řadit např. příspěvky zaměstnavatele na relaxační programy, cestovní poukázky, či mimopracovní zájmové aktivity. Uvedené položky spadají do dobrovolné péče, ale pouze do doby, kdy nejsou součástí kolektivní smlouvy. Pokud jsou tyto položky uvedené v kolektivní smlouvě, stávají se pro zaměstnavatele

závaznými. Tato kolektivní smlouva poskytuje zaměstnancům určitou ochranu před zaměstnavatelem. (Chaloupková, 2013) Zároveň smluvní péče o zaměstnance představuje největší prostor pro kolektivní vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Subjekty kolektivního vyjednávání jsou: zaměstnavatel, odborová organizace (organizace zastupující stranu zaměstnanců) a stát, který plní roli mediátora a dohlíží na snahu o kompromis obou stran.

### **1.1.3 Dobrovolná péče o zaměstnance**

Dobrovolná péče o zaměstnance lze být jednoduše specifikována, jako péče extenzivní, která je zaměstnancům poskytována navíc oproti péči povinné. Nejčastěji se za dobrovolnou péči o zaměstnance považují zaměstnanecké výhody, jejichž definice podle Šikýře (2016, str. 135) zní: „*Zaměstnanecké výhody (benefity) jsou dodatečná peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty, která zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům v souvislosti se zaměstnáním.*“

Zaměstnanecké výhody jsou výraznou součástí personální politiky každého zaměstnavatele a jejich poskytování slouží zejména k udržení stávajících zaměstnanců, ale taky k zajištění jejich motivace. Kromě přímého vlivu na stávající zaměstnance, mají správně nastavené zaměstnanecké výhody přímí vliv na atraktivnost zaměstnavatele a výhodu před konkurencí. Zaměstnanci si již zvykli na množství poskytovaných benefitů a považují je za přirozenou součást svého ohodnocení. Jejich neposkytování, či omezování vede k nespokojenosti a ztrátě motivace zaměstnanců. Jednou nastavené zaměstnanecké benefity, lze jen velice těžko zrušit nebo omezit. (Gajdošová, 2021)

Podle Armstronga (2015) mohou náklady na zaměstnanecké výhody odpovídat až jedné třetině nákladů na základní mzdy. Naštěstí pro zaměstnavatele, lze s jejich pomocí výrazně ušetřit na daňových a odvodových úlevách.

## **1.2 Členění zaměstnaneckých výhod**

Existuje mnoho hledisek, podle kterých se dají zaměstnanecké výhody členit. Dle Urbana (2017) se dají rozdělit zaměstnanecké výhody na tři hlavní skupiny:

- výhody vztahující se k práci,
- výhody osobní a sociální povahy,

- pracovní pomůcky.

**Benefity vztahující se k práci** jsou součástí pracovních podmínek a zahrnují pracovní volno/dovolenou, příspěvek na stravování, rozvoj a vzdělávání zaměstnanců nad rámec činnosti organizace, příspěvek na dopravu či její zajištění.

**Benefity osobní a sociální povahy** zahrnují zdravotní péči o zaměstnance (bezplatné očkování a vitamíny), péči o děti zaměstnanců (zajištění volnočasových aktivit, firemní školky), příspěvky na dovolenou, kulturní či sportovní aktivity, příspěvky na životní a penzijní pojištění.

**Pracovní pomůcky** představují vybavení potřebné k výkonu práce, s možností použití i pro soukromé účely (notebook, zvýhodněné firemní bydlení, mobilní telefon, automobil, či společenský oděv).

### **1.3 Interní komunikace jako nástroj péče o zaměstnance**

Interní komunikací je myšlena komunikace uvnitř organizace. Je logické že míra efektivity péče o zaměstnance bezprostředně souvisí se správnou komunikací a propagací této péče směrem na zaměstnance. Nejde o nutnost přenosu všech informací, ale o takovou komunikaci, která zajistí propojení pracovníků a umožní jim efektivně porozumět komunikovanému tématu. (Holá, 2011)

Je na personálním oddělení, aby zvolilo takový způsob a formu interní komunikace možností péče o zaměstnance, která zajistí že jí zaměstnanci porozumí a bude na ně mít efektivní dopad. Příkladem mohou být benefity uvnitř organizace. Nastavené benefity pro zaměstnance jsou ve výsledku k ničemu, pokud o nich sami zaměstnanci nevědí, či způsobu jejich využívání plně nerozumí. (Příkrylová a kol., 2019)

## 2 Zdraví

Zdraví má každý jen jedno a dá se považovat za tu nejcennější hodnotu pro člověka. Dobré zdraví představuje jeden ze základních předpokladů smysluplného života. Hodnotu zdraví výstižně popisuje německý filozof Arthur Schopenhauer (1788–1860) ve svém citátu: „*Zdraví není vším, ale bez zdraví je všechno ničím.*“ (cit. z: Citáty slavných osobností)

Definice Světové zdravotnické organizace (WHO), používané již od roku 1946, se za zdraví považuje: „*stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody, a nikoli jen nepřítomnost nemoci nebo vady.*“ (WHO, 1946) V definici zmíněná pohoda, představuje subjektivitu ve vnímání zdraví každého z nás. Zdraví představuje správně nastavenou individuální rovnováhu fyzické, psychické, tak i sociální dimenze života jedince. (Machová a Kubátová, 2015)

### 2.1 Determinanty zdraví

Během každodenního života na každého z nás působí kladné i záporné faktory, které determinují naše zdraví. Jejich společné působení může být ve výsledku pozitivní, zdraví posilující a chránící, ale v opačném případě může vést k oslabování našeho zdraví a k tvorbě nemocí. Tyto faktory se v odborných publikacích, na téma zdraví, nazývají determinanty zdraví. Některé se předávají dědičně, či výchovou a jsou začleněny do naší osobnosti. Jiné jsou součástí přírodního a společenského prostředí ve kterém žijeme. (Machová a Kubátová, 2015)

Determinanty lidského zdraví se dělí na vnitřní a zevní. Determinanty vnitřní, dědičné, získává jedinec skrze svůj ontogenetický vývoj při splynutí pohlavních buněk rodičů. Zevní determinanty se dělí na životní styl, kvalitu životního a pracovního prostředí a v neposlední řadě i na kvalitu a úroveň zdravotnických služeb. (Machová a Kubátová, 2015)

Vztah vnitřních a zevních determinantů lidského zdraví se dá vyjádřit níže uvedeným schématem. Toto schéma také ukazuje jejich vzájemnou relevantnost. Schéma jasně ukazuje převahu a důležitost zdravého životního stylu, ale také poukazuje na fakt, že úroveň zdraví jedince závisí v nemalé míře i na jeho genetickém základu. Úroveň poskytovaných zdravotních služeb a životní prostředí



*pracovní neschopnosti, snížení fluktuace a odchodu ze zaměstnání, zlepšení vztahů na pracovišti a zvýšení loajality vůči organizaci, zlepšení pracovní morálky a atmosféry na pracovišti, zvýšení produktivity a výkonnosti, snížení počtu chorob související s prací, snížení pracovních úrazů, zlepšení image celé organizace na trhu práce a pro partnery“.* (Hanuš, 2019 str. 7)

### **3 Stravování zaměstnanců**

Stravování zaměstnanců je jedna z forem účelového stravování, která je určena velkým skupinám strávníků, kteří přísluší ke konkrétní instituci, či organizaci. Vedle stravování zaměstnanců do účelového stravování spadá například stravování ve školách, nemocničních a lázeňských zařízeních, ale i stravování při hromadných akcích. (Mlejnková, 2014)

Společné stravování zaměstnanců umožňuje zaměstnancům uspokojit jejich základní potřebu výživy, a to přímo v průběhu pracovního procesu bez zbytečné časové náročnosti. Strava poskytuje zaměstnancům potřebné energetické látky, které jsou klíčem k udržení jejich pracovní výkonnosti. Kromě toho, poskytování stravovacích služeb, ať už hlavních (závodní jídelny), či doplňkových (kiosky, automaty apod.), přispívá k obecné spokojenosti zaměstnanců, ale i jejich dobrému vztahu se zaměstnavatelem. (Mlejnková, 2014)

#### **3.1 Vývoj zaměstnaneckého stravování v České republice**

S rychlým nárůstem průmyslové výroby po první světové válce, přichází i potřeba zajistit vysokou míru produktivity s podmínkou minimální časové ztráty. Zejména společnosti s větším počtem zaměstnanců zavádí první formy společného stravování zaměstnanců přímo na pracovištích. V období první republiky to byl Tomáš Baťa ve svých výrobních závodech ve Zlíně, který byl jeden z prvních organizátorů společného stravování zaměstnanců na území nynější České republiky. (Mlejnková, 2014)

Během druhé světové války dochází k hromadnému zavádění závodních jídelen pro pracovní síly muničních skladů, s cílem zvýšit jejich pracovní výkonnost. Tato forma stravování zaměstnanců se prokázala jako velice efektivní, a proto je rozvíjena i po konci druhé světové války. V průběhu prvního poválečného desetiletí, dochází pod vedením Revolučního odborového hnutí k silnému nárůstu popularity této formy stravování. Již během těchto deseti let dochází k zdvojnásobení závodních kuchyní (6 800 provozů) a ke zčtyřnásobení počtu strávníků využívající tuto formu stravování (465 tis. strávníků v roce 1955). Na počátku 60. let 20. století je společné stravování zaměstnanců organizačně (zejména závodní kuchyně) předáno podnikům veřejného podnikání, podnikům Restaurací a jídelen (RaJ), které byly řízeny okresními národními výbory. S tímto systémem společného stravování

zaměstnanců dochází ke snížení jeho kvality i počtu strávníků. V důsledku těchto faktorů, se na konci 60. let vrací závodní stravování do působnosti zaměstnavatelů. (Mlejnková, 2014)

Počátkem 70. let 20. století se systém společného zaměstnanecké stravování rozšiřuje o zaměstnavateli vydávané poukázky, které finančně přispívají zaměstnancům podniku na stravu. Největšího rozmachu však společné stravování zaměstnanců dosahuje v 80. letech minulého století, kdy se v společných zaměstnaneckých stravovacích provozech stravovalo více než 45 % veškerých pracujících a více než 125 tis. osob v těchto provozech bylo zaměstnáváno. (Mlejnková, 2014)

### **3.2 Legislativní rámec zaměstnaneckého stravování**

Problematiku stravování zaměstnanců upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů a také zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu ve znění pozdějších předpisů.

Dle §88 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je povinností zaměstnavatele svým zaměstnancům po 6 hodinách nepřetržité práce poskytnout nejméně 30 minutovou přestávku na jídlo a oddech. U mladistvých zaměstnanců, je povinností zaměstnavatele poskytnout tuto přestávku již po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Je nutno také podotknout, že tato 30 minutová přestávka na jídlo a oddech se nezapočítává do pracovní doby zaměstnanců.

Dle §236 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce je zaměstnavatel povinen svým zaměstnancům umožnit stravování. Zákoník práce však nenařizuje zaměstnavatelům poskytovat stravování svým zaměstnancům, ale pouze ukládá zaměstnavatelům za povinnost jim stravování umožnit v rámci všech pracovních směn. Tím se rozumí povinnost zajistit zaměstnancům prostor, kde si v době přestávky mohou sníst své jídlo, nebo umožnit jim se vzdálit z pracoviště za účelem stravování. Pokud se zaměstnavatel rozhodne stravování poskytovat, musí se na základně kolektivní smlouvy nebo jiného vnitřního předpisu stanovit podmínky stravování, jako například vymezení skupiny zaměstnanců, kterým se stravování poskytuje, ale také organizace a způsob financování této služby. (Macháček, 2013)

V současné době je snahou zaměstnavatelů svým zaměstnancům finančně pomáhat při výdajích na stravování, ať už v podobě poskytování cenově



zvýhodněného stravování, nebo poskytování finančních příspěvků. V případě finančních příspěvků na stravování pomáhá zaměstnavatelům zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, který jim umožňuje finanční příspěvky na stravování uvádět jako daňově uznatelné výdaje. Také si mohou tyto příspěvky uplatnit v základu daně. Pokud je uvedeno v kolektivní smlouvě nebo jiném vnitřním předpisu zaměstnavatele, nemusí se zvýhodněné stravování vztahovat pouze na současné zaměstnance. Právní úprava uvedená v §236 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce umožňuje zaměstnavateli poskytovat zvýhodněné stravování i bývalým zaměstnancům, kteří odešli do starobního nebo invalidního důchodu, či zaměstnancům v pracovní neschopnosti nebo na pracovní dovolené.

### **3.3 Možné způsoby stravování zaměstnanců v podnicích**

V minulém století nebylo tolik forem společného zaměstnaneckého stravování, jako je nyní. Nejrozšířenějším a nejpoužívanějším způsobem zaměstnaneckého stravování byla podniková závodní kuchyně s jídelnou, kterou provozovali samotní zaměstnanci podniku. V současné době se naskytuje mnohem více možností, jak může zaměstnavatel stravování zaměstnanců zajistit a vzrůstá počet zaměstnavatelů, kteří ač mají svou závodní kuchyni, pronajímají ji externím cateringovým firmám, které pro ně službu stravování provozují. Podniky, které nemají možnost zřízení vlastní kuchyně, či se jim stravování ve vlastní režii nevyplatí, stále častěji volí cestu dovozu jídel nebo spolupracují s organizacemi, které stravování poskytují. (Burešová a kol., 2014) Nesmí se však zapomenout ani na rozšířenou podporu zaměstnaneckého stravování v podobě poskytování dotovaných stravenek.

#### **3.3.1 Kuchyně provozovaná zaměstnanci podniku**

Jak již bylo zmíněno, kuchyně provozovaná zaměstnanci podniku byl nejrozšířenější způsob stravování zaměstnanců. V současné době ale stále více zaměstnavatelů od toto způsobu upouští, protože vyžaduje zřízení samostatného organizačního útvaru a řízení stravovacího provozu zaměstnavatele příliš zatěžuje. Kromě toho, zaměstnavatelé musí vynaložit velký objem mzdových prostředků na mzdy zaměstnanců provozující kuchyni. Přičemž tito zaměstnanci se ani přímo nepodílí na hlavní výdělečné činnosti podniku. (Mlejnková, 2014) Pozitivem tohoto

způsobu zaměstnaneckého stravování je možnost jednoduchého ovlivňování kvality a nabídky jídel.

### **3.3.2 Kuchyně provozovaná externím dodavatelem**

Popularita vlastních kuchyňských prostorů s jídelnou, které provozuje dodavatel (cateringová firma) velice roste. Podmínkou tohoto způsobu zaměstnaneckého stravování je vlastnictví prostoru a vybavení, které odpovídá moderním gastronomickým technologiím, a také splnění přísných hygienických předpisů. Velkou výhodou však je, že cateringové firmy disponují vyškolenými zaměstnanci, know-how v oboru a jsou schopni poskytovat profesionální, komplexní stravovací služby. Tyto služby často obsahují kromě zajištění hlavní stravovací činnosti, poskytování vedlejšího doplňkové sortimentu i zajištění cateringu na společenských akcích pořádaných zaměstnavatelem. Tyto cateringové firmy fungují obvykle na bez objednávkovém principu, s možností elektrického systému úhrady a spolupracují s množstvím dodavatelů, kteří zajišťují pestrost nabídky. (Mlejnková, 2014) Kromě toho, je to sám vlastník kuchyně, který udává cenu pokrmů a vedlejšího sortimentu nabízeného v závodních jídelnách a jiných závodních stravovacích provozech (kioscích, kavárnách, automatech apod.).

### **3.3.3 Dovoz jídel od cateringové firmy**

Nové technologie v gastronomickém průmyslu v současnosti umožňují jídla zchladit, či zmrazit. Díky tomu, mohou cateringové firmy poskytovat podnikům bez vlastní kuchyně stravovací služby i v případě vícesměnných provozů. Zchlazená, či zmražená hotová jídla, která si zaměstnanci ohřejí v konvektomatu nebo mikrovlnné troubě umožňují stravování v rámci všech pracovních směn, bez znehodnocení vzhledu a bez snížení nutriční hodnoty jídel. (Mlejnková, 2014)

### **3.3.4 Stravování zaměstnanců mimo podnikové prostory**

V tomto případě zaměstnavatel nezajišťuje stravování na pracovišti, ale zaměstnanci se docházejí stravovat k poskytovateli stravování mimo pracoviště na základně podepsané smlouvy. Tento způsob stravování je také finančně dotován, ale jeho velkou nevýhodou je, že způsobuje časté časové ztráty.

### **3.3.5 Poskytování jídelních kuponů**

Kromě všech výše zmíněných způsobů stravování, se zaměstnavatelé často schylují k náhradě poskytování stravování zaměstnancům, a to v podobě vydávání stravenek (jídelních kuponů). Každému zaměstnanci náleží jedna stravenka za odpracovanou pracovní směnu. Tuto formu náhrady nejčastěji využívají malé podniky, které tak umožňují svým zaměstnancům i tak čerpat sociální výhody společného stravování. V současnosti neexistuje právní předpis, který by přesně definoval, co se dá za stravenku pořídit. Stravenky by však měly být využívány pouze na nákup potravinářského zboží. V České republice se mezi nejvýznamnější distributory stravenek řadí Sodexo Pass a Ticket Restaurant. Stravenky nepodléhají dani z přidané hodnoty. Jsou pro zaměstnavatele výhodné také i kvůli jejich částečné daňové uznatelnosti, jejich osvobozením od daně z příjmů a od odvodů na sociálním a zdravotním pojištění. (Mlejnková, 2014)

## **3.4 Nabídka stravy v závodním stravování reagující na současné trendy**

Při poskytování stravování zaměstnancům, musí zaměstnavatel brát v úvahu energetickou náročnost jejich práce. Společné stravování je základním nástrojem poskytování diferenciované stravy vícero skupinám zaměstnanců, v závislosti na druhu jejich práce a jejich energetickém výdeji, ale také jejich zdravotním stavu. Nesmí se však zapomenout, že hlavní roli v pečování o své zdraví, v rámci stravování, mají zejména sami zaměstnanci, kteří kromě konzumace správného poměru pro organismus základních látek, minerálních látek a vitamínů, musí dbát i na správné rozložení na 3 až 6 jídel denně.

### **3.4.1 Racionální strava**

Racionální stravou, jejíž základem je tzv. smíšená strava, se rozumí pestrá a plnohodnotná strava, která splňuje všechny potřebné nároky organismu. Sladěním biologické, energetické a nutriční hodnoty s optimálním poměrem minerálních látek, vitamínů a základních živin, reaguje racionální strava perfektně na individuální potřeby jedince s ohledem na jeho pohlaví, fyzickou aktivitu, věk, ale i na jeho aktuální zdravotní stav. (Tláškal a Pivoňka, 2016) Většinu životně důležitých látek – sacharidy, tuky, bílkoviny, vlákninu, minerální látky a vitamíny,

přijímá člověk pouze ze stravy. Správný poměr množství těchto látek je klíčový ke správnému fungování organismu.

Racionální strava zohledňuje i optimální energetickou hodnotu, kterou se rozumí příjem takové stravy, která pokrývá výdej jedincem spotřebované energie. Během života jedince se množství energie, kterou během dne spaluje liší. Během dospívání musí jedinec přijímat energetické hodnoty vyšší, než je jeho energetický výdej, aby pokryl růst a sílení organismu, ke kterému během dospívání dochází. Na druhou stranu v pozdějším věku organismus jedince sám o sobě nespoteřebuje již tolik energie. V návaznosti na to, má jedinec snižovat přísun energie, kterou zejména skrze stravu přijímá, aby nedocházelo ke zbytečnému zatěžování organismu, a také k ukládání přebytečné energie do tukových zásob. (Slimáková, 2022) Každý jedinec by během svého života měl vést své stravovací návyky směrem k racionální stravě a v rámci svého zdravotního stavu, věku a energetické náročnosti profese se snažit přemýšlet nad tím, jakou a kolik stravy přijímá, aby pokryl požadavky svého organismu a zbytečně ho nezatěžoval příjmem přebytku stravy.

S ohledem na racionální stravu je na poskytovatelích společného stravování zaměstnanců, aby zajistili vhodnou kombinaci pokrmů se zastoupením všech základních skupin potravin, s ohledem na vyvážený poměr základních živin, minerálních látek a vitamínů. V důsledku skladování a zpravování potravin dochází ke ztrátám zejména vitamínů a minerálních látek v potravinách. Je úkolem poskytovatelů stravování, aby za pomoci hygienických a technologických předpisů, ale také správným zpracováním a tepelnou úpravou potravin, tyto ztráty minimalizovali. (Tláskal a Pivoňka, 2016)

### **3.4.2 Diferenciovaná strava**

Energetický výdej jedince během dne, by měl ideálně odpovídat energetické hodnotě stravy, kterou jedinec během dne zkonsumuje. Základní jednotkou energetické hodnoty potravin je kilojoul, nebo také kilokalorie (1 kilokalorie (kcal) = 4,2 kilojoulu (kJ), 1 kJ = 0,25 kcal). Doporučený denní příjem energie závisí nejen na pohlaví, věku, tělesné konstituci, váze, zdravotním stavu, ale také i na charakteru práce a její energetické náročnosti.

**Tab. 1 Doporučený denní příjem energie, dle energetické náročnosti práce**

<b>Muži</b>	<b>Věk 19 – 34</b>	<b>Věk 35 – 60</b>
<i>lehká tělesná práce</i>	11 000 kJ	10 000 kJ
<i>středně těžká práce</i>	12 000 kJ	11 500 kJ
<i>těžká tělesná práce</i>	14 000 kJ	13 000 kJ
<b>Ženy</b>	<b>Věk 19 – 34</b>	<b>Věk 35 – 60</b>
<i>lehká tělesná práce</i>	9 000 kJ	8 500 kJ
<i>středně těžká práce</i>	10 000 kJ	9 000 kJ
<i>těžká tělesná práce</i>	11 000 kJ	10 000 kJ

Zdroj: (Stoklasová Šubrtová, 2020)

Výše uvedená tabulka znázorňuje doporučený průměrný denní příjem energie, dle náročnosti práce u obou pohlaví. Kvůli všem výše uvedeným faktorům, které vstupují do výpočtu doporučeného denního příjmu energie, jsou hodnoty uvedené v tabulce pouze orientační.

Diferenciovaná strava bere v úvahu všechny výše zmíněné faktory a nabízí pokrmy s rozličnou nutriční hodnotou, s cílem správně reagovat na fyziologické potřeby zaměstnanců vykonávajících různé druhy práce. (Vítková, 2006) Jedinci se sedavým zaměstnáním potřebují lehkou smíšenou stravu, pro kterou je charakteristický dostatek živočišných bílkovin, vlákniny z ovoce a zeleniny, ale také dostatek vitamínů (zejména vitamínu C). Tyto profese nejsou tolik energeticky náročné, tudíž jejich strava nemusí obsahovat takové množství tuků a sacharidů. Fyzicky náročné profese nebo zaměstnanci pracující v náročných podmínkách, na druhou stranu potřebují stravu bohatou na energetické složky. Tuky a sacharidy v tomto případě kompenzují energii vydanou při práci a bílkoviny obnovují svalovou hmotu. Důležitou součástí této stravy jsou, stejně jako u odlehčené stravy, vitamíny a minerální látky. Do jídelníčku jedinců s fyzicky náročnou prací patří také moučná a sladká jídla, která jsou ideální k nasycení a poskytují pro organismus rychle použitelnou energii.

Jak již bylo zmíněno, kromě fyzické náročnosti práce, musí diferenciovaná strava brát v úvahu i náročnost pracovního prostředí. Zaměstnanci pracující v horkých provozech, potřebují zvýšený objem tekutin (mezi 3 až 5 litry tekutin za směnu) a zvýšený příjem soli. Je nutné uvést, že do těchto tekutin se neřadí přeslazené

nápoje a káva, které naopak ještě zvyšují množství tekutin potřebných pro správné fungování organismu. U zaměstnanců pracujících v provozech s průměrnou teplotou nižší než 5 °C, nebo pracujících venku během chladnějších ročních období, je naopak typická zvýšená potřeba energeticky vydatného jídla a nižší potřeba přísunu tekutin. Je nutné také dbát na hygienické podmínky pracoviště, například u zaměstnanců pracujících se škodlivými látkami, musí poskytovatel stravování přizpůsobit nabídku stravy druhu škodlivin, se kterými zaměstnanci přichází do kontaktu a které vdechují. (Vítková, 2006)

### **3.4.3 Dietní strava**

Dietní strava se v současnosti dostává do popředí zaměstnaneckého stravování. Dietní stravou se nemyslí pouze, omezování tuků, ale zejména přizpůsobení stravy na základně zdravotních omezení, alergií, nebo na základě osobního přesvědčení zaměstnanců. Zaměstnanecké stravování musí umožňovat stravu i těm zaměstnancům s vegetariánskou, veganskou, bezlepkovou, bezlaktózovou, diabetickou dietou, či jiným stravovacím omezením.

Za základní dietu se považuje racionální strava, do které patří omezování tučných a smažených jídel, nebo například i na omezování konzumace slazených nápojů. Tato dieta upřednostňuje přírodní úpravu pokrmů, zvýšenou konzumaci syrové a tepelně upravené zeleniny a ovoce.

Diabetická dieta, určena pro jedince trpící cukrovkou, nebo jedince s trvale zvýšenou hladinou tukových složek v krvi, je postavena na zásadním omezování příjmu cukru jako takového, ale i potravin které cukr obsahují. (Marádová, 2015) Poskytovatelé stravování musí dbát, aby zbytečně nezahušťovali polévky ani omáčky, a musí těmto zaměstnancům umožnit změnu přílohy u jakéhokoli jídla na brambory.

Celiaci čili jedinci s bezlepkovou dietou, nedokážou správně trávit obiloviny obsahující lepek. Mezi typické potraviny, které obsahují lepek se řadí například pečivo, cukrářské výrobky, těstoviny, knedlíky ad. (Celiak, 2016) Naštěstí pro celiaky existuje spousta potravin, které lepek neobsahují (např. brambory, rýže, luštěniny, mléčné výrobky, maso ad.). V současnosti také existuje spousta možností, jak mouku s obsahem lepku nahradit.

Bezlaktózová dieta je jedno z nejčastějších stravovacích omezení. Jedinci s intolerancí na laktózu nedokážou správně trávit mléčný cukr, obsažený v mléčných výrobcích. Nedostatek enzymu v organismu těchto jedinců, který je potřebný ke správnému štěpení tohoto mléčného cukru během trávení, následně může způsobovat méně či více závažné zdravotní potíže. (Szilagyi a Ishayek, 2018) Je nutné však uvést, že se jedná o méně zásadní stravovací omezení. Povětšinou stravovací provozy nabízí dostatek možností jídel, které plně podléhají tomuto stravovacímu omezení.

Již od poloviny 20. století se do popředí dietologických trendů dostává vegetariánství a veganství. Vegetariánství je založeno na odstranění masa z jídelníčku a konzumaci dostatečného množství mléčných výrobků, vajec a luštěnin k zajištění dostatečného přísunu bílkovin. Veganství zakazuje veškerou konzumaci živočišných produktů a je považováno za jednu z nejtěžších diet, ve smyslu zajištění dostatečného přísunu základních látek do organismu. (Brytek-Matera, Czepczor-Bernart a Jurzak, 2019) Zejména se jedná o bílkoviny a železo, které jsou v živočišných produktech hojně zastoupeny.

Každý člověk je jiný, to platí i u diabetiků, vegetariánů, veganů a celiaků. Je proto důležité, aby se zaměstnanci s konkrétními stravovacími omezeními během dne sami hlídali a nespolehali na poskytovatele stravování, že jim nabídne jídlo, které bude přesně odpovídat jejich potřebám. Na druhou stranu by poskytovatel stravování měl nabízet těmto jedincům, alespoň jedno jídlo denně podléhající příslušným dietologickým podmínkám a proškolit zaměstnance na výdeji v jídelnách, aby znali všechny potřebné informace o nabízených jídlech, a dokázali odpovědět na případné dotazy zaměstnanců zaměřené na konkrétní diety.

## 4 Metodický postup výzkumu

Metodický postup při analýze možností zdravého stravování a benefitů zdraví v rámci závodního stravování ve společnosti ŠKODA AUTO, a.s. (dále jen ŠA):

- analýza písemných dokumentů souvisejících se závodním stravováním ve společnosti,
- analýza ankety spokojenosti 2022 se závodním stravováním,
- osobní návštěvy stravovacích provozů,
- dotazníkové šetření „Dotazník zdravé stravy“,
- použití matematicko–statistické metody pro zpracování údajů získaných dotazníkovým šetřením.



## **5 Charakteristika společnosti ŠKODA AUTO, a.s.**

Společnost ŠA se řadí mezi největší výrobce automobilů ve střední Evropě s více než stoletou historií. Sídlo společnosti, s největším výrobním závodem, se nachází v Mladé Boleslavi. Kromě tohoto výrobního závodu, společnost provozuje v České republice (dále jen ČR) i závody v Kvasinách, ve Vrchlaví. V roce 1991 se společnost stala součástí koncernu Volkswagen a v současnosti se řadí mezi nejvýznamnější výrobní podniky v ČR. Společnost představuje 5 % českého hrubého domácího produktu a 10 % procent celého státního exportu zboží.

V roce 2021 společnost ŠA s více než s 36 tisíci zaměstnanci dosáhla na první pozici v soutěži Zaměstnavatel roku, která hodnotí kvalitu péče o zaměstnance. Kromě tohoto významného ocenění, byla společnost v roce 2021 vyhlášena v mezinárodním průzkumu Universum i nejatraktivnějším zaměstnavatelem v ČR. Dle samotné společnosti, péče o zaměstnance tvoří jeden z hlavních pilířů automobilky, ať už se jedná o zabezpečení kvalitních pracovních podmínek, ochranu zdraví, zajištění nadstandardního ohodnocení, či poskytování možností osobního a profesního rozvoje pro zaměstnance. (Kindl, 2021)

## **6 Stravovací služby v závodech ŠKODA AUTO, a.s.**

Před rokem 1993 bylo stravování zajišťováno interními zaměstnanci společnosti. V roce 1994 přešla služba závodního stravování, poskytovaná ve všech jejích výrobních závodech, do působnosti cateringové společnosti Eurest. Spolupráce s touto společností pokračovala až do roku 2017, kdy se novým poskytovatelem stravovacích služeb stala cateringová společnost Aramark, s.r.o.

### **6.1 Cateringová společnost Aramark, s.r.o.**

Společnost Aramark, s.r.o. je původem americká společnost se sídlem ve Filadelfii, která podniká ve 24 zemích světa. Do ČR přišla v roce 1992 a v současnosti se řadí mezi největší poskytovatele stravovacích služeb v ČR. Je držitelem ocenění Czech Superbrands Award 2021, které na základě sjednocených metod a kritérií určuje nejlepší z nejlepších značek napříč 90 státy světa. Jejím hlavním zaměřením je firemní stravování klientů, jakými jsou kromě společnosti ŠA, i například společnosti Toyota, Siemens, Alianz, či Uniq. Kromě firemního stravování zajišťuje stravovací služby i pro významné nemocnice a Armádu ČR. Zároveň také poskytuje komplexní cateringové a kavárenské služby. V ČR, ve svých více než 160 provozech, ve kterých zaměstnává přes 2 500 zaměstnanců, připraví přibližně 155 tisíc jídel denně. (Aramark, 2022)

### **6.2 Základní podmínky provozu stravovacích služeb**

Na straně společnosti ŠA, je závodní stravování řízeno oddělením Sociálních služeb, pod které kromě stravování zaměstnanců, spadá i správa zaměstnaneckých benefitů, půjčky, doprava a ubytování zaměstnanců. Fungování celého oddělení Sociálních služeb je úzce spjato s odborovou organizací ve společnosti Odbory KOVO.

Principy a základní podmínky poskytování služeb závodního stravování, platné pro všechny tři závody společnosti, jsou sjednány na základě smlouvy se společností Aramark, s.r.o. a na základě kolektivní smlouvy mezi ŠA a Odbory KOVO.

Provoz služeb závodního stravování se striktně řídí provozním, organizačním a hygienickým řádem, Systémem analýzy rizik a stanovení kritických kontrolních bodů (HACCP) a interními směrnici společnosti Aramark. Zejména systém HACCP přispívá k vytváření prostředí pro eliminaci možných rizik, které by mohly

mít negativní vliv na bezpečnost stravy a ochranu zdraví zaměstnanců. Cateringová společnost, skrze své zasmluvněné dodavatele zajišťuje nákup zboží za co nejuvhodnější ceny, a zároveň ručí za jejich hygienickou nezávadnost.

### **6.2.1 Stravování jako služba pro zaměstnance**

Stravování je nejvíce využívaným benefitem pro zaměstnance, ze všech benefitů, které společnost ŠA nabízí. Nárok na stravování má každý zaměstnanec, žák a student škol ŠA, ale i bývalí zaměstnanci firmy (důchodci). Jedná se o dotovanou službu, na kterou mají nárok výše zmíněné skupiny jednou denně, vždy po zahájení práce či školní výuky. Zaměstnancům, pracujícím 12 hodinové směny, náleží nárok na další dotaci až po odpracování 9,5 hodiny v téže směně. (Bejdáková, 2022)

Výše dotace neboli příspěvku ze sociálních výdajů je stanovena na základě kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva pro roky 2021 a 2022 výši tohoto příspěvku vyčísluje na 19,50 Kč na hlavní jídlo, polévku konzumovanou jako hlavní jídlo, či zeleninový salát a 2,50 Kč na polévku. (Ferklová a Musalová, 2022) Je nutné uvést, že tyto příspěvky na stravování se vztahují pouze na interní zaměstnance společnosti. Ceny jídel pro agenturní a externí zaměstnance jsou o výši příspěvku navýšeny.

Možnosti platby za stravování v závodních restauracích, kioscích, kavárnách, ale i dalších stravovacích provozech, jako jsou například automaty, se liší na základě příslušnosti k jednotlivým personálním skupinám. Interní zaměstnanci společnosti nakupují skrze jejich zaměstnanecké karty (MFa karty) a jejich konzumace, za celý měsíc, se jim zpětně účtuje formou srážky ze mzdy. Personální skupiny, jako jsou studenti škol a stážisti, si MFa karty dobíjejí.

Z důvodu ochrany zaměstnanců, kterým se provádí srážka ze mzdy, je stanoven pro čerpání stravovacích služeb denní a měsíční limit stravování. Denní limit představuje částku 400 Kč včetně DPH a měsíční limit částku 4 500 Kč včetně DPH. (Bejdáková, 2022) Jedná se o bezpečnostní mechanismus, s cílem ochránit zaměstnance, aby neutráceli velkou část výplaty ve stravovacích provozech společnosti. Po vyčerpání limitu mají zaměstnanci možnost platit pouze v hotovosti.

Zaměstnanci mají možnost vidět jejich průběžné čerpání stravování na zaměstnaneckém portále ŠKODA Space. Jedná se o možnost zpětné kontroly a pro zaměstnance nástroj k řešení reklamací výše zmíněných limitů.

## 6.2.2 Stravovací provozy společnosti

Společnost ŠA disponuje unikátní Centrální kuchyní, která se řadí mezi největší a nejmodernější kuchyně v Evropě. Jedná se o unikátní technologické centrum, které nemá svým vybavením a charakterem provozu v rámci ČR srovnání. Kromě rozsáhlých kuchyní, ve kterých se vyrobí průměrně okolo 35 tisíc jídel denně, Centrální kuchyně disponuje rozsáhlými skladovacími prostory, studenou kuchyní, řeznickou dílnou, varnou, technologií na hygienické a efektivní balení jídel, školícím centrem, a také vlastní laboratoří, která hraje zásadní roli ve hlídání dodržování hygienických předpisů ve všech střediscích Centrální kuchyně i v ostatních stravovacích provozech. (Sociální služby ŠKODA AUTO, a.s., 2020) Pro ŠA pracuje přes 900 zaměstnanců společnosti Aramark, z toho okolo 90 zaměstnanců pracuje v Centrální kuchyni.

Zaměstnanci společnosti ŠA mají možnost využít stravovacích služeb v rámci všech výrobních závodů, v 19 restauracích, 33 kioscích, 4 kavárnách, 284 automatech a 2 Food-truccích.

**Tab. 2 Přehled stravovacích provozů a zařízení v závodech ŠKODA AUTO a.s.**

Výrobní závod	Počet závodních restaurací	Počet kiosků	Počet kaváren	Počet automatů
<i>Mladá Boleslav</i>	16	29	4	221
<i>Kvasiny</i>	2	3	0	48
<i>Vrchlabí</i>	1	1	0	15

Zdroj: (Ferklová a Musalová, 2022)

Závod v Mladé Boleslavi je největším výrobním závodem společnosti dle plošného rozsahu, tak i počtem zaměstnanců. Je logické, že v závodě musí existovat rozsáhlá síť stravovacích provozů a zařízení, která zajistí pohodlné stravování pro všechny zaměstnance. Síť stravovacích provozů a zařízení v ostatních dvou výrobních závodech není tak hustá, ale i tak plně pokrývá potřeby všech zaměstnanců, kteří v nich pracují. Umístění stravovacích provozů a zařízení není náhodné, ale podléhá na základě analýzy docházkové vzdálenosti z okolních pracovišť internímu vyjednávání mezi oddělením Sociálních služeb, odbory KOVO a poskytovatelem stravování.

Otevírací doby jednotlivých provozů reagují na aktuální potřebu zaměstnanců z okolních pracovišť. Administrativní restaurace a kavárny jsou zpravidla otevřeny během všedních dnů. V noci a o víkendu jsou uzavřeny. Otevírací doby výrobních restaurací a kiosků reagují na počet směn na přilehlých pracovištích. Otevírací doba se řídí legislativou ČR a stravování je umožněno všem zaměstnancům ve všech směnách během dne, v noci i o víkendech.

### **6.2.3 Organizace výdeje jídel**

Výdej jídel funguje na bez–objednávkovém a bez–stravenkovém principu. Společnost Aramark připravuje jídelní lístek na základě smlouvy v předem stanoveném rozsahu a umísťuje ho na webové stránky společnosti Aramark a ke vstupům do restaurací. Jídelní lístek je sestavován na týdenní bázi ve třech jazycích – česky, německy a anglicky. Jídla nabízená v jídelním lístku se mohou opakovat pouze jednou za 20 stravovacích dní. Kromě grafického zobrazení daných jídel online jídelní lístek obsahuje také prodejní ceny pro jednotlivé personální skupiny, výživové složení, obsah alergenů, energetické hodnoty, barvu zařazení (zelenou, oranžovou a červenou) dle Stravovacího semaforu, popis přípravy a piktogramy kategorií, do kterých dané jídlo spadá (piktogram bezmasých jídel, jídel vhodných pro diabetiky, jídel vhodných na noc, či jídel se sníženým obsahem lepku).

### **6.2.4 Nabídka jídel v závodních restauracích**

Nabídka hlavních jídel v závodních restauracích je přizpůsobena kapacitě, zázemí a technologickému vybavení dané restaurace. Minimální počet hlavní jídel a polévek v každé restauraci je určen na základě kolektivní smlouvy. Jedná se o jednu základní polévku, jednu svačtinovou polévku a pět teplých hlavních jídel – „česká klasika“, Green Line (dietní jídlo), bezmasé jídlo, jídlo vhodné pro diabetiky a moučné nebo sladké jídlo. Tato nabídka spadá do cenově přijatelné kategorie, kterou doplňuje tzv. výběrové jídlo za vyšší cenu. Denní nabídka je v návaznosti na výrobní zázemí a technologickou vybavenost rozšířena o jídla připravovaná přímo před zraky strážníka – jídla z grilu, pokrmy připravované na pánvi WOK, těstovinové pokrmy, minutky a minutkové přílohy, či pizzu z italského těsta. Závodní restaurace dále nabízejí množství čerstvých zeleninových salátů, v podobě hlavních jídel, či samoobslužného salátového baru. (Sociální služby ŠKODA AUTO, a.s., 2020)

Nabídku hlavních jídel v restauracích doplňuje chlazený i nechlazený vedlejší sortiment, čepované i lahvové nealkoholické nápoje, chlazená zabalená jídla, bagety a cukrářský sortiment vlastní výroby.

### **6.3 Stravování jako součást péče o zdraví pracovníků**

Společnost ŠA je známá svým zájmem o zdraví svých zaměstnanců. Tato péče o zdraví vyvrcholila v roce 2021, kdy se společnost stala zcela nekuřáckou společností a zakázala kouření v rámci všech jejích výrobních závodů i administrativních budov. Podpora zdraví je v rámci personálních aktivit společnosti často probírané téma. Jednotlivá personální oddělení spolupracují s poliklinikou společnosti ŠKODA AUTO a.s. (oddělení Zdravotnických služeb), která leží na území výrobního závodu v Mladé Boleslavi, a připravují různorodé programy na podporu zdraví zaměstnanců společnosti.

Příklady těchto programů jsou:

- bezplatné očkování proti chřipce,
- poskytování preventivních programů (program psychoaktivní péče, prevence kardiovaskulárních onemocnění, program zdravá záda, ad.),
- poskytování rehabilitačních programů,
- program odvykání kouření,
- edukační programy zdraví,
- motivační programy (dárcovství krve a krevní dřeně),
- poskytování multisport karet. (Raclavská, 2022)

Oddělení Sociálních služeb ŠKODA AUTO a.s. si uvědomuje důležitost podpory zdravého stravování u zaměstnanců společnosti a ve spolupráci s poskytovatelem závodního stravování Aramark a sociálním partnerem Odborů KOVO stále rozšiřuje možnosti zdravého stravování napříč všemi stravovacími provozy a připravuje programy k zajištění motivace zaměstnanců společnosti zajímat se o jejich zdraví.

### **6.3.1 Nabídka zdravé / výživově vyvážené stravy a Koutek zdravého životního stylu**

Nabídka zdravé a výživově vyvážené stravy, tak i vedlejšího sortimentu, se pravidelně rozšiřuje a zdokonaluje. Díky rozsahu počtu jídel nabízených denně v restauracích společnosti ŠKODA AUTO a.s. je zde velký prostor začlenit i více zdravých a výživově vyvážených jídel do jídelního lístku. Minimální počet je stanoven na jedno jídlo denně, ale zpravidla jídelní lístek obsahuje dvě i tři zdravá a nutričně vyvážená jídla na den.

Zdravá strava je doplněna množstvím vedlejšího sortimentu, který splňuje podmínku výživové vyváženosti a pozitivního vlivu na zdraví zaměstnanců. Tato část vedlejšího sortimentu má název **Koutek zdravého životního stylu** a lze ho nalézt v každé restauraci a kiosku, napříč všemi výrobními závody a administrativními budovami společnosti ŠA.

### **6.3.2 Stravovací semafor**

Stravovací semafor je systém grafického znázornění výživové vyváženosti, popřípadě zdravoti konkrétních jídel, dle barev silničního semaforu. Systém znázorňuje příslušnou barvu na základě výživových hodnot daného jídla v jídelním lístku. Do výpočtu vstupuje množství bílkovin, sacharidů a tuků s jejich výslednou energetickou hodnotou. Zelená barva určuje jídla dietní a výživově vyvážená. Oranžová barva zastupuje jídla s lehce vyšším obsahem tuků a sacharidů. Jídla označená červenou barvou jsou většinou jídla smažená, či sladká, s velmi vysokou energetickou hodnotou.

Stravovací semafor představuje pro zaměstnance jednoduchý nástroj, s cílem usnadnit zaměstnancům rozhodování, pokud jim záleží na výživové vyváženosti jimi vybraného pokrmu. Zaměstnanci nemusí zbytečně a zdlouhavě zkoumat jednotlivé množství bílkovin, sacharidů a tuků, či energetickou hodnotu daného jídla, ale mohou se rychle rozhodnout na základě barvy uvedené u konkrétního jídla v jídelním lístku.

### **6.3.3 Převedené body Cafeteria na účet Zdravé stravy**

Body Cafeteria představují část odměňovacího systému společnosti ŠA a slouží i jako významný motivační prostředek. Zaměstnanci, kromě připsů bodů několikrát

za rok, mají možnost body Cafeteria získat skrze vykonané zdraví prospěšné aktivity. Například zaměstnanci mohou získat body za:

- účast na rehabilitačních programech,
- očkování proti chřipce,
- dárcovství krve,
- preventivní prohlídku u zubaře, praktického lékaře a gynekologa,
- plnění osobního zdravotního plánu na 100 % v druhém roce po sestavení plánu. (Raclavská, 2022)

Body Cafeteria si zaměstnanci mohou převést do mzdy, ale tato volba není zcela výhodná. Převod do mzdy podléhá daňovým odvodům. Jeden bod se rovná jedné koruně české. (Machů, 2020) Pokud zaměstnanec chce převést 2 000 bodů Cafeteria do mzdy, z těchto 2 000 bodů se mu na jeho bankovní účet připíše pouze 1 480 Kč. Pro zaměstnance je výhodnější používat body k platbě v určených e-shopech a nákupu aktivit v oblasti cestování, kultury, zážitků a relaxace (rekondiční pobyty v lázních, tábory pro děti a rekreace). (Raclavská, 2022)

Kromě těchto zmíněných možností mohou zaměstnanci převést body Cafeteria na účet Zdravé stravy u poskytovatele závodního stravování Aramark. Ve stravovací provozech společnosti jsou vyspecifikované produkty s logem Zdravotních benefitů, které lze za tyto body pořídit. Z hlavních jídel se jedná pouze o saláty, za které zaměstnanci společnosti mohou zaplatit pomocí bodů Cafeteria. Kvůli snížení daňového dopadu na zaměstnance nelze zaplatit vybrané produkty zcela pouze za body Cafeteria převedené na účet Zdravé stravy. Zaměstnanec musí z daného produktu zaplatit 10 % ceny a zbytek ceny se hradí skrze body Cafeteria. (Bejdáková, 2022)

#### **6.3.4 Freshbary**

Zaměstnanci společnosti ŠKODA AUTO a.s. mají možnost čerpat množství mineralizovaného nápoje s vysokým obsahem vitamínů od společnosti ISOLINE ve Freshbarech umístěných ve výrobních halách. Toto množství je určeno na 0,5 litru nápoje denně. Jak již bylo řečeno, jedná se o mineralizovaný nápoj s vysokým obsahem vitamínů a toto množství zaručuje, že zaměstnanci nepojmou zbytečně velké množství vitamínů, které v nejhorším případě může vést k nežádoucím



účinkům a zhoršení jejich zdraví. (Drahoňovský, 2021) Čerpání většího množství tohoto nápoje není však společností ŠA zakázáno, ale zaměstnanci si za něj již musí platit.

Oddělení Sociálních služeb ve spolupráci se zdravotním oddělením společnosti a poskytovatelem služby ISOLINE průběžně upravují složení těchto nápojů, aby odpovídalo potřebám zaměstnanců v rámci jednotlivých ročních období.

### 6.3.5 Dotované programy podporující zdraví

Nerozšířenějšími a nejvyžívanějšími benefity zdraví jsou dotované programy k podpoře zdraví zaměstnanců probíhající v určitých ročních obdobích.

V období letních měsíců, kdy je ve výrobních halách dusno a horko, které může vést k zhoršení zdravotního stavu zaměstnanců, jsou nastaveny „**Opatření proti horkým dnům a podporu pitného režimu**“. Tato opatření od června do srpna umožňují zaměstnancům čerpat dvojnásobný dotovaný limit (330 Kč) na vitamínové a minerální nápoje ve Freshbarech umístěných v jednotlivých výrobních halách. Zaměstnanci, jako jsou například pracovníci v administrativních budovách, kteří nemají přístup k Freshbarům, mohou využít dotaci 165 Kč na nákup vitamínových a minerálních tablet ve stravovacích provozech společnosti. Kromě výše zmíněných aktivit dochází v letních měsících k rozšíření salátového baru o 2 druhy zeleninových salátů a 1 druh ovocného salátu. Všechny saláty jsou zároveň v rámci těchto opatření rapidně zlevněny na 3 Kč za miskou (100 g) k hlavnímu jídlu. (Bejdáková, 2022)

V roce 2022 oddělení Sociálních služeb ve spolupráci se sociálním partnerem Odbory KOVO spustilo program „**Opatření proti chladným dnům**“, která reagují na zhoršující se počasí, ale také na nižší teplotu ve výrobních halách i administrativních budovách, z důvodu zvýšení cen energií. Tento program obsahuje dvě opatření: zajištění teplého bezplatného čaje ve výrobních halách společnosti a zvýšení dotace na základní polévku v závodních restauracích pro všechny zaměstnance. (Benešová, 2022) Cena polévky během trvání tohoto programu je pouze 1 Kč za porci.

## 7 Analýza oblíbenosti zdravého stravování

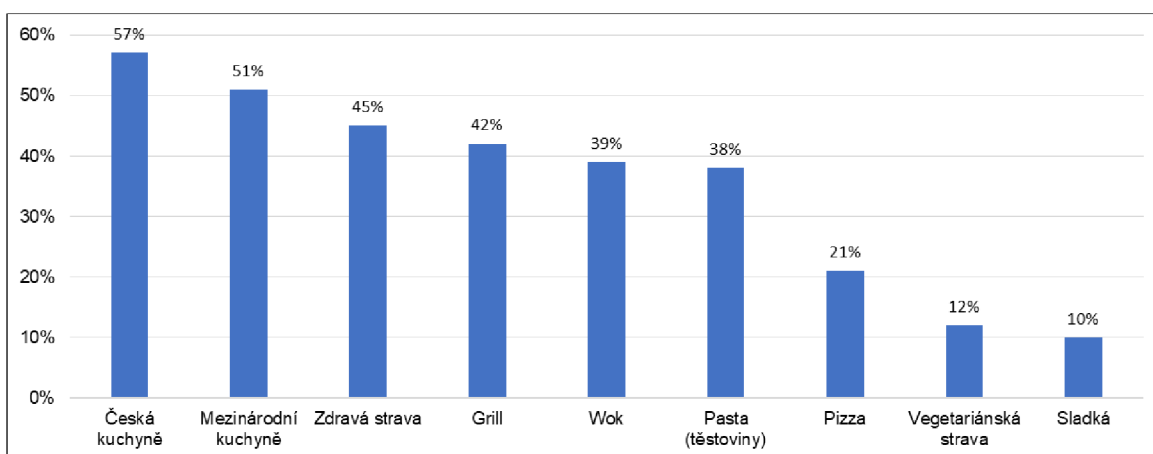
V říjnu roku 2022 probíhala každoroční „Anketa spokojenosti ve stravování“. Pro potřebu bakalářské práce lze využít část výsledků této ankety.

### 7.1 Analýza oblíbenosti zdravého stravování z „Ankety spokojenosti ve stravování v roce 2022“

Anketa probíhala v elektronické i papírové podobě a vyplnilo jí 5 233 respondentů. Dle pravidelné analýzy návštěvnosti stravovacích provozů, představuje tento počet odpovědí více než 30 % počtu zaměstnanců, kteří se pravidelně stravují stravovacích provozech společnosti.

Anketa spokojenosti ve stravování obsahovala 16 položek, které se kromě na získání údajů o respondentech zaměřovaly na návštěvnost jednotlivých provozů, oblíbenost jednotlivých skupin nabízených jídel, na konkrétní projekty ve stravování (jako jsou například ekologická témata), na spokojenost s personálem a čistotou stravovacích provozů, a na požadavky na rozšíření sortimentu v jednotlivých provozech. Součástí ankety bylo i slosování ceny pro osm výherců.

V rámci bakalářské práce lze využít položku z „Ankety spokojenosti ve stravování“ zaměřenou na preference jednotlivých skupin jídel u zaměstnanců společnosti. V této položce ankety mohli respondenti zaškrtnout maximálně tři z uvedených odpovědí.



Zdroj: (Benda, 2022)

**Obr. 2** Jaká jídla preferujete?

Nejvíce respondentů preferuje skupinu jídel česká klasika (57 %), jejich druhou nejoblíbenější skupinou jídel je mezinárodní kuchyně (51 %), třetí nejvíce preferovanou skupinou jídel je zdravá strava (45 %), skupinu jídel připravovaných na grilu preferuje 42 % respondentů, skupinu jídel připravovaných na pánvi wok preferuje 39 % respondentů, 38 % respondentů preferuje skupinu jídel pasta (těstoviny), vegetariánská strava je preferovaná 12 % respondentů a skupina s nejmenším procentem preferencí u respondentů ankety jsou sladká jídla (10 %).

Dle odpovědí je na třetím místě nejvíce preferovaných jídel zdravá strava. Skoro každý druhý respondent (45 %) uvedl zdravou stravu jako jednu ze svých tří preferovaných jídel. Ve srovnání s výsledky „Ankety spokojenosti ve stravování 2021“ se jedná o 7 % nárůst preferencí této skupiny, tedy o druhý největší nárůst hned za skupinou jídel mezinárodní stravy (o 11 %). Kromě skupiny jídel zdravé stravy se do zdravého stravování dá zahrnout i skupina jídel grill, preferovaná 42 % respondentů a zároveň, v mnoha případech i skupina jídel připravovaná na pánvi wok, preferovaná 39 % respondentů. Výsledky této otázky jasně prokazují zájem o zdravé stravování mezi respondenty, kteří se stravují ve stravovacích provozech společnosti ŠKODA AUTO a.s.

## **7.2 Analýza využívání benefitů v rámci „Opatření proti horkým dnům a podpoře pitného režimu“ v roce 2022**

Na základě analýzy čerpání jednotlivých položek benefitů v rámci „Opatření proti horkým dnům a podpoře pitného režimu“ pro rok 2022, lze pro účely bakalářské práce využít zjištěné výsledky a srovnat je s výsledky z roku 2021. Na základě srovnání výsledků z obou let, lze určit míru nárůstu oblíbenosti a využívání benefitů na podporu zdraví v rámci tohoto opatření.

**Tab. 3 Srovnání objemu výtoče vitamínových nápojů ve Freshbarech v letech 2021 a 2022 v rámci „Opatření proti horkým dnům a podpoře pitného režimu“**

<b>Rok / výtoč v litrech</b>	<b>červen</b>	<b>červenec</b>	<b>srpen</b>	<b>Celkem</b>
<b>2021</b>	30 622	23 370	12 700	66 692
<b>2022</b>	38 595	25 227	34 047	97 869

Zdroj: (Rulcová, 2022)

Tabulka 3 jasně prokazuje nárůst využívání tohoto benefitu v rámci „Opatření proti horkým dnům a podpoře pitného režimu“, kdy se výtoč v roce 2022 o 33 177 litrů. Nízký objem výtoče v srpnu roku 2021 (12 700 litrů) je způsoben dvoutýdenní celozávodní dovolenou. V roce 2022 dvoutýdenní celozávodní dovolená probíhala na přelomu července a srpna. I přes celozávodní dovolenou v daných měsících roku 2022 není pokles v objemu výtoče tak výrazný jako v roce 2021.

**Tab. 4 Srovnání počtu vydaných vitamínových a minerálních tablet v letech 2021 a 2022 v rámci „Opatření proti horkým dnům a podpoře pitného režimu“**

Rok	Počet vydaných tablet v kusech
2021	4 158
2022	10 074

Zdroj: (Rulcová, 2022)

Tabulka 4 ukazuje v roce 2022 výrazný nárůst v počtu vydaných balení vitamínových a minerálních tablet ve srovnání s rokem 2021 ze 4 158 kusů (dále jen ks) na 10 074 ks. Jedná se o 142% nárůst oproti roku 2021, který představuje obrovský vzrůst zájmu zaměstnanců o tento dotovaný benefit v rámci „Opatření proti horkým dnům a podpoře pitného režimu“

**Tab. 5 Srovnání počtu vydaných porcí salátů v letech 2021 a 2022 v rámci „Opatření proti horkým dnům a podpoře pitného režimu“**

Rok	Počet vydaných porcí salátů v kusech
2021	264 468
2022	365 835

Zdroj: (Rulcová, 2022)

V roce 2022 dochází ke 38% nárůstu v počtu porcí vydaných zeleninových a ovocných salátů oproti roku 2021, z počtu 264 468 ks na 365 835 ks v rámci „Opatření proti horkým dnům a podpoře pitného režimu“ (viz. Tab. 5). Jedná se o účinný nástroj k zajištění přísunu přírodních minerálních látek skrze zeleninu a ovoce do organismů zaměstnanců, a tím zvýšit jejich obranyschopnost proti vysokému riziku dehydratace v těchto horkých měsících.

## 8 Dotazníkové šetření

Hlavním cílem dotazníkového šetření je zjistit míru spokojenosti zaměstnanců se zdravou stravou ve stravovacích provozech společnosti ŠA a celoročními benefity zdraví v rámci závodního stravování.

Díličními cíli dotazníkového šetření je zjistit:

1. vztah zaměstnanců ke zdravému stravování,
2. míru spokojenosti zaměstnanců s nabídkou a kvalitou zdravé stravy ve stravovacích provozech společnosti,
3. míru žádanosti rozšíření a rozdělení nabídky zdravého vedlejšího sortimentu dle konkrétních cílů redukce hmotnosti, podpora imunity a energie,
4. míru ochoty zaměstnanců si za vyšší kvalitu zdravé stravy připlatit,
5. míru využívání bodů Cafeteria k úhradě zdravé stravy ve stravovacích provozech společnosti,
6. míru spokojenosti zaměstnanců s nabídkou zdravé stravy v rámci programu Cafeteria ve stravovacích provozech společnosti,
7. míru zvýšení využívání bodů Cafeteria k úhradě zdravé stravy, v případě rozšíření její nabídky a zvýšení její kvality,
8. míru efektivity komunikace pojmů zdravého stravování ve společnosti ŠKODA AUTO a.s.,
9. míru souhlasu zaměstnanců se směřováním společnosti k podpoře zdravého stravování,
10. nejčastější stravovací omezení zaměstnanců,
11. míru spokojenosti s nabídkou a kvalitou zdravé stravy v rámci konkrétních stravovacích omezení zaměstnanců ve stravovacích provozech společnosti.

### 8.1 Charakteristika dotazníkového šetření

„Dotazník zdravého stravování ve stravovacích provozech ŠKODA AUTO, a.s.“ obsahuje celkem 26 položek. Z toho 21 je položek je určeno pro všechny respondenty a zbylých 6 pouze pro respondenty, kteří trpí některým stravovacím omezením. Dotazník obsahuje 19 položek, u kterých respondenti měli možnost

vybrat pouze jednu možnost, 2 položky s možností vybrat maximálně 2 možnosti, 1 položku s možností vybrat maximálně 3 možnosti a 1 položku s otevřenou odpovědí.

Položky s výběrem více odpovědí jsou zaměřené na požadavky rozšíření nabídky zdravé stravy v jednotlivých stravovacích provozech společnosti, rozšíření nabídky v rámci bodů Cafeteria a konkrétních stravovacích omezení. Položky s možností výběru pouze jedné odpovědi jsou zaměřené na spokojenost se zdravým stravováním, na znalost pojmů spojených se zdravým stravováním ve společnosti, míru využívání bodů Cafeteria a její případné zvýšení a míru souhlasu zaměstnanců se směřováním společnosti k podpoře zdravého stravování. Otevřená otázka nabízí možnost zaměstnancům se vyjádřit k problematice zdravého stravování ve stravovacích provozech společnosti.

## **8.2 Zadání dotazníkového šetření**

Dotazník byl vytvořen prostřednictvím webového portálu survio.cz, který umožňuje autorovi práce jednoduše setřídít a graficky upravit jednotlivé otázky. Dotazníkové šetření proběhlo pouze v elektronické podobě a bylo pro všechny respondenty stejné.

Cílovou skupinou dotazníkového šetření byli administrativní pracovníci oddělení Plánování HR a Sociálních služeb. Toto oddělení má celkově 169 zaměstnanců. U této cílové skupiny je vysoký předpoklad využívání závodní restaurace Administrativního centra, kde dochází k testování nových konceptů zdravého stravování, a u nichž se dá předpokládat vysoká míra využívání benefitů zdraví, které stravovací služby ve společnosti ŠA nabízí. Tato skupina, dle názoru autora práce, představuje vzorek, ze kterého se dají usuzovat závěry pro všechny administrativní pracovníky a vhodný počáteční můstek k ověření, zdali je vhodné následně pokračovat s výzkumem a rozšířit ho na všechny zaměstnance napříč všemi profesními kategoriemi společnosti, s cílem zdokonalit stravovací služby a rozšířit možnosti zdravého stravování ve ŠA.

Dotazníkové šetření probíhalo ve dnech 07.–11. 11. 2022.

### 8.3 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Dotazník se osloveným respondentům zobrazil po rozkliknutí odkazu přiloženém v emailové komunikaci. Elektronická podoba dotazníku umožňovala otevřít si dotazník na všech typech elektronických zařízení, která jsou připojená k internetu a umožňují přístup k pracovnímu emailu. Po vyplnění dotazníku a jeho odeslání, se výsledek autorovi práce zobrazil skrze webový portál survio.cz. Tento portál autorovi umožnil otevřít si každou odpověď dotazníku samostatně a na základě všech odpovědí vytvořil grafy a tabulky vyhodnocující dotazníkové šetření.

#### Vyhodnocení údajů o respondentech dotazníkového šetření

**Tab. 6 Statistika respondentů**

Celkový počet zaslaných dotazníků	Počet vyplněných dotazníků	Počet nevyplněných dotazníků	Celková úspěšnost vyplnění dotazníků
169	102	67	60,35 %

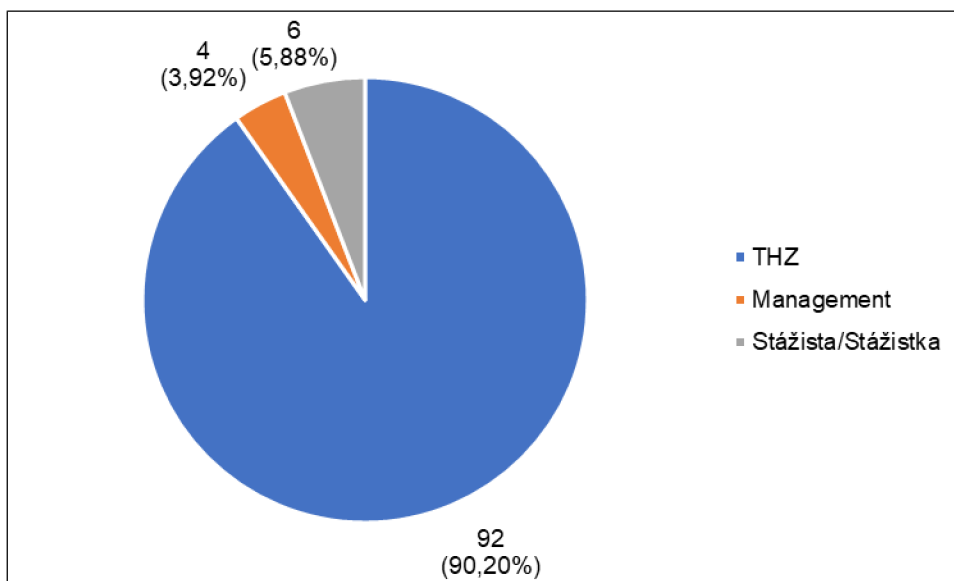
Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

Dotazníkové šetření bylo rozesláno všem zaměstnancům oddělení Plánování HR a Sociálních služeb. Celkový počet rozeslaných dotazníků byl 169. Dotazníkové šetření vyplnilo 102 zaměstnanců, tedy 60,35 % z celkového počtu dotazovaných. 67 zaměstnanců, tedy 39,65 % zaměstnanců, dotazník nedokončilo nebo vůbec neotevřelo.

**Tab. 7 Respondenti podle věkové kategorie a profesního zařazení**

Profesní zařazení respondenta	Věková kategorie respondenta				Celkem
	Do 30 let	31–40	41–54	55 a více let	
<b>THZ</b>	15	25	39	13	92
<b>Management</b>	0	2	2	0	4
<b>Stážista/Stážistka</b>	5	1	0	0	6
<b>Celkem</b>	20	28	41	13	102

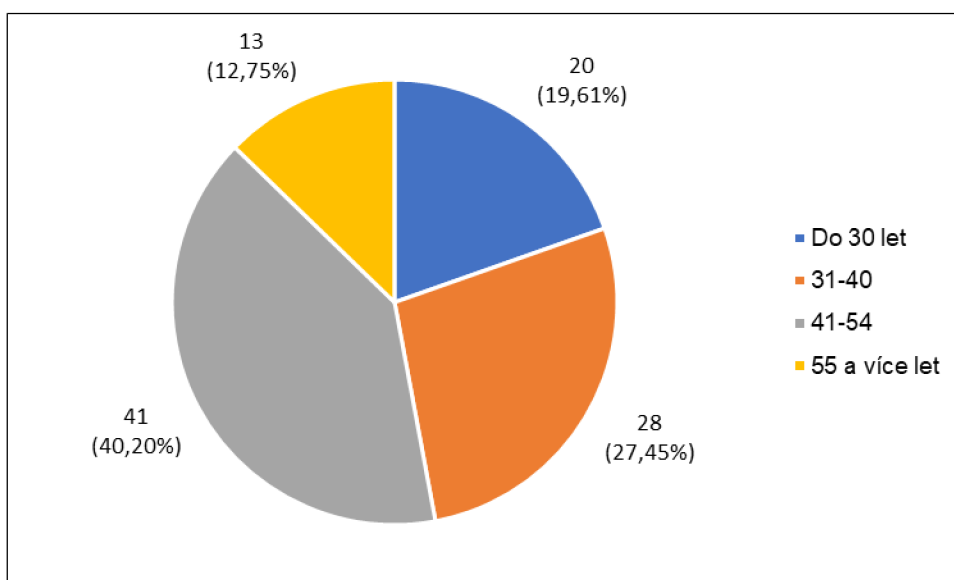
Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)



Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

**Obr. 3 Respondenti podle profesního zařazení**

Největší skupina 92 (90,20 %) respondentů je řadovými administrativními pracovníky oddělení (THZ), 6 (5,88 %) respondentů jsou stážisti/stážistky na oddělení, nejmenší skupina 4 (3,92 %) respondentů jsou zaměstnanci managementu.



Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

**Obr. 4 Respondenti podle věkové kategorie**



Do věkové kategorie do 30 let spadá 20 (19,61 %) respondentů, do věkové kategorie mezi lety 31–40 spadá 28 (27,45 %) respondentů, 41 (40,20 %) respondentů spadá do kategorie 41–54 let a do věkové kategorie 55 a více let spadá 13 (12,75 %) respondentů.

## Vyhodnocení vztahu respondentů ke zdravému a výživově vyváženému stravování

**Tab. 8 Co si respondenti představují pod pojmem „Racionální strava“**

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl odpovědí
<b>Zařazování zeleniny a ovoce do svého jídelníčku</b>	39	38,24 %
<b>Nepřejídání se</b>	26	25,49 %
<b>Konzumace pestré stravy</b>	47	46,08 %
<b>Zásadní omezování se v tom, co jím</b>	1	0,98 %
<b>Konzumace výhradně zeleniny a ovoce</b>	0	0 %
<b>Odstranění všech „nezdravých“ jídel z jídelníčku (mastná, smažená jídla, fastfood)</b>	18	17,65 %
<b>Strava, která obsahuje vyvážený poměr základních živin (bílkovin, tuků, sacharidů), vitamínů a minerálních látek</b>	91	89,22 %

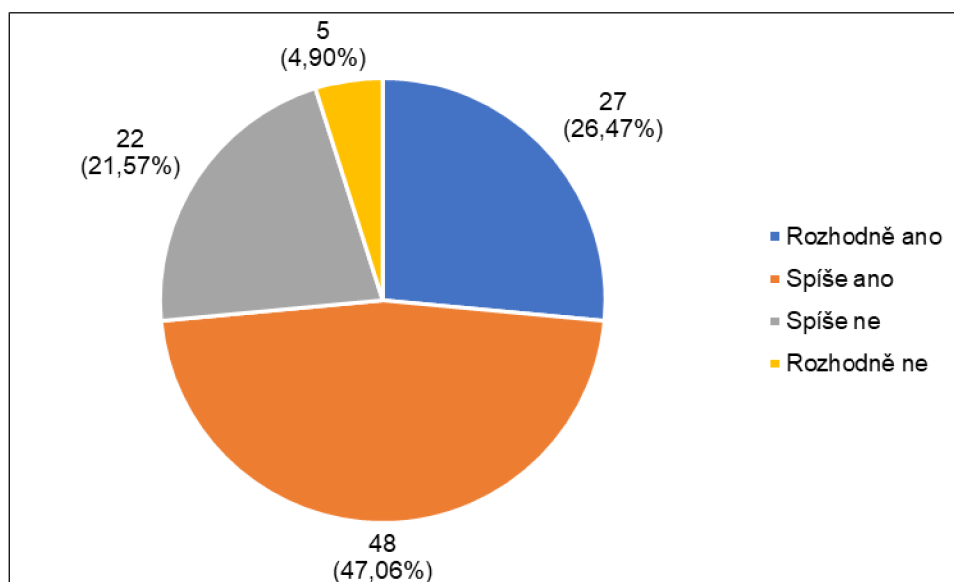
Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

Respondenti u této otázky mohli vybrat (zakliknout) 1 až 3 odpovědi.

V této položce dotazníkového šetření byla odpověď „strava, která obsahuje vyvážený poměr základních živin (bílkovin, tuků, sacharidů), vitamínů a minerálních látek“ vybrána 91 (89,22 %) respondenty, odpověď „konzumace pestré stravy“ 47 (46,08 %) respondenty, odpověď „zařazování zeleniny a ovoce do svého jídelníčku“ 39 (38,24 %) respondenty, odpověď „nepřejídání se“ 26 (25,49 %) respondenty, 18 (17,65 %) respondentů si představí odstranění všech „nezdravých“ jídel z jídelníčku, 1 (0,98 %) z respondentů bere racionální stravu jako zásadní omezování se v tom, co jí a žádný z respondentů nevybral odpověď „konzumace výhradně zeleniny a ovoce“ jako jednu ze svých tří možností.

Jak již bylo výše zmíněno, v této otázce respondenti mohli vybrat až tři možné odpovědi. Ze všech možností by za špatnou odpověď, naznačující špatnou představu o výkladu pojmu „racionální strava“ byly brány pouze odpovědi „zásadní

omezování se v tom, co jím“ (vybraná 0,98 % respondentů), „konzumace výhradně zeleniny a ovoce“ (vybraná žádným z respondentů) a odpověď „Odstranění všech „nezdravých“ jídel z jídelníčku (vybraná 17,65 % respondentů). Respondenti projevili znalost a schopnost správně uchopit pojem „racionální strava“ a představit si jeho význam. Racionální strava představuje základ správné výživy a dá se laicky ve vztahu k jedinci vysvětlit jako snaha jedince přemýšlet nad tím co jí.



Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

**Obr. 5 Berete v úvahu zdravot, výživovou vyváženost a způsob přípravy při Vašem výběru jídel a potravin?**

48 (47,06 %) respondentů odpovědělo, že rozhodně bere v úvahu zdravot, výživovou vyváženost a způsob přípravy při jejich výběru, 27 (26,47 %) respondentů odpovědělo spíše ano na otázku, jestli berou v úvahu zdravot, výživovou vyváženost a způsob přípravy při jejich výběru, na stejnou otázku odpovědělo spíše ne 22 (21,57 %) respondentů a 5 (4,90 %) respondentů tyto faktory rozhodně nebere v úvahu při výběru jejich jídla.

**Tab. 9 Odpovědi na otázku „Berete v úvahu zdravotní, výživovou vyváženost a způsob přípravy při Vašem výběru jídel a potravin?“ podle věkových kategorií respondentů**

Možné odpovědi	Věková kategorie respondenta				Celkem
	Do 30 let	31–40	41–54	55 a více let	
<i>Rozhodně ano</i>	5	7	12	3	29
<i>Spíše ano</i>	8	17	19	6	48
<i>Spíše ne</i>	6	2	9	3	20
<i>Rozhodně ne</i>	1	2	1	1	5
<b>Celkem</b>	20	28	41	13	<b>102</b>

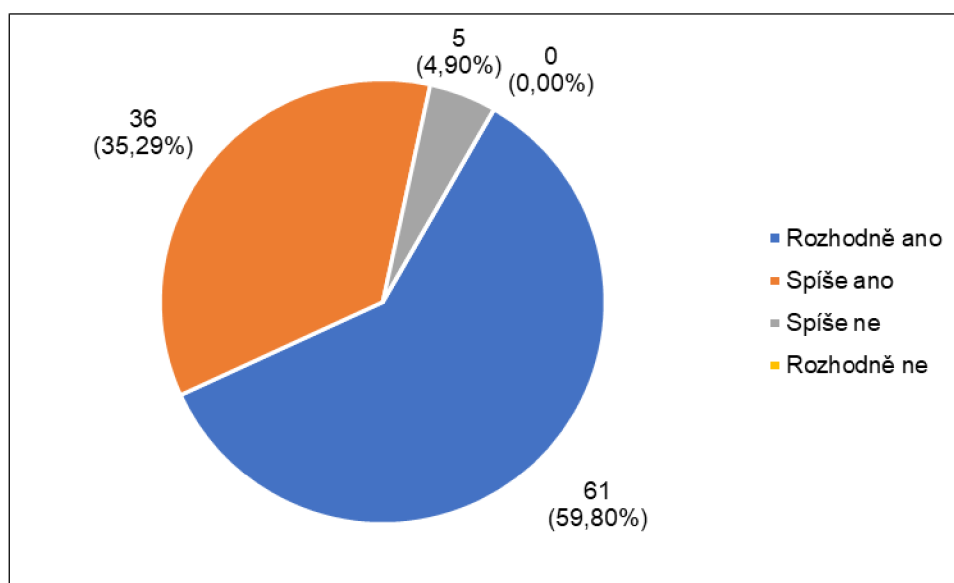
Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

Odpovědi na položku dotazníkového šetření „Berete v úvahu zdravotní, výživovou vyváženost a způsob přípravy při Vašem výběru jídel a potravin?“ podle věkových kategorií ukazují, že nejvíce tyto faktory během výběru jídla bere v úvahu věková kategorie respondentů mezi 41–54 let, kteří odpověděli rozhodně ano v 12 případech, v 19 případech spíše ano, v 9 případech spíše ne a pouze v 1 případě rozhodně ne. Hned za touto věkovou kategorií je věková kategorie respondentů mezi 31–40 lety života. Respondenti spadající do této věkové kategorie na tuto otázku odpověděli rozhodně ano v 7 případech, v 17 případech zvolili odpověď spíše ano, ve 2 případech odpověď spíše ne a ve 2 případech odpověď rozhodně ne.

Z odpovědí na tuto otázku s ohledem na věkové kategorie vyplývá, že většina respondentů napříč všemi věkovými kategoriemi se zamýšlí nad tím, co jí. Zvýšený počet kladných odpovědí (rozhodně ano, spíše ano) u věkových kategorií 31–40 let a 41–54 let je, dle názorů autora, způsobený snižující se rychlostí metabolismu a s ní spojené menší množství kilokalorií (kilojoulů), které sám o sobě jejich organismus dokáže spotřebovat. Zároveň jedinci spadající do těchto kategorií, naproti jedincům kategorii 55 a více let, mají stále potřebu splňovat obecně očekávané standardy vzhledu ve společnosti a snaží se o sebe pečovat. Zároveň tyto jedinci nemají tolik volného času kvůli zaměstnání či rodičovství, tím pádem se nemohou tolik věnovat pohybovým činnostem, které vedou ke spalování energie a snaží se to kompenzovat nižším příjmem energetických látek během dne.

Respondenti ve věkové kategorii do 30 let mají rychlejší metabolismus a s tím spojené přirozeně rychlejší spalování energie, zároveň v častých případech ještě nejsou rodiči a mají více času věnovat se pohybovým aktivitám. Tyto faktory jim umožňují, že si nemusí tolik hlídat příjem energetických látek jako jedinci spadající do vyšších věkových kategorií.

### Vyhodnocení položek dotazníkového šetření vztahující k propagaci zdravého stravování ve společnosti ŠKODA AUTO, a.s.

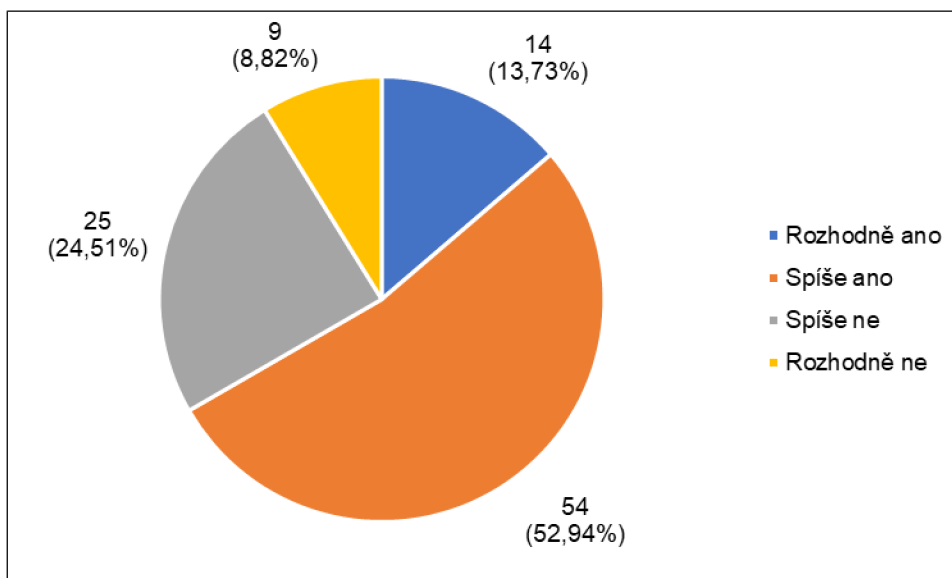


Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

#### ***Obr. 6 Myslíte si, že směr ŠKODA AUTO a.s. k podpoře zdravého stravování u svých zaměstnanců je ten správný?***

61 (59,80 %) respondentů si myslí, že směr společnosti k podpoře zdravého stravování u svých zaměstnanců je rozhodně správný, 36 (35,29 %) respondentů na tuto otázku odpovědělo spíše ano, opověď „spíše ne“ vybralo pouze 5 (4,90 %) respondentů a žádný z respondentů si nemyslí, že směr společnosti k zdravému stravování svých zaměstnanců je rozhodně špatný.

Z grafu odpovědí (viz Obr. 1) jasně vyplývá, že respondenti souhlasí se směřováním společnosti k podpoře zdravého stravování.



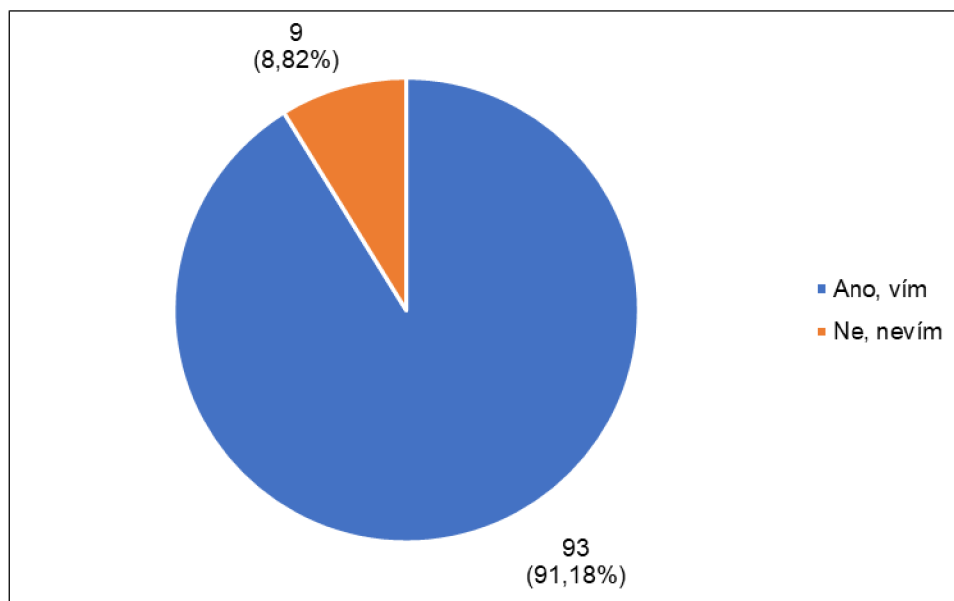
Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

***Obr. 7 Myslíte si, že je komunikace zdravého stravování směrem na zaměstnance dostatečná?***

54 (52,94 %) respondentů je spíše spokojeno s dostatečností komunikace zdravého stravování směrem na zaměstnance, 25 (24,51 %) respondentů je spíše nespokojeno s dostatečností komunikace zdravého stravování směrem na zaměstnance, 14 (13,73 %) respondentů je naprosto spokojeno s dostatečností této komunikace a 9 (8,82 %) s touto komunikací rozhodně spokojeno není.

Míra souhlasu respondentů se směřováním k společnosti k podpoře zdravého stravování byla značně jednoznačná (viz Obr. 6). Tato jednoznačnost se však neprojevuje ve spokojenosti respondentů s dostatečností interní komunikace zdravého stravování. 54 (52,94 %) respondentů je s komunikací tohoto tématu spíše spokojeno, což samo osobě otevírá prostor pro možné zdokonalení. Zároveň dle výsledků této položky dotazníkového šetření vyplývá, že více jak jedna třetina respondentů s dostatečností komunikace tohoto tématu do určité míry, či zcela vůbec spokojeno není.

## Vyhodnocení položek dotazníkového šetření vztahujících se ke Stravovacímu semaforu



Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

### **Obr. 8 Znalost pojmu Stravovací semafor**

93 (91,18 %) respondentů odpovědělo ano na otázku, zdali vědí, co znamená pojem Stravovací semafor. Pouze 9 (8,82 %) respondentů neví, co pojem Stravovací semafor znamená.

### **Tab. 10 Víte, kde Stravovací semafor lze na stránkách spol. Aramark nalézt?**

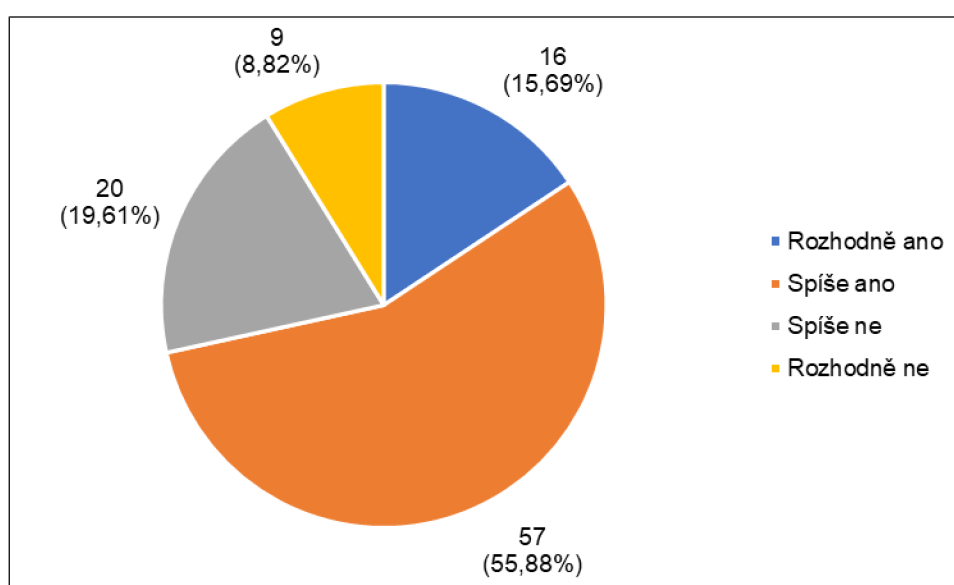
Možnosti odpovědí	Počet respondentů	Podíl na celku
<b>Ano, vím</b>	93	91,18 %
<b>Ano vím, ale nevěděl/a jsem, že se tomuto znázornění říká Stravovací semafor</b>	4	3,92 %
<b>Viděl/a jsem na jídelním lístku jídla označená těmito barvami, ale doposud jsem nevěděl/a, co znázorňují</b>	3	2,94 %
<b>Ne, nevím</b>	2	1,96 %

Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

V této položce dotazníkového šetření byl pojem Stravovací semafor vysvětlen, aby na ni spolu s dalšími položkami spojenými se Stravovacím semaforem mohli odpovídat všichni tázaní.

93 (91,18 %) respondentů dotazníkového šetření ví, kde Stravovací semafor na stránkách spol. Aramark (jídelním lístku) mohou nalézt, 4 (3,92 %) respondenti uvedli, že sice ví, kde mohou toto zobrazení nalézt, ale nevěděli jeho název, 3 (2,94 %) respondenti uvedli, že viděli na jídelním lístku jídla označená barvami, ale doposud nevěděli, co znázorňují a 2 (2,3 %) respondenti nevědí, kde mohou na stránkách spol. Aramark (jídelním lístku) Stravovací semafor nalézt.

Dle odpovědí výše zmíněných dvou položek dotazníku týkajících se Stravovacího semaforu, lze předpokládat dostatečnou efektivitu dopadu komunikace tohoto pojmu směrem na zaměstnance.



Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

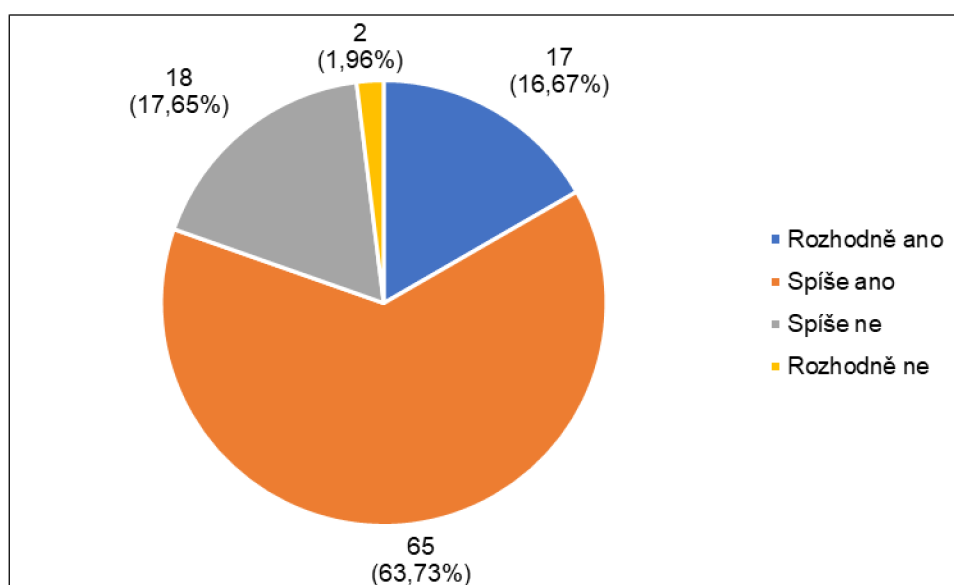
**Obr. 9 Spokojenost respondentů s řazením jídel podle Stravovacího semaforu**

57 (55,88 %) uvedlo odpověď spíše ano u položky, zdali jsou spokojeni s řazením jídel podle Stravovacího semaforu, 20 (19,61 %) respondentů na tuto otázku odpověď „spíše ne“, 16 (15,69 %) respondentů jsou rozhodně spokojeni s řazením jídel podle Stravovacího semaforu a 9 (8,82 %) respondentů odpovědělo, že rozhodně nejsou spokojeni s tímto řazením.

Benefit Stravovacího semaforu pro zaměstnance spočívá ve správném řazení jídel, a pokud nefunguje správně, postrádá tento benefit na smyslu. Z výsledků této položky dotazníkového šetření vyplývá, že se systémem řazení jídel podle Stravovacího semaforu je plně spokojeno pouze 16 respondentů. Počet 57 u odpovědi „spíše ano“ lze interpretovat jako u nich zjištěnou občasnou chybu

v tomto řazení. Skoro třetina respondentů není zcela, či vůbec spokojena s řazením jídel dle Stravovacího semaforu. Z výsledků této položky dotazníkového šetření vyplývá, že by systém řazení Stravovacího semaforu měl projít kontrolou a měla by zde být snaha o jeho zdokonalení, vedoucí k větší úspěšnosti tohoto benefitu pro zaměstnance.

### **Vyhodnocení položek dotazníkového šetření vztahujících se ke spokojenosti s nabídkou a kvalitou zdravé/výživově vyvážené stravy ve stravovacích provozech společnosti ŠKODA AUTO, a.s.**



Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

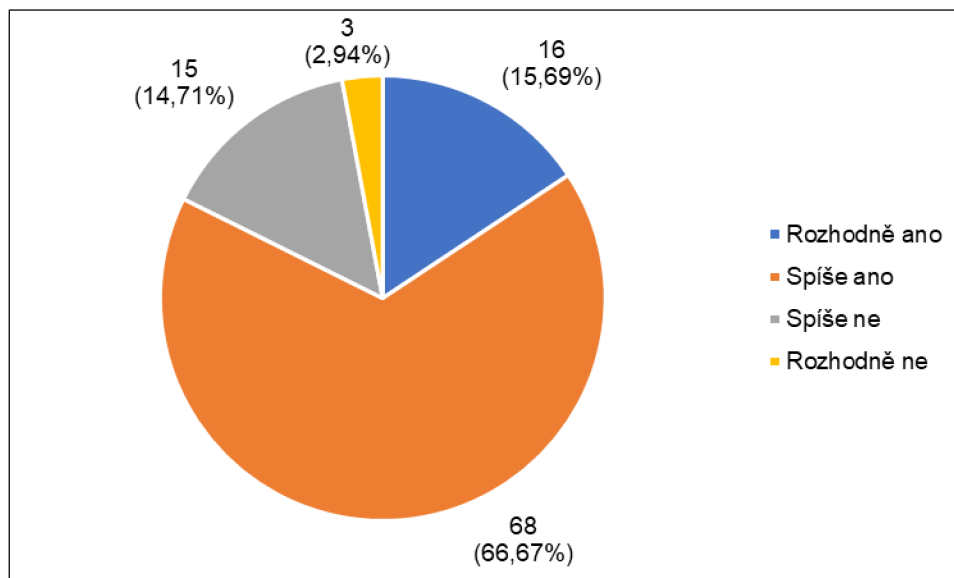
#### ***Obr. 10 Jste spokojen/a s nabídkou zdravých/výživově vyvážených jídel v restauracích ŠKODA AUTO a.s.?***

65 (63,73 %) respondentů uvedlo, že je spíše spokojeno s nabídkou zdravých/výživově vyvážených jídel v restauracích společnosti, 18 (17,65 %) respondentů spíše není spokojeno s nabídkou zdravých/výživově vyvážených jídel v restauracích společnosti, 17 (16,67 %) respondentů je rozhodně spokojeno s nabídkou jídel v této kategorii a 2 (1,96 %) respondenti nejsou s nabídkou jídel v této kategorii vůbec spokojeni.

Dle výsledků jde usuzovat vysoká míra spokojenosti respondentů s nabídkou zdravých/výživově vyvážených jídel v restauracích. Vysoký počet u odpovědi „spíše



ano“ (65) se dá, dle názoru autora, interpretovat jako obecná spokojenost s nabídkou zdravých/výživově vyvážených jídel v restauracích, s občasnou nedostatečností této nabídky v některé dny, či případným častým opakování stejných jídel v této kategorii blízko za sebou.

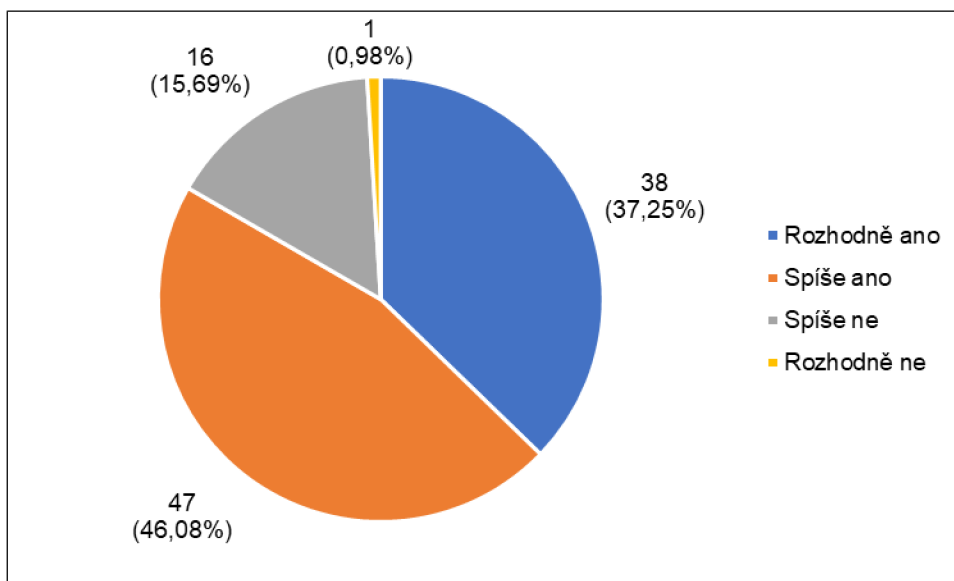


Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

**Obr. 11 Jste spokojen/a s kvalitou zdravých/výživově vyvážených jídel v restauracích ŠKODA AUTO, a.s.?**

68 (66,67 %) respondentů uvedlo na otázku, zdali jsou spokojeni s kvalitou zdravých/výživově vyvážených jídel v restauracích společnosti odpověď spíše ano, 16 (15,69 %) respondentů, že jsou s kvalitou těchto jídel rozhodně spokojeni, 15 (14,71 %) respondentů je spíše s kvalitou těchto jídel nespokojeno a 3 (2,94 %) respondenti jsou rozhodně nespokojeni s kvalitou zdravých/výživově vyvážených jídel v restauracích společnosti.

Byla zjištěna vysoká míra spokojenosti s kvalitou zdravých/výživově vyvážených jídel v restauracích společnosti. Vysoký počet u odpovědi „spíše ano“ (68) se dá, dle názoru autora, interpretovat jako obecná spokojenost s kvalitou zdravých/výživově vyvážených jídel v restauracích, s občasným výkyvem nižší kvality některých jídel v této kategorii.



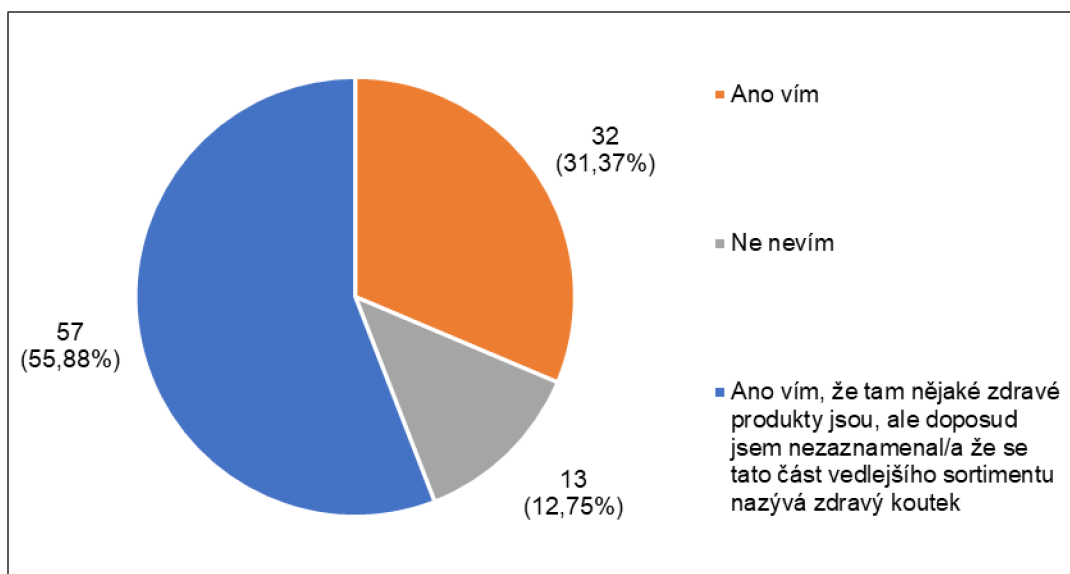
Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

**Obr. 12 Jste ochoten/a si za vyšší kvalitu zdravých/výživově vyvážených jídel připlatit?**

47 (46,08 %) respondentů uvedlo, že jsou spíše ochotní si za vyšší kvalitu zdravých/výživově vyvážených jídel připlatit, 38 (37,25 %) respondentů uvedlo, že jsou rozhodně ochotní si za vyšší kvalitu zdravých/výživově vyvážených jídel připlatit, 16 (15,69 %) respondentů spíše není ochotných si za kvalitu těchto jídel připlatit a pouze 1 (0,98 %) respondent rozhodně není ochoten za kvalitu těchto jídel připlatit.

Výsledky této položky dotazníkového šetření jasně ukazují ochotu si za vyšší kvalitu zdravých/výživově vyvážených jídel připlatit. Zvýšení kvality jídel, i za cenu vyšší ceny, by mohlo vést k ještě větší oblíbenosti zdravých/výživově vyvážených jídel.

## Vyhodnocení položek dotazníkového šetření vztahujících se ke Koutku zdravého životního stylu a k nabídce zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu

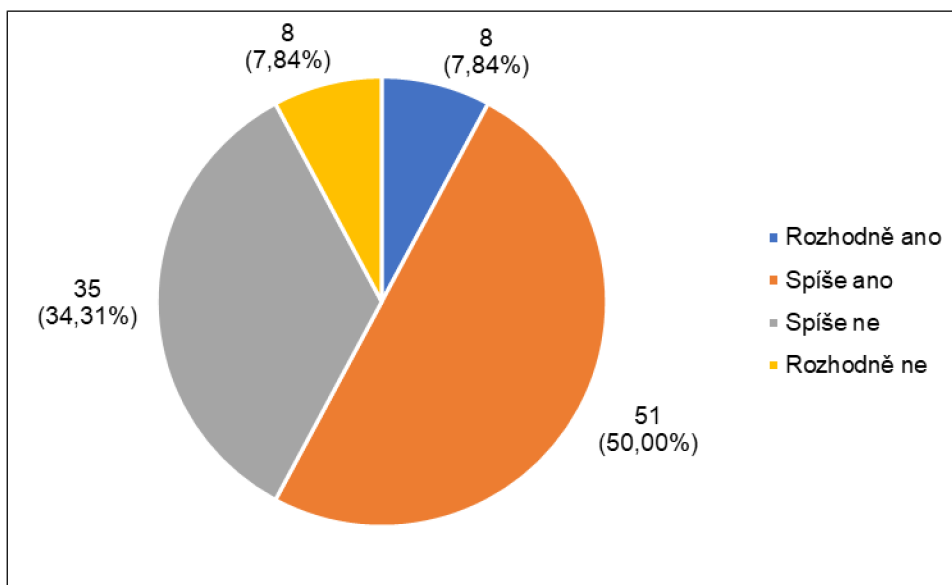


Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

### ***Obr. 13 Víte o tom, že každá restaurace, či kiosek má Koutek zdravého životního stylu s nabídkou vedlejšího sortimentu zdravých/výživově vyvážených produktů?***

57 (55,88 %) respondentů ví, že v restauracích a kioscích jsou zdravé produkty v rámci vedlejšího sortimentu, ale doposud neznali název této kategorie vedlejšího sortimentu, 32 (31,37 %) respondentů o Koutku zdravého životního stylu v restauracích a kioscích ví a 13 (12,75 %) respondentů tento pojem nezná a ani si nevšimla zdravých/výživově vyvážených produktů v těchto stravovacích provozech.

Respondenti sice obecně ví o přítomnosti zdravých/výživově vyvážených produktů v rámci vedlejšího sortimentů restaurací a kiosků, ale výsledky této položky dotazníku naznačují nedostatečnost interní komunikace pojmu Koutku zdravého životního stylu směrem na zaměstnance.

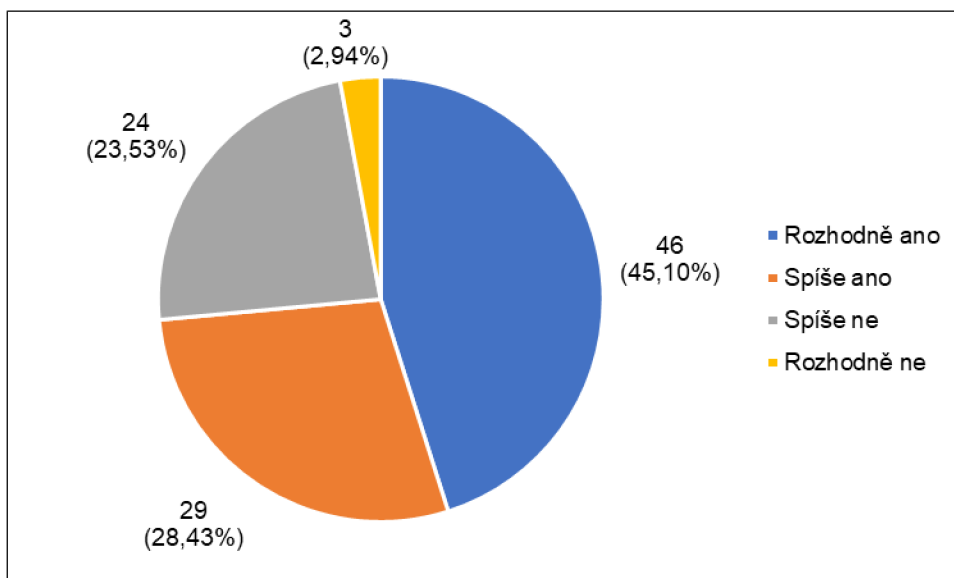


Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

**Obr. 14 Jste spokojen/a s nabídkou zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu?**

51 (50,00 %) respondentů uvedlo, že je spíše spokojeno s nabídkou zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu, 35 (34,31 %) respondentů je spíše nespokojeno s nabídkou zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu, 8 (7,84 %) respondentů je plně spokojeno s nabídkou této kategorie vedlejšího sortimentu a 8 (7,84 %) respondentů je zcela nespokojeno s nabídkou této kategorie vedlejšího sortimentu.

Výsledky ukazují, že více než třetina respondentů je spíše, či zcela nespokojena s nabídkou zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu ve stravovacích provozech společnosti ŠA. Míra spokojenosti s touto nabídkou je výrazně nižší než v případě nabídky zdravého/výživově vyvážených jídel v restauracích společnosti (viz Obr. 10) a představuje mnohem větší prostor pro zlepšení a zdokonalení.



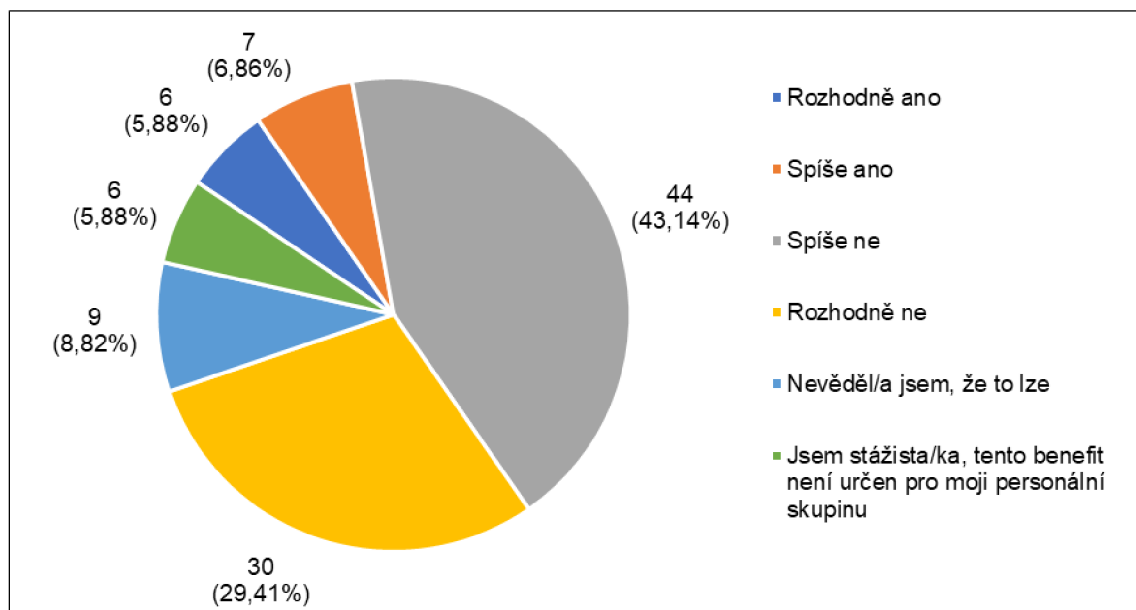
Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

**Obr. 15 Uvítal/a byste rozšíření a rozdělení zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu na kategorie zaměřené na konkrétní cíle? Například kategorie energie, imunita, redukce hmotnosti?**

46 (45,10 %) respondentů by rozhodně uvítalo rozšíření a rozdělení zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu na kategorie zaměřené na konkrétní cíle, 29 (28,43 %) respondentů uvedlo odpověď „spíše ano“ na otázku zdali by rozšíření a rozdělení zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu na kategorie zaměřené na konkrétní cíle uvítali, 24 (23,53 %) respondentů na stejnou otázku, že by toto rozšíření a rozdělení spíše neuvítali a 3 (2,94 %) respondenti by toto rozšíření a rozdělení zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu rozhodně neuvítali.

Z výsledků této položky dotazníkového šetření jasně vyplývá zájem respondentů o rozšíření a rozdělení zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu na kategorie zaměřené na konkrétní cíle, jako například kategorie energie, imunita, redukce hmotnosti. Pro zaměstnance by se jednalo o jednoduchý nástroj, který by jim značně ulehčil výběr vedlejšího sortimentu dle jejich stanoveného cíle, či potřebě zvýšení imunity. Zároveň se může jednat o nástroj vedoucí k větší spokojenosti s nabídkou zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu ve stravovacích provozech společnosti ŠA.

## Vyhodnocení položek dotazníkového šetření vztahujících se k využívání bodů Cafeteria k úhradě za zdravou stravu



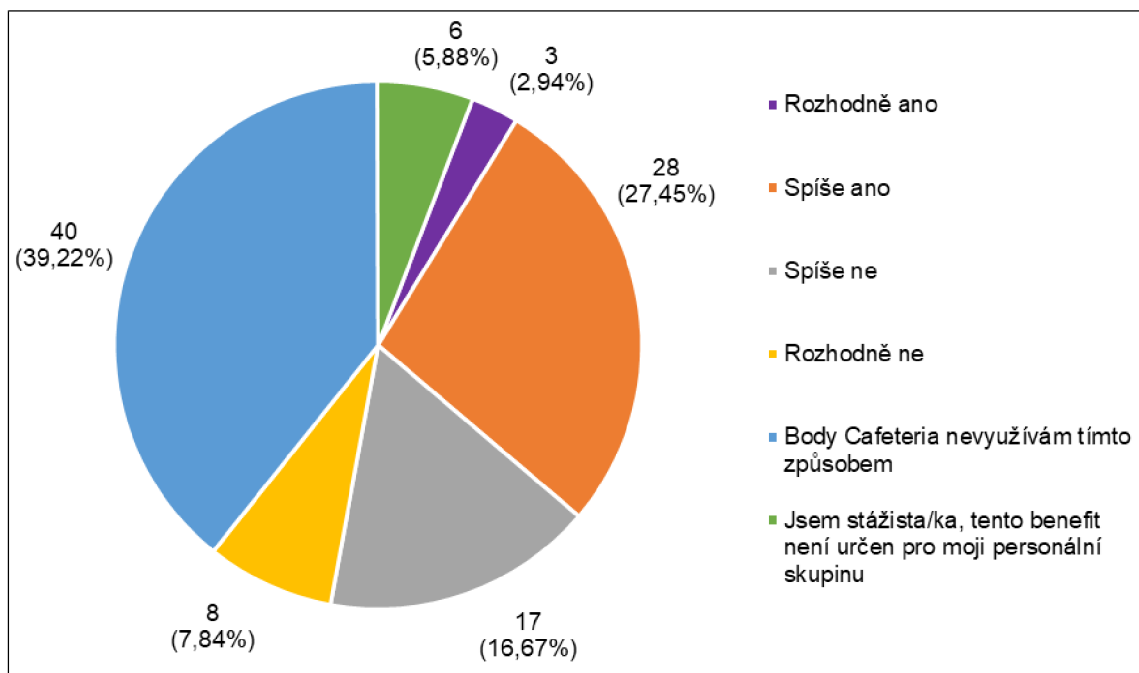
Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

### **Obr. 16 Využíváte body Cafeteria k úhradě zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu ve stravovacích provozech ŠKODA AUTO, a.s.?**

44 (43,14 %) respondentů spíše nevyužívá body Cafeteria k úhradě zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, 30 (29,41 %) uvedlo, že rozhodně nevyužívají body Cafeteria k úhradě zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, 9 (8,82 %) respondentů nevědělo, že body Cafeteria lze využít tímto způsobem, 7 (6,86 %) respondentů odpovědělo na tuto položku dotazníkového šetření odpověď „spíše ano“, 6 (5,88 %) respondentů uvedlo, že rozhodně využívá tyto body k úhradě zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu a 6 (5,88 %) respondentů spadá do personální skupiny stážistů, kterým tento benefit není určen.

Z výsledků položky dotazníkového šetření vyplývá, že tento benefit není využíván valnou většinou respondentů. 44 (43,14 %) respondentů, kteří odpověděli, že spíše tento benefit nevyužívají, představuje skupinu, u které se dá předpokládat, že tento způsob úhrady vyzkoušeli, ale z nějakého důvodu jim nevyhovoval. Kromě tohoto výsledku, 9 (8,82 %) respondentů o této možnosti nevědělo, což otevírá prostor pro

zlepšení komunikace tohoto benefitu směrem na zaměstnance, například na nově nastupující zaměstnance do společnosti ŠA.



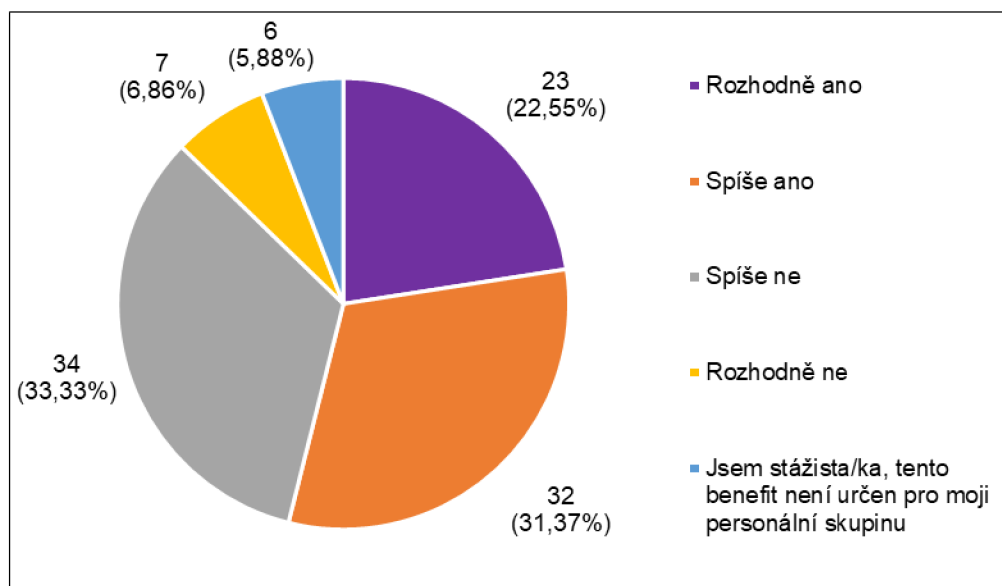
Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

**Obr. 17 Jste spokojen/a s nabídkou zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, kterou si můžete za body Cafeteria koupit?**

40 (39,22 %) respondentů nevyužívá body Cafeteria k úhradě zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu a nehodnotilo nabídku zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, kterou si mohou za body Cafeteria pořídit, 28 (27,45 %) respondentů je spíše spokojeno s nabídkou v rámci tohoto benefitu, 17 (16,67 %) respondentů spíše není spokojeno s nabídkou zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, kterou si mohou za body Cafeteria pořídit, 8 (7,84 %) respondentů uvedlo, že není vůbec spokojeno s touto nabídkou, 6 (5,88 %) respondentů uvedlo, že spadá do personální skupiny stážistů, kterým tento benefit není určen a pouze 3 (2,94 %) respondenti jsou s touto nabídkou plně spokojeni.

Nedostatečnost nabídky zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, kterou lze za body Cafeteria pořídit může být jeden z faktorů, proč tento benefit není zaměstnanci oddělení tolik využíván (viz Obr. 10). Z respondentů, kteří nabídku hodnotili, pouze 3 (2,94 %) jsou s touto nabídkou plně spokojeni. Z výsledků

vyplývá, že rozsah nabídky není v rámci tohoto benefitu plně dostatečný, a že je zde prostor pro zlepšení, s cílem zvýšit míru využívání bodů Cafeteria k úhradě zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu.



Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

**Obr. 18 Jestliže by se rozšířila nabídka zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, tím spíše bych uvažoval/a o použití bodů Cafeteria na úhradu zdravé stravy/vedlejšího sortimentu?**

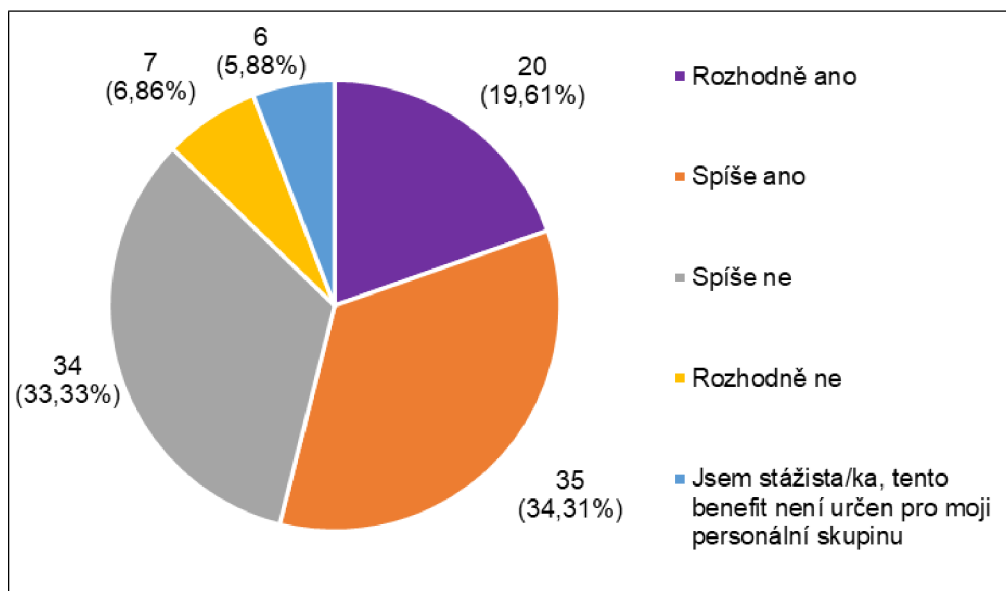
34 (33,33 %) respondentů uvedlo, že by rozšíření nabídky zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, kterou si mohou za body Cafeteria pořídit, u nich spíše nevyšlo míru využívání bodů Cafeteria k úhradě této stravy, 32 (31,37 %) respondentů uvedlo, že by rozšíření nabídky u nich spíše zvýšilo míru využívání bodů Cafeteria k úhradě zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, 23 (22,55 %) respondentů by při rozšíření nabídky rozhodně více uvažovalo o použití bodů Cafeteria k úhradě zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, 7 (6,86 %) respondentů by stále rozhodně neuvažovalo o použití bodů Cafeteria k úhradě zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu a 6 (5,88 %) respondentů spadá do personální skupiny stážistů, kterým tento benefit není určen.

Rozšíření nabídky v rámci tohoto benefitu, dle analýzy odpovědí respondentů, může mít vliv na zvýšení míry využívání bodů Cafeteria k úhradě zdravé/výživově



vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu. Je zde však stále třetina respondentů, která by i v případě rozšíření nabídky tuto možnost nevyužila.

Kromě rozsahu nabídky zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu v rámci tohoto benefitu, může hrát roli v rozhodování, zdali využít body Cafeteria tímto způsobem, i kvalita této stravy.



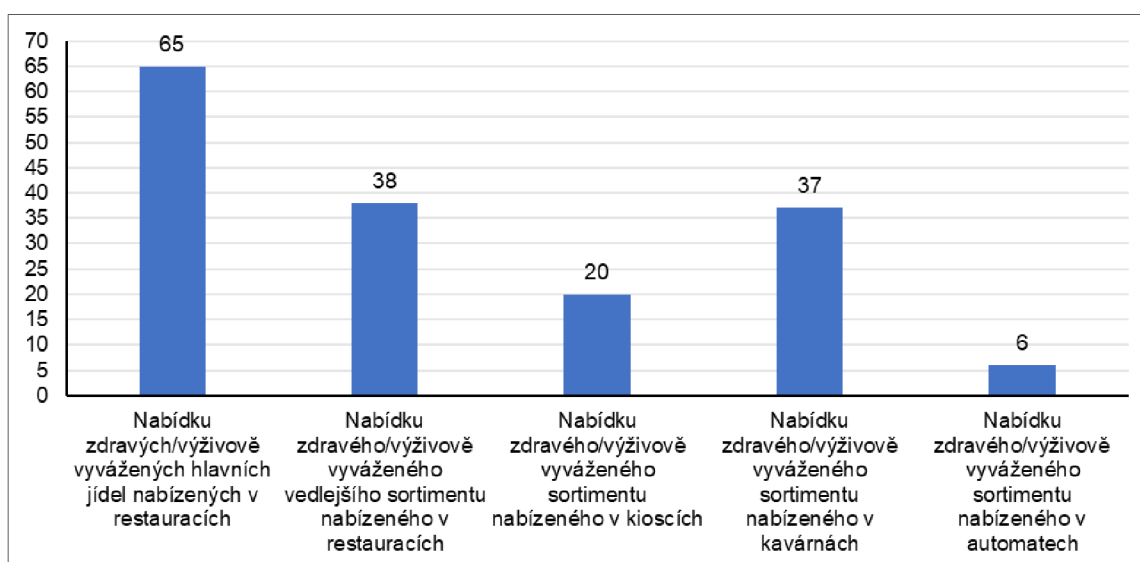
Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

**Obr. 19** Jestliže by se zvýšila kvalita zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, tím spíše bych uvažoval/a o použití bodů Cafeteria na úhradu této stravy/vedlejšího sortimentu?

35 (34,31 %) respondentů uvedlo, že by zvýšení kvality zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, kterou si mohou za body Cafeteria pořídit, u nich spíše zvýšilo míru využívání bodů Cafeteria k úhradě této stravy, 34 (33,33 %) respondentů by i v případě zvýšení kvality zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu v rámci tohoto benefitu u nich spíše nevyšlo míru využívání bodů Cafeteria k úhradě této stravy, 20 (19,61 %) respondentů by při zvýšení kvality rozhodně více uvažovalo o použití bodů Cafeteria k úhradě zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, 7 (6,86 %) respondentů by stále rozhodně neuvažovalo o použití bodů Cafeteria k úhradě zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu a 6 (5,88 %) respondentů spadá do personální skupiny stážistů, kterým tento benefit není určen.

Počet respondentů, kteří odpověděli spíše ne a rozhodně ne na otázku, jestli by zvýšení kvality zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, kterou si mohou za body Cafeteria pořídit, se nezměnil oproti počtu odpovědí týkající se rozšíření nabídky (viz Obr. 12). Oproti tomu se lehce snížil počet respondentů (o 3 respondenty), kteří by na základě vyšší kvality rozhodně více uvažovali o použití bodů Cafeteria k úhradě zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu. Dá se tedy uvažovat, že kvalita hraje lehce menší roli při jejich rozhodování než v případě rozsahu nabídky.

### Vyhodnocení položky dotazníkového šetření vztahující se k přání rozšíření či zlepšení nabídky zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu v jednotlivých stravovacích provozech společnosti



Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

#### **Obr. 20** *Přál/a bych si zlepšit nebo rozšířit*

V této položce dotazníkového šetření mohli respondenti vybrat 1 až 2 odpovědi najednou.

Nabídka zdravých/výživově vyvážených hlavních jídel nabízených v restauracích byla zvolena 65 (63,73 %) respondenty, nabídka zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu nabízeného v restauracích byla zvolena 38 (37,25 %) respondenty, nabídku zdravého/výživově vyváženého sortimentu nabízeného

v kavárnách by rádo zlepšilo či rozšířilo 37 (36,27 %) respondentů, nabídku zdravého/výživově vyváženého sortimentu nabízeného v kioscích by rádo zlepšilo či rozšířilo 20 (19,61 %) respondentů a nabídku zdravého/výživově vyváženého sortimentu nabízeného v automatech by rádo rozšířilo 6 (5,88 %) respondentů.

V závodních restauracích se stravuje nejvíce zaměstnanců na pravidelné bázi (v případě zaměstnanců oddělení Plánování HR a Sociálních služeb se jedná o oběd) a je tedy logický největší zájem respondentů o rozšíření nabídky zdravých/výživově vyvážených hlavních jídel. Toto konkrétní oddělení je umístěno v Administrativní budově ŠA, jejíž součástí je restaurace a jedna z mála kaváren. Tento fakt ovlivňuje odpovědi položky dotazníkového šetření a způsobuje zvýšený zájem o rozšíření či zlepšení nabídky zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu nabízeného v restauracích a v kavárnách. Kiosky a automaty jsou umístěny zpravidla ve výrobních halách společnosti ŠA, ve větší vzdálenosti od pracoviště a navštěvuje je mnohem méně zaměstnanců oddělení, což se projevuje na výsledku této položky dotazníkového šetření.

### **Vyhodnocení psaných připomínek dotazníkového šetření**

Poslední položkou dotazníkového šetření, která byla určena pro všechny, byla možnost uvést psanou připomínku ke zdravému stravování ve společnosti ŠA. Tuto možnost využilo 8 respondentů.

Jednotlivé psané připomínky ke zdravému stravování společnosti ŠA:

- „Mohla by se bezmasá jídla např. sójové nudličky vařit na zdravých olejích sezamový, kokosový ghí atd. Vaření stravy na zdravých tucích je základ každého jídla.“
- „Velmi pochybné kombinace jídel, absolutně v nich postrádám jakékoliv koření.“
- „Ohřívaná a napařená zelenina ohříváním mění chuť i kvalitu.“

3 připomínky se týkaly přípravě a koření jídel. Jídla se z pravidla vaří na řepkovém oleji, který se dá považovat za nejzdravější variantu za přijatelnou cenu. Koření jídel je podmíněno subjektivnímu názoru každého strávnicka. Každý strávnick však má v každém provozu možnost své jídlo přikořenit (nabídka koření je

dle názoru autora velice pestrá). V restauracích se vaří jídla i ze zeleniny, která prochází tepelnou úpravou. Zaměstnanci však mají možnost zakoupit syrovou zeleninu v každé restauraci společnosti ŠA.

- „Pokud by někdo myslel na zdraví zaměstnanců, nemůže stát jablko 19 Kč. To si ho pak nikdo nekoupí. Další věc je, že si nemůžete dát každý den maso na grilu se zeleninou, ale je místo toho v nabídce třeba Hamburger – který má zelenou barvu na semaforu. Uvádím jen pro zamyšlení, jinak jsem v celku spokojená.“

1 připomínka se týkala ceny ovoce, řazení jídel dle Stravovacího semaforu a nemožnosti grilovaného masa během každého dne. Cena syrového ovoce a zeleniny je stanovená na nákupní ceně se zaúčtováním marže. Na druhou stranu odpuštění od marže by mohlo motivovat zaměstnance k větší konzumaci ovoce a zeleniny. Řazení jídel dle Stravovacího semaforu není vždy dokonalé a nasvědčují tomu i odpovědi dotazníkového šetření (viz Obr. 9). Hamburger, připravovaný v restauracích společnosti, je připravován bez přílohy, která tedy není do systému řazení Stravovacího semaforu započítána. Stravovací se semafor bere v úvahu pouze množství bílkovin, sacharidů a tuků, ze kterých vypočítává výslednou energetickou hodnotu. Tudiž tento systém řazení může Hamburger se zeleninou a hovězím masem vyhodnotit, jako nutričně vyvážené „zelené“ jídlo. Možnost grilovaného masa každý den je podmíněna množstvím jídel, která jsou v daný den připravovaná na grilu. Jedná se však o možnost jednoduchého rozšíření nabídky zdravých jídel.

- „Proč vůbec nejsou hlavní jídla za body Cafeterie?“

1 připomínka se týkala nabídky stravy, kterou lze pořídit za body Cafeteria převedené na účet Zdravé stravy. Nabídka v této kategorii neobsahuje prakticky žádná hlavní jídla. Rozšíření této nabídky hlavních jídel by mohlo přimět zaměstnance k většímu využívání bodů Cafeteria k hrazení zdravé stravy.

- „Nejsem vegetarián, ale určitě je v restauracích slabá nabídka bezmasých jídel. Mnohdy jsou to navíc jen sladká jídla.“

1 připomínka se týkala nedostatečnosti nabídky bezmasých jídel.

- „Prosím více čerstvé a kvalitní zeleniny, ovoce v sezonní době.“

- „Možnost namíchat si salát pouze ze zeleniny bez dochucovadel, dresinků apod.“

2 připomínky byly zaměřeny na salátový bar v restauracích. Salátový bar obsahuje různorodou nabídku před míchaných salátů, ale také suroviny, ze kterých si zaměstnanci mohou namíchat svůj vlastní salát. Rozšíření salátového baru není ve většině restaurací možné z důvodu velikostí těchto salátových barů, ale také velikostí samotných restaurací. Sezónní ovoce a zelenina je v restauracích nabízena. Využívání sezónní zeleniny a ovoce od lokálních farmářů je součástí programu „Cesta na talíř“ s cílem snížit uhlíkovou stopu a zvýšit atraktivnost připravovaných jídel s touto zeleninou a ovocem.

### **Vyhodnocení položek dotazníkového šetření určených pouze pro respondenty se stravovacími omezeními**

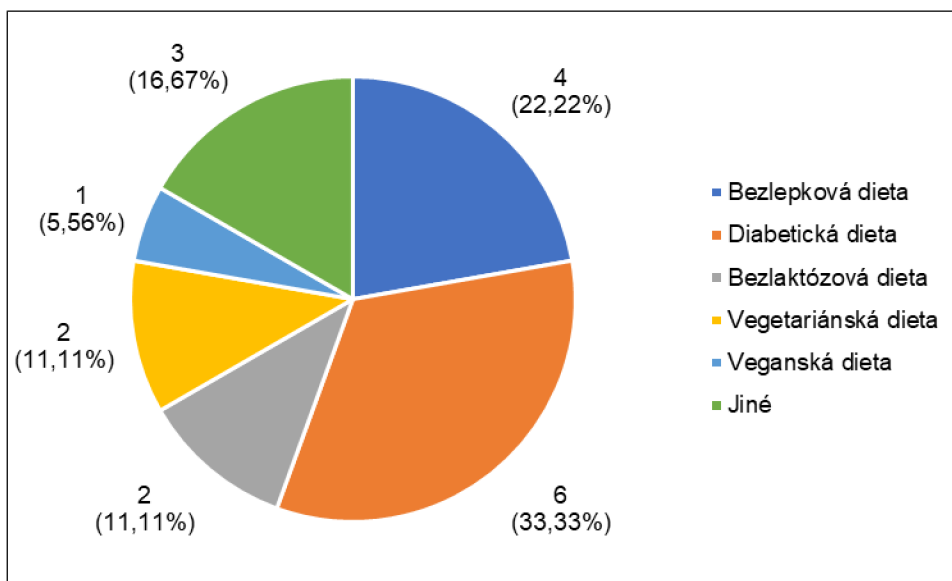
Společnost ŠA si uvědomuje zvyšující se počet zaměstnanců, kteří trpí určitými stravovacími omezeními a snaží se rozšiřovat nabídku jídel a vedlejšího sortimentu k dostatečnému pokrytí potřeby stravování i těchto zaměstnanců.

Tyto položky dotazníkového šetření byly zaměřeny zejména na vegetariánskou, veganskou, diabetickou, bezlepkovou a bezlaktózovou dietu, které představují zásadní omezení výběru stravy v rámci nabídky ve stravovacích provozech společnosti.

Před touto částí dotazníkového šetření bylo vysvětleno, komu je určena tato část a autor poprosil všechny tázané, kteří nemají žádné stravovací omezení, aby již nepokračovali na další položky dotazníkového šetření.

Byla odebrána 1 odpověď stravovacího omezení „alergie na ořechy“. I když se jedná o stravovací omezení, nabídka v rámci tohoto omezení je velice pestrá a dostačující. Tyto položky dotazníkového šetření jsou zaměřeny na jedince se stravovacími omezeními, u kterých je nabídka jídel a vedlejšího sortimentu zásadně omezená.

Na položky dotazníkového šetření zaměřené na stravovací omezení odpovídalo celkem 18 respondentů.



Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

**Obr. 21 Jaké máte stravovací omezení?**

Z celkového počtu 18 respondentů, kteří trpí některým ze stravovacích omezení, 6 (33,33 %) respondentů drží diabetickou dietu, 4 (22,22 %) respondenti drží bezlepkovou dietu, 3 (16,67 %) respondenti uvedli, že trpí jinými stravovacími omezeními, než které jsou uvedeny v možnostech položky, 2 (11,11 %) respondenti drží vegetariánskou dietu, 2 (11,11 %) respondenti drží bezlaktózovou dietu a 1 (5,56 %) respondent uvedl, že drží veganskou dietu.

**Tab. 11 Respondenti podle stravovacích omezení**

Druh stravovacího omezení	Počet odpovědí	Podíl na celku
<b>Bezlepková dieta</b>	4	22,22 %
<b>Diabetická dieta</b>	6	33,33 %
<b>Bezlaktózová dieta</b>	2	11,11 %
<b>Vegetariánská dieta</b>	2	11,11 %
<b>Veganská dieta</b>	1	5,56 %
<b>Nízkosacharidová dieta</b>	1	5,56 %
<b>Jaterní dieta</b>	1	5,56 %
<b>Redukční dieta</b>	1	5,56 %

Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

Nejvíce z respondentů, kteří trpí některým ze stravovacích omezení, jsou diabetici a celiaci. Jedná se o stravovací omezení, která závisí na konstantním hlídání příjmu stravy.

Je nutné v rámci stravovacích služeb, aby byla zajištěna nabídka v rámci všech stravovacích omezení. Je logické, že tato nabídka nebude tak pestrá, ale mělo by být stanoveno alespoň jedno jídlo denně, které podléhá příslušnému stravovacímu omezení. Tato nabídka by se měla průběžně obměňovat.

**Tab. 12 Jste spokojen/a s nabídkou hlavních jídel v rámci Vašeho stravovacího omezení nabízených v restauracích?**

Druh stravovacího omezení	Možnosti odpovědí			
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
<i>Bezlepková dieta</i>	0	3	1	0
<i>Diabetická dieta</i>	0	6	0	0
<i>Bezlaktózová dieta</i>	0	1	1	0
<i>Vegetariánská dieta</i>	0	0	1	1
<i>Veganská dieta</i>	0	1	0	0
<i>Nízkosacharidová dieta</i>	0	1	0	0
<i>Jaterní dieta</i>	0	0	1	0
<i>Redukční dieta</i>	0	0	1	0
<b>Celkem</b>	0	12	5	1

Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

11 respondentů uvedlo, že jsou spíše spokojeni s nabídkou hlavních jídel v rámci jejich stravovacích omezení, 5 respondentů uvedlo, že jsou spíše nespokojeni s nabídkou hlavních jídel v rámci jejich stravovacích omezení, 1 respondent uvedl, že rozhodně není spokojen s nabídkou hlavních jídel v rámci jeho stravovacího omezení a žádný z respondentů není zcela spokojen s nabídkou hlavních jídel v rámci jeho stravovacího omezení.

**Tab. 13 Jste spokojena s kvalitou hlavních jídel v rámci Vašeho stravovacího omezení?**

Druh stravovacího omezení	Možnosti odpovědí			
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
<i>Bezlepková dieta</i>	0	4	0	0
<i>Diabetická dieta</i>	0	3	3	0
<i>Bezlaktózová dieta</i>	0	1	1	0
<i>Vegetariánská dieta</i>	0	0	1	1
<i>Veganská dieta</i>	0	1	0	0
<i>Nízkosacharidová dieta</i>	0	1	0	0
<i>Jaterní dieta</i>	0	0	0	1
<i>Redukční dieta</i>	0	1	0	0
<b>Celkem</b>	0	11	5	2

Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

11 respondentů uvedlo, že jsou spíše spokojeni s kvalitou hlavních jídel v rámci jejich stravovacích omezení, 5 respondentů uvedlo, že jsou spíše nespokojeni s kvalitou hlavních jídel v rámci jejich stravovacích omezení, 2 respondenti uvedl, že rozhodně nejsou spokojeni s nabídkou hlavních jídel v rámci jejich stravovacích omezení a žádný z respondentů není zcela spokojen s kvalitou hlavních jídel v rámci jeho stravovacího omezení.

Dle analýzy výsledků těchto dvou položek dotazníkového šetření jsou respondenti spíše spokojeni s nabídkou a kvalitou jídel v rámci jejich stravovacích omezení. Bohužel však žádný z respondentů neuvedl, že je s nabídkou a kvalitou zcela spokojen a objevuje se zde počet respondentů spíše či zcela nespokojených s touto nabídkou a kvalitou jídel, což naznačuje prostor pro rozšíření nabídky a kvality jídel v rámci stravovacích omezení.



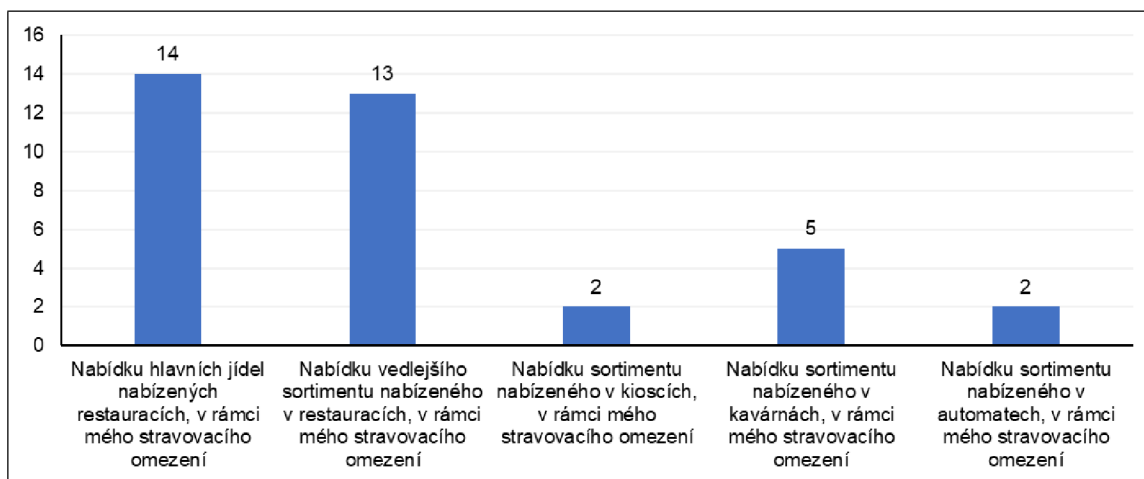
**Tab. 14 Jste spokojen/a s nabídkou vedlejšího sortimentu, v rámci Vašeho stravovacího omezení, nabízeného ve stravovacích provozech společnosti ŠKODA AUTO, a.s.?**

Druh stravovacího omezení	Možnosti odpovědí			
	Rozhodně ano	Spíše ano	Spíše ne	Rozhodně ne
<i>Bezlepková dieta</i>	0	0	2	2
<i>Diabetická dieta</i>	0	3	3	0
<i>Bezlaktózová dieta</i>	0	0	2	0
<i>Vegetariánská dieta</i>	0	0	1	1
<i>Veganská dieta</i>	0	0	1	0
<i>Nízkosacharidová dieta</i>	0	1	0	0
<i>Jaterní dieta</i>	0	1	0	0
<i>Redukční dieta</i>	0	0	1	0
<b><i>Celkem</i></b>	0	5	10	3

Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

10 respondentů uvedlo, že jsou spíše nespokojeni s nabídkou vedlejšího sortimentu v rámci jejich stravovacích omezení, 5 respondentů uvedlo, že jsou spíše spokojeni s nabídkou vedlejšího sortimentu v rámci jejich stravovacích omezení, 3 respondenti rozhodně nejsou spokojeni s nabídkou vedlejšího sortimentu v rámci jejich stravovacích omezení a žádný z respondentů není zcela spokojen s nabídkou vedlejšího sortimentu v rámci jejich stravovacích omezení.

Nabídka vedlejšího sortimentu se zdá být méně dostačující, než je to v případě hlavních jídel v rámci jednotlivých stravovacích omezení. Většina respondentů, dle srovnání spokojenosti s nabídkou hlavních jídel a spokojenosti s nabídkou vedlejšího sortimentu v rámci jejich stravovacích omezení, hodnotí nabídku vedlejšího sortimentu hůře než v případě nabídky hlavních jídel.



Zdroj: (Dotazníkové šetření, vlastní zpracování, 7.–11. 11. 2022)

**Obr. 22 V rámci mého stravovacího omezení bych si přál/a zlepšit nebo rozšířit**

V této položce dotazníkového šetření mohli respondenti vybrat 1 až 2 odpovědi najednou.

Nabídka zdravých/výživově vyvážených hlavních jídel nabízených v restauracích v rámci jejich stravovacích omezení byla zvolena 14 (77,78 %) respondenty, nabídka zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu nabízeného v restauracích v rámci jejich stravovacích omezení byla zvolena 13 (72,22 %) respondenty, nabídku zdravého/výživově vyváženého sortimentu nabízeného v kavárnách v rámci jejich stravovacích omezení by rádo zlepšilo či rozšířilo 5 (27,78 %) respondentů, nabídku zdravého/výživově vyváženého sortimentu nabízeného v kioscích v rámci jejich stravovacích omezení by rádi zlepšili či rozšířili 2 (11,11 %) respondenti a nabídku zdravého/výživově vyváženého sortimentu nabízeného v automatech v rámci jejich stravovacích omezení by rádi zlepšili či rozšířili 2 (11,11 %) respondenti.

V závodních restauracích se stravuje nejvíce zaměstnanců na pravidelné bázi a je tedy logický největší zájem respondentů o rozšíření nabídky hlavních jídel i v případě rozšíření nabídky v rámci jednotlivých stravovacích omezení. Je zde však mnohem menší rozdíl v počtech odpovědí mezi rozšířením nabídky hlavních jídel a rozšířením nabídky vedlejšího sortimentu v restauracích v rámci stravovacích omezení, než lze vidět na obr. 20.

Jak již bylo výše zmíněno oddělení Plánování HR a Sociálních služeb je umístěno v Administrativní budově ŠKODA AUTO a.s., jejíž součástí je restaurace a jedna

z mála kaváren. Tento fakt ovlivňuje odpovědi u této položky dotazníkového šetření a způsobuje zvýšený zájem o rozšíření či zlepšení nabídky zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu nabízeného v restauracích a v kavárnách.

## 9 Návrh řešení

Z výsledků analýzy podnikových písemných dokumentů společnosti ŠA a vlastního dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnanci společnosti mají zájem na pečování o své zdraví a jsou o tomto tématu dostatečně edukováni.

Z ankety spokojenosti ve stravování vyplývá, že zdravá strava je mezi zaměstnanci napříč všemi profesními kategoriemi, jedna ze tří nejčastěji preferovaných skupin stravy v rámci poskytovaných stravovacích služeb ve společnosti, a tudíž jí má smysl dále rozvíjet. Ze srovnání výsledků analýz interních dokumentů v posledních letech lze pozorovat stoupající tendenci v nárůstu popularity zdravého stravování a benefitů zdraví mezi zaměstnanci společnosti.

### 9.1 Rozšíření vedlejšího sortimentu zdravé stravy a zvýšení komunikace Koutku zdravého životního stylu

Výsledky dotazníkového šetření přinesly zajímavé poznatky zejména v rozdílu spokojenosti zaměstnanců s nabídkou zdravých a výživově vyvážených hlavních jídel a nabídkou vedlejšího sortimentu zapadajícího do této kategorie. Výsledky jasně prokázaly nižší spokojenost s nabídkou zdravého a výživově vyváženého vedlejšího sortimentu a vysokou míru žádanosti o její rozšíření. Vedlejší sortiment zdravé a výživově vyvážené stravy (Koutek zdravého životního stylu) by měl obsahovat komplexní nabídku, která splňuje požadavky všech zaměstnanců, i těch, kteří trpí stravovacími omezeními. Autor práce navrhuje rozšířit vedlejší sortiment zdravé a výživově vyvážené stravy o produkty s konkrétním zacílením na redukci hmotnosti, posílení imunity či zvýšení energie, tak i rozšíření vedlejšího sortimentu podléhajícím jednotlivým stravovacím omezením.

Výsledky dotazníkového šetření ukázaly neefektivitu interní komunikace Koutku zdravého životního stylu. Řešením může být propagační kampaň ve spolupráci Sociálních služeb, poskytovatele závodního stravování Aramark a případně i oddělení Zdravotních služeb (Polikliniky ŠA) s cílem zvýšit povědomí o Koutku zdravého životního stylu, rozšíření vedlejšího sortimentu zdravé stravy o konkrétní cíle (redukce hmotnosti, energie a imunita) a produkty podléhající jednotlivým stravovacím omezením. Propojením nutričních poradců v rámci oddělení Zdravotních služeb a nabídky zdravé stravy ve stravovacích provozech, dle autora práce, vznikne velice efektivní forma podpory péče o zdraví zaměstnanců, ulehčila by se

práce výživových poradců polikliniky, výběr stravy jejich klientů (z řad zaměstnanců) a zvýšila by se míra spokojenosti zaměstnanců s možnostmi zdravého stravování ve stravovacích provozech společnosti.

### Návrh propagační komunikace

Komunikace směřovaná na zaměstnance by byla zveřejněna v elektronické podobě na zaměstnaneckém portále ŠKODA Space spolu s článkem. Kromě elektronické podoby, by byla komunikace zároveň umístěna v tištěné podobě (formátu plakátů) před každou restaurací a kioskem společnosti.



Zdroj: (Autor bakalářské práce, 2022)

**Obr. 23 Návrh komunikace Koutku zdravého životního stylu**

Komunikace je vytvořena v barvách nové podnikové identity společnosti ŠA. Její užší tvar je přizpůsobený parametrům, které jsou nastaveny pro elektronické příspěvky a články na zaměstnaneckém portále ŠKODA Space.

## **Návrh elektronického článku**

### ***„Koutek zdravého životního stylu***

*Přijďte si do Vaší oblíbené restaurace či kiosku pro zdravou svačinku!*

*Snažíte se zhubnout, nebo jste v práci často unavení? Rozšířili jsme pro Vás nabídku v Koutku zdravého životního stylu se zdravými a výživově vyváženými produkty. Nyní je tato nabídka také rozdělena na produkty zaměřené na redukci váhy, podporu imunity a na přísun rychlé energie. Zároveň do nabídky přibyly i produkty podléhající konkrétním stravovacím omezením.*

***Koutek zdravého životního stylu naleznete v každé restauraci a kiosku napříč všemi výrobními závody společnosti ŠKODA AUTO, a.s.***

*Oddělení Sociálních služeb a poskytovatel závodního stravování Aramark“*

## **9.2 Rozšíření nabídky zdravé stravy, za kterou lze platit body**

### **Cafeteria**

Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že pouze velice malé procento zaměstnanců využívá body Cafeteria k úhradě zdravé stravy. Zároveň ukazují možnou příčinu tohoto problému, a to je nízká nabídka zdravé stravy, kterou si mohou zaměstnanci za body Cafeteria koupit. V současné době je nabídka velice omezená. Dle autora práce se jedná zejména o rozšíření počtu hlavních jídel v rámci tohoto programu, které by mohly vést ke zvýšení počtu zaměstnanců, kteří by tuto službu začali využívat. V současné době do této nabídky hlavních jídel spadají pouze saláty.

## **9.3 Optimalizace systému řazení jídel podle Stravovacího semaforu**

Více než třetina respondentů není spokojena s řazením jídel podle Stravovacího semaforu. Dle názoru autora práce, by možným řešením k zvýšení spokojenosti zaměstnanců mohlo vést zkontrolování a optimalizace tohoto systému řazení. Stravovací semafor by neřadil jídla pouze na základě množství bílkovin, sacharidů,

tuků a výsledné energetické hodnotě, ale započítával i způsob přípravy konkrétního jídla (dušení, vaření, pečení, smažení, ...), čímž by se zvýšila jeho přesnost.

#### **9.4 Rozšíření výzkumu na celou společnost ŠKODA AUTO, a.s.**

Dle názoru autora práce, by oddělení Sociálních služeb mělo zvážit rozšíření dotazníkového šetření zdravého stravování na všechny zaměstnance společnosti. Diferenciované odpovědi dle jednotlivých profesních zařazení (zacílené na administrativní pracovníky i zaměstnance dělnické profese) by umožnily zjistit spokojenost všech zaměstnanců společnosti s možnostmi zdravého stravování a následně komplexně přizpůsobit službu zdravého stravování v rámci všech stravovacích provozů.

## Závěr

Tématem bakalářské práce jsou Nové trendy v závodním stravování jako součást péče o zdraví pracovníků. Problematika bakalářské práce je řešena ve společnosti ŠKODA AUTO, a.s., která je známá projevením velkého zájmu o zdraví svých zaměstnanců.

Cílem bakalářské práce bylo na základě informací získaných z podnikových písemných dokumentů, osobních praktických znalostí autora získaných během praxe na oddělení Sociálních služeb společnosti, zaštitujícího stravovací služby ve ŠKODA AUTO, a.s. a na základě osobních návštěv stravovacích provozů společnosti, popsat systém závodního stravování a analyzovat rozsah péče o zdraví zaměstnanců společnosti v rámci stravovacích služeb. Na základě analýzy výsledků ankety spokojenosti ve stravování zjistit míru oblíbenosti zdravého stravování u zaměstnanců společnosti a pomocí výsledků dotazníkového šetření zjistit míru spokojenosti zaměstnanců společnosti s možnostmi zdravého stravování a zaměstnaneckých výhod na podporu zdraví v rámci závodního stravování.

Z analýzy výsledků ankety spokojenosti ve stravování, která proběhla v říjnu roku 2022, vyplývá velká míra oblíbenosti zdravé stravy napříč respondenty ankety. Dle pravidelné analýzy návštěvnosti stravovacích provozů, představuje počet respondentů ankety spokojenosti ve stravování více než 30 % počtu pravidelných strážníků (z řad zaměstnanců). Analýza výsledků ukázala, že 45 % respondentů vybralo zdravou stravu jako jednu z preferovaných kategorií jídel v rámci nabídky závodního stravování ve společnosti ŠKODA AUTO, a.s.

Výsledky dotazníkového šetření prokázaly správnost hypotézy autora, že více než polovina respondentů dotazníkového šetření, bude alespoň v nějaké míře přemýšlet nad zdravostí a výživovou vyvážeností jimi konzumované stravy. Více než dvě třetiny respondentů uvedlo, že nad zdravostí a výživovou vyvážeností jimi konzumované stravy přemýšlí.

Byla zjištěna nadprůměrná míra spokojenosti respondentů s nabídkou zdravé stravy ve stravovacích provozech společnosti. Byla prokázána správnost hypotézy autora, že vzhledem k rozsahu nabídky zdravé stravy ve stravovacích provozech společnosti, více než dvě třetiny respondentů budou spokojeni s nabídkou hlavních



jídel v rámci zdravé stravy. Dle výsledků dotazníkového šetření je s touto nabídkou plně, či do určité míry spokojeno 80,40 % respondentů.

Byly však zjištěny rozdíly v míře spokojenosti respondentů, mezi nabídkou hlavních stravovacích služeb a vedlejšího sortimentu v rámci zdravé stravy, kdy míra spokojenosti respondentů s vedlejším sortimentem je výrazně nižší, než v případě nabídky zdravých a výživově vyvážených hlavních jídel. Více než třetina respondentů není spokojena s nabídkou zdravého a výživově vyváženého vedlejšího sortimentu. S tímto zjištěním koreluje i zjištěná neefektivní komunikace pojmu „Koutek zdravého životního stylu“, souhrnného názvu pro zdravý a výživově vyvážený vedlejší sortiment ve stravovacích provozech společnosti. S tím se pojí návrh řešení zaměřený na rozšíření a rozdělení zdravého a výživově vyváženého vedlejšího sortimentu o konkrétní cíle redukce hmotnosti, posílení imunity a přísunu energie a návrh propagační komunikace zaměřené na rozšíření povědomí zaměstnanců o Koutku zdravého životního stylu (viz kapitola 11.1).

Společnost ŠKODA AUTO, a.s. v rámci odměňovacího systému poskytuje navíc ke mzdě body Cafeteria, které lze převést na účet Zdravé stravy a následně je použít k zaplacení vyspecifikovaných zdravých a výživově vyvážených produktů ve stravovacích provozech společnosti. Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že pouze 11,76 % respondentů tuto službu využívá. Výsledky zároveň ukázaly možnou příčinu tohoto problému, kterou je nízká nabídka zdravé stravy, kterou si mohou zaměstnanci za body Cafeteria koupit. Tato zjištění prokazují hypotézu autora, že vzhledem k omezenosti nabídky zdravé stravy, kterou lze ve stravovacích provozech koupit pomocí bodů Cafeteria převedených na účet Zdravé stravy, více než polovina respondentů tuto zaměstnaneckou výhodu nebude vůbec využívat. Autor práce se domnívá, že řešením může být rozšíření zejména, v současnosti velice omezené, nabídky hlavních jídel, která může vést k zvýšení zájmu o tuto službu.

Výsledky šetření a z nich vzniklé návrhy řešení mohou být případně využity k zdokonalení stravovacích služeb, jako součásti péče o zdraví pracovníků společnosti ŠKODA AUTO, a.s.

## Seznam literatury

ARAMARK. *Aramark v číslech* [online]. Praha: Aramark, 2022 [cit. 2022-11-19]. Dostupné z: <https://www.aramark.cz/o-nas/press/aramark-v-cislech>.

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.

BEJDÁKOVÁ, Veronika. *Stravování. Opatření proti horkým dnům a podpora pitného režimu* [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, 2022 [cit. 2022-11-20]. Dostupné z: <https://eportal.skoda.vwg/skodaspace/group/b2eportal/web-content-display?articleId=282197754&groupId=1210566&ddmTemplateKey=B2E-NEW>.

BEJDÁKOVÁ, Veronika. *Stravování. Stravování a pitný režim* [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, 2022 [cit. 2022-11-23]. Dostupné z: [shorturl.at/xHR68](http://shorturl.at/xHR68).

BENDA, Petr. ARAMARK. *Výsledky ankety spokojenosti ve stravování 2022*. Mladá Boleslav, 2022.

BENEŠOVÁ, Libuše. *Zahřejte se výhodnou polévkou a čajem zdarma!*. In: *ŠKODA Space* [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, 2022 [cit. 2022-11-20]. Dostupné z: [shorturl.at/aipS3](http://shorturl.at/aipS3)

BRYTEK-MATERA, Anna, Kamila CZEPCZOR-BERNAT, Helena JURZAK, Monika KORNACKA a Natalia KOŁODZIEJCZYK. *Strict health-oriented eating patterns (orthorexic eating behaviours) and their connection with a vegetarian and vegan diet. Eating and Weight Disorders - Studies on Anorexia, Bulimia and Obesity* [online]. 2019, 441-452 [cit. 2022-11-05]. ISSN 1590-1262. Dostupné z: [doi:10.1007/s40519-018-0563-5](https://doi.org/10.1007/s40519-018-0563-5).

BUREŠOVÁ, Pavla. *Vybrané kapitoly z hotelnictví a gastronomie*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN isbn978-80-7478-498-9.

Celiak.cz. *Bezlepková dieta - principy bezlepkové diety* [online]. Praha: Společnost pro bezlepkovou dietu, 2016 [cit. 2022-11-23]. Dostupné z: [shorturl.at/bnqW4](http://shorturl.at/bnqW4).

DRAHOŇOVSKÝ, Jan. *FRESHbary*. In: *ŠKODA Space* [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, 2021 [cit. 2022-11-20]. Dostupné z: [shorturl.at/aCJX3](http://shorturl.at/aCJX3).

FERKLOVÁ, Michaela a Markéta MUSALOVÁ. ŠKODA AUTO A.S. *Stravování: Základní informace*. Mladá Boleslav, 2022.

Frequently asked questions. World Health Organization [online]. [cit. 2022-10-23] Dostupné z: <https://www.who.int/about/who-we-are/frequently-asked-questions>.

GAJDOŠOVÁ, Tereza. *Zaměstnanecké benefity ve vybrané společnosti a jejich daňové aspekty*. Brno, 2021. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta ekonomicko-správní. Vedoucí práce Ing. Michaela Jurová, Ph.D.

HANUŠ, Petr a Vít JÁSEK. *Formy podpory zdraví na pracovišti a s tím související opatření*. Praha, 2019. Dostupné také z: [https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/01\\_Formy\\_podpory\\_zdrav%C3%AD\\_na\\_praco.pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/01_Formy_podpory_zdrav%C3%AD_na_praco.pdf). Odborná studie. Asociace samostatných odborů.

HOLÁ, Jana. *Jak zlepšit interní komunikaci: vyhněte se zbytečným škodám, odchodu zaměstnanců a ztrátě zákazníků*. Brno: Computer Press, 2011. ISBN isbn978-80-251-2636-3.

CHALOUPKOVÁ, Martina. *Péče o zaměstnance*. Brno, 2013. Diplomová práce. Masarykova univerzita, Fakulta pedagogická, Katedra fyziky, chemie a odborného vzdělání. Vedoucí práce Mgr. Bc. Pavla Dvořáková.

KINDL, Jaroslav. ŠKODA AUTO a.s. *ŠKODA AUTO zvítězila v soutěži Zaměstnavatel roku 2021* [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, 2021 [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://www.skoda-auto.cz/novinky/novinky-detail/2021-11-03-skoda-auto-zvitezila-v-soutezi-zamestnavatel-roku-2021>.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN isbn978-80-7261-168-3.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. Téma (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-000-4.

MACHŮ, Dominik. *Systém zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ŠKODA AUTO a.s.* Mladá Boleslav, 2020.

MARÁDOVÁ, Eva. *Výživa a hygiena ve stravovacích službách*. Vydání čtvrté. Praha: Vysoká škola hotelová v Praze 8, 2015. ISBN 978-80-87411-65-0.

MLEJNKOVÁ, Lena. *Služby společného stravování*. 3. aktualiz. vyd. Praha: Oeconomica, 2014. ISBN 978-80-245-2029-2.

PŘIKRYLOVÁ, Jana. *Moderní marketingová komunikace*. 2., zcela přepracované vydání. Praha: Grada Publishing, 2019. Expert (Grada). ISBN isbn978-80-271-0787-2.

RACLAVSKÁ, Jana. Cafeteria Benefitů ŠKODA. ŠKODA AUTO. *Benefity* [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, 2022 [cit. 2022-11-20]. Dostupné z: <https://eportal.skoda.vwg/skodaspace/group/benefits/cafeteria-benefity-skoda>.

RACLAVSKÁ, Jana. ŠKODA AUTO. Péče o zdraví. *Odměňování a benefity* [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, 2022 [cit. 2022-11-24]. Dostupné z: <https://eportal.skoda.vwg/skodaspace/group/benefits/pece-o-zdravi>.

RULCOVÁ, Pavla. ŠKODA AUTO. *Opatření pro horké dny a podpora pitného režimu 2022 - Vyhodnocení*. Mladá Boleslav, 2022.

SCHOPENHAUER, Arthur. Zdraví není vším, ale bez zdraví je všechno ničím. In: Citáty slavných osobností [online]. Citaty.net, [cit. 2022-10-10]. Dostupné z: <https://citaty.net/citaty/14405-arthur-schopenhauer-zdravi-neni-vsich-ale-bez-zdravi-je-vsechno-nicim/>.

SOCIÁLNÍ SLUŽBY. ŠKODA AUTO A.S. *Nová Centrální kuchyně: Základní informace*. Mladá Boleslav, 2020.

STOKLASOVÁ ŠUBRTOVÁ, Pavlína. Doporučený denní příjem energie, dle energetické náročnosti práce. In: *Základní stravovací principy* [online]. Mladá Boleslav: ŠKODA AUTO, 2020 [cit. 2022-10-23]. Dostupné z: <https://eportal.skoda.vwg/skodaspace/group/catering/zakladni-stravovaci-principy>.

SZILAGYI, Andrew a Norma ISHAYEK. Lactose Intolerance, Dairy Avoidance, and Treatment Options. *Nutrients* [online]. 2018 [cit. 2022-11-23]. ISSN 2072-6643. Dostupné z: doi:10.3390/nu10121994.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

TLÁSKAL, Petr a Jan PIVOŇKA. *Výživa a potraviny pro zdraví*. Praha: Společnost pro výživu, 2016. ISBN 978-80-906659-0-3.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší.* Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN isbn978-80-271-0227-3.

VÍTKOVÁ, Marcela. *Kvalitní stravování jako sociální služba.* Hradec Králové: Gaudeamus, 2006. ISBN 80-7041-464-2.

VNOUČKOVÁ, Lucie. *Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců.* Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2017. ISBN 978-80-87839-76-8.

Zákon č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. AION CS 2010–2022 [cit. 2022-10-10]. Dostupné z: [shorturl.at/jOPY0](https://shorturl.at/jOPY0).

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. AION CS 2010-2022 [cit. 2022-10-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3053220>.

## Seznam obrázků a tabulek

### Seznam obrázků

Obr. 1 Lalondův základní model zdraví .....	16
Obr. 2 Jaká jídla preferujete? .....	37
Obr. 3 Respondenti podle profesního zařazení .....	43
Obr. 4 Respondenti podle věkové kategorie.....	43
Obr. 5 Berete v úvahu zdravotní, výživovou vyváženost a způsob přípravy při Vašem výběru jídel a potravin? .....	45
Obr. 6 Myslíte si, že směr ŠKODA AUTO a.s. k podpoře zdravého stravování u svých zaměstnanců je ten správný?.....	47
Obr. 7 Myslíte si, že je komunikace zdravého stravování směrem na zaměstnance dostatečná? .....	48
Obr. 8 Znalost pojmu Stravovací semafor .....	49
Obr. 9 Spokojenost respondentů s řazením jídel podle Stravovacího semaforu ...	50
Obr. 10 Jste spokojen/a s nabídkou zdravých/výživově vyvážených jídel v restauracích ŠKODA AUTO a.s.? .....	51
Obr. 11 Jste spokojen/a s kvalitou zdravých/výživově vyvážených jídel v restauracích ŠKODA AUTO, a.s.? .....	52
Obr. 12 Jste ochoten/a si za vyšší kvalitu zdravých/výživově vyvážených jídel připlatit? .....	53
Obr. 13 Víte o tom, že každá restaurace, či kiosek má Koutek zdravého životního stylu s nabídkou vedlejšího sortimentu zdravých/výživově vyvážených produktů? ... ..	54
Obr. 14 Jste spokojen/a s nabídkou zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu? .....	55
Obr. 15 Uvítal/a byste rozšíření a rozdělení zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu na kategorie zaměřené na konkrétní cíle? Například kategorie energie, imunita, redukce hmotnosti? .....	56

Obr. 16 Využíváte body Cafeteria k úhradě zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu ve stravovacích provozech ŠKODA AUTO, a.s.?	57
Obr. 17 Jste spokojen/a s nabídkou zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, kterou si můžete za body Cafeteria koupit?	58
Obr. 18 Jestliže by se rozšířila nabídka zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, tím spíše bych uvažoval/a o použití bodů Cafeteria na úhradu zdravé stravy/vedlejšího sortimentu?	59
Obr. 19 Jestliže by se zvýšila kvalita zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, tím spíše bych uvažoval/a o použití bodů Cafeteria na úhradu této stravy/vedlejšího sortimentu?	60
Obr. 20 Přál/a bych si zlepšit nebo rozšířit	61
Obr. 21 Jaké máte stravovací omezení?	65
Obr. 22 V rámci mého stravovacího omezení bych si přál/a zlepšit nebo rozšířit	69
Obr. 23 Návrh komunikace Koutku zdravého životního stylu	72

## Seznam tabulek

Tab. 1 Doporučený denní příjem energie, dle energetické náročnosti práce	24
Tab. 2 Přehled stravovacích provozů a zařízení v závodech ŠKODA AUTO a.s.	31
Tab. 3 Srovnání objemu výtoče vitamínových nápojů ve Freshbarech v letech 2021 a 2022 v rámci „Opatření proti horkým dnům a podpoře pitného režimu“	38
Tab. 4 Srovnání počtu vydaných vitamínových a minerálních tablet v letech 2021 a 2022 v rámci „Opatření proti horkým dnům a podpoře pitného režimu“	39
Tab. 5 Srovnání počtu vydaných porcí salátů v letech 2021 a 2022 v rámci „Opatření proti horkým dnům a podpoře pitného režimu“	39
Tab. 6 Statistika respondentů	42
Tab. 7 Respondenti podle věkové kategorie a profesního zařazení	42
Tab. 8 Co si respondenti představují pod pojmem „Racionální strava“	44

Tab. 9 Odpovědi na otázku „Berete v úvahu zdravotní, výživovou vyváženost a způsob přípravy při Vašem výběru jídel a potravin?“ podle věkových kategorií respondentů.....	46
Tab. 10 Víte, kde Stravovací semafor lze na stránkách spol. Aramark nalézt?.....	49
Tab. 11 Respondenti podle stravovacích omezení .....	65
Tab. 12 Jste spokojen/a s nabídkou hlavních jídel v rámci Vašeho stravovacího omezení nabízených v restauracích? .....	66
Tab. 13 Jste spokojena s kvalitou hlavních jídel v rámci Vašeho stravovacího omezení? .....	67
Tab. 14 Jste spokojen/a s nabídkou vedlejšího sortimentu, v rámci Vašeho stravovacího omezení, nabízeného ve stravovacích provozech společnosti ŠKODA AUTO, a.s.?.....	68



## **Seznam příloh**

Příloha 1 Dotazník zdravého stravování ve stravovacích provozech ŠKODA AUTO, a.s. ....	85
-------------------------------------------------------------------------------------------	----

## Příloha 1 Dotazník zdravého stravování ve stravovacích provozech ŠKODA AUTO, a.s.

1. Jaké je Vaše profesní zařazení? (vyberte jednu odpověď)
  - Dělnická profese
  - THZ
  - Management
  - Stážista/Student
  
2. Do jaké věkové kategorie spadáte? (vyberte jednu odpověď)
  - Do 30 let
  - 31-40
  - 41-54
  - 55 a více
  
3. Současným trendem ve stravování je racionální strava. Co si pod tímto pojmem představujete? (vyberte max. 3 možnosti)
  - Zařazování zeleniny a ovoce do svého jídelníčku
  - Nepřejídání se
  - Konzumace pestré stravy
  - Zásadní omezování se v tom, co jím
  - Konzumace výhradně zeleniny a ovoce
  - Odstranění všech „nezdravých“ jídel z jídelníčku (mastná, smažená jídla, fastfood)
  - Strava, která obsahuje vyvážený poměr základních živin (bílkovin, tuků, sacharidů), vitamínů a minerálních látek
  
4. Zamýšlíte se při Vašem výběru složením (množstvím bílkovin, sacharidů a tuků) a způsobem přípravy (smažení, dušení, vaření, pečení, ...) Vámi vybraného pokrmu, či vedlejšího sortimentu? (vyberte jednu odpověď)
  - Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
  
5. Víte, co znamená pojem Stravovací semafor? (vyberte jednu odpověď)
  - Ano vím
  - Ne nevím
  
6. Víte, kde Stravovací semafor lze na stránkách Aramarku nalézt? (Stravovací semafor označuje jídla barvou zelenou/oranžovou/červenou, dle zdravotní a složením bílkovin, sacharidů a tuků daného jídla) (vyberte jednu odpověď)
  - Ano, vím
  - Ano vím, ale nevěděl/a jsem, že se tomuto znázornění říká Stravovací semafor
  - Viděl/a jsem na jídelním lístku jídla označená těmito barvami, ale doposud jsem nevěděl/a, co znázorňují
  - Ne, nevím
  
7. Jste s spokojen/a s řazením jídel v jídelním lístku, dle stravovacího semaforu? (vyberte jednu odpověď)
  - Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne

Výživově vyvážená strava zahrnuje jídla, která obsahují dostatečný počet bílkovin a sacharidů. Tuky jsou v těchto jídlech samozřejmě také zastoupeny, ale díky jejich vyšší energetické hodnotě, jich není tolik jako v případě bílkovin a zejména sacharidů, kterých je v těchto jídlech nejvíce, kvůli zajištění potřebné energie pro náš organismus.

8. Jste spokojen/a s nabídkou zdravých/výživově vyvážených jídel v restauracích ŠKODA AUTO, a.s.? (vyberte jednu odpověď)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
9. Jste spokojen/a s kvalitou zdravých/výživově vyvážených jídel v restauracích ŠKODA AUTO, a.s.? (vyberte jednu odpověď)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
10. Jste ochoten/a si za vyšší kvalitu zdravých/výživově vyvážených jídel připlatit? (vyberte jednu odpověď)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
11. Víte o tom, že každá restaurace, či kiosek má Koutek zdravého životního stylu s nabídkou vedlejšího sortimentu zdravých/výživově vyvážených produktů? (vyberte jednu odpověď)
- Ano vím
  - Ano vím, že tam nějaké zdravé produkty jsou, ale doposud jsem nezaznamenal/a že se tato část vedlejšího sortimentu nazývá Koutek zdravého životního stylu
  - Ne nevím
12. Jste spokojen/a s nabídkou zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu? (vyberte jednu odpověď)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
13. Uvítal/a byste rozšíření a rozdělení zdravého/výživově vyváženého vedlejšího sortimentu na kategorie zaměřené na konkrétní cíle? Například kategorie energie, imunita, redukce hmotnosti? (vyberte jednu odpověď)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
14. Pál/a bych si zlepšit nebo rozšířit (vyberte max. 2 odpovědi)
- Nabídku zdravých/výživově vyvážených **hlavních jídel** nabízených **v restauracích**
  - Nabídku zdravého/výživově vyváženého **vedlejšího sortimentu** nabízeného **v restauracích**
  - Nabídku zdravého/výživově vyváženého **sortimentu** nabízeného **v kioscích**
  - Nabídku zdravého/výživově vyváženého **sortimentu** nabízeného **v kavárnách**
  - Nabídku zdravého/výživově vyváženého **sortimentu** nabízeného **v automatech**
15. Myslíte si, že směr ŠKODA AUTO, a.s. k podpoře zdravého stravování u svých zaměstnanců je ten správný? (vyberte jednu odpověď)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
16. Myslíte si, že je komunikace zdravého stravování směrem na zaměstnance dostatečná? (vyberte jednu odpověď)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne

- Rozhodně ne
17. Využíváte body Cafeteria k úhradě zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu ve stravovacích provozech ŠKODA AUTO, a.s.? (vyberte jednu odpověď)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
  - Nevěděl/a jsem, že to lze
  - Jsem stážista/ka, tento benefit není určen pro moji personální skupinu
18. Jste spokojen/a s nabídkou zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, kterou si můžete za body Cafeteria koupit? (vyberte jednu odpověď)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
  - Body Cafeteria nevyužívám tímto způsobem
  - Jsem stážista/ka, tento benefit není určen pro moji personální skupinu
19. Jestliže by se rozšířila nabídka zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, tím spíše bych uvažoval/a o použití bodů Cafeteria na úhradu zdravé stravy/vedlejšího sortimentu? (vyberte jednu odpověď)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
  - Jsem stážista/ka, tento benefit není určen pro moji personální skupinu
20. Jestliže by se zvýšila kvalita zdravé/výživově vyvážené stravy a vedlejšího sortimentu, tím spíše bych uvažoval/a o použití bodů Cafeteria na úhradu této stravy/vedlejšího sortimentu? (vyberte jednu odpověď)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
  - Jsem stážista/ka, tento benefit není určen pro moji personální skupinu
21. V případě, že nám chcete něco dalšího sdělit, prosíme uveďte zde své připomínky:
- .....

Pokud máte nějaké stravovací omezení, ať už kvůli zdravotnímu omezení (např. bezlepková, diabetický, bezlaktózová dieta, ...), či osobnímu přesvědčení (vegetariánská a veganská dieta) prosíme pokračujte dále. Pokud ne, velice děkujeme za vyplnění dotazníku a prosíme již nepokračujte dále na další otázky.

22. Jaké máte stravovací omezení? (vyberte jednu či více odpovědí odpověď)
- Bezlepková dieta
  - Diabetická dieta
  - Bezlaktózová dieta
  - Vegetariánská dieta
  - Veganská dieta
  - Jiné:
23. Jste spokojen/a s nabídkou hlavních jídel v rámci Vašeho stravovacího omezení nabízených v restauracích? (vyberte jednu odpověď)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne

24. Jste spokojena s kvalitou hlavních jídel v rámci Vašeho stravovacího omezení? (vyberte jednu odpověď)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
25. Jste spokojen/a s nabídkou vedlejšího sortimentu, v rámci Vašeho stravovacího omezení, nabízeného ve stravovacích provozech společnosti ŠKODA AUTO, a.s.? (vyberte jednu odpověď)
- Rozhodně ano
  - Spíše ano
  - Spíše ne
  - Rozhodně ne
26. V rámci mého stravovacího omezení bych si přál/a zlepšit nebo rozšířit (vyberte max. 2 odpovědi)
- Nabídku hlavních jídel** nabízených **restauracích**, v rámci mého stravovacího omezení
  - Nabídku vedlejšího sortimentu** nabízeného v **restauracích**, v rámci mého stravovacího omezení
  - Nabídku sortimentu** nabízeného v **kioscích**, v rámci mého stravovacího omezení
  - Nabídku sortimentu** nabízeného v **kavárnách**, v rámci mého stravovacího omezení
  - Nabídku sortimentu** nabízeného v **automatech**, v rámci mého stravovacího omezení

## ANOTAČNÍ ZÁZNAM

<b>AUTOR</b>	Jiří Simpartl		
<b>STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE</b>	6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů		
<b>NÁZEV PRÁCE</b>	Nové trendy v závodním stravování jako součást péče o zdraví pracovníků		
<b>VEDOUCÍ PRÁCE</b>	Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA		
<b>KATEDRA</b>	KRLZ - Katedra řízení lidských zdrojů	<b>ROK ODEVZDÁNÍ</b>	2022
<b>POČET STRAN</b>	90		
<b>POČET OBRÁZKŮ</b>	23		
<b>POČET TABULEK</b>	14		
<b>POČET PŘÍLOH</b>	1		
<b>STRUČNÝ POPIS</b>	<p>Bakalářská práce pojednává o problematice zdravého stravování v rámci péče o zdraví zaměstnanců. Cílem práce je analyzovat možnosti zdravého stravování ve společnosti ŠKODA AUTO, a.s. a zjistit míru spokojenosti jejich zaměstnanců s těmito možnostmi. V teoretické části je věnována pozornost vysvětlení pojmů spojených s tématem bakalářské práce. Je zhotoven empirický výzkum ve formě dotazníkového šetření, jehož výsledky ukazují vysoký zájem o zdravé stravování ve společnosti. Zároveň výsledky ukazují nedostatky, zejména v nabídce zdravého vedlejšího sortimentu, spolu s nízkou mírou její komunikace a také velice nízkou mírou využívání bodů Cafeteria k úhradě zdravé stravy ve stravovacích provozech společnosti. Na základě zjištěných poznatků jsou vyhotoveny návrhy řešení s cílem zdokonalit systém stravování zaměstnanců společnosti v rámci péče o jejich zdraví.</p>		
<b>KLÍČOVÁ SLOVA</b>	Spokojenost zaměstnanců, závodní stravování, zdravé stravování		

## ANNOTATION

<b>AUTHOR</b>	Jiří Simpartl		
<b>FIELD</b>	6208R190 Business Administration and Human Resources Management		
<b>THESIS TITLE</b>	New trends in factory catering as a part of care for workers' health		
<b>SUPERVISOR</b>	Mgr. Tibor Brečka, LL.M., MBA		
<b>DEPARTMENT</b>	KRLZ - Department of Human Resources Management	<b>YEAR</b>	2022
<b>NUMBER OF PAGES</b>	90		
<b>NUMBER OF PICTURES</b>	23		
<b>NUMBER OF TABLES</b>	14		
<b>NUMBER OF APPENDICES</b>	1		
<b>SUMMARY</b>	<p>The bachelor thesis deals with the issue of healthy eating within the care of the health of employees. The aim of the thesis is to analyze the possibilities of healthy eating in ŠKODA AUTO, a.s. and to determine the degree of satisfaction of its employees with these options. In the theoretical part, attention is paid to the explanation of terms associated with the topic of the bachelor thesis. Empirical research is carried out in the form of a questionnaire survey. The results show a high interest in healthy eating in the company. At the same time, the results show shortcomings, particularly in the offer of a healthy side range, along with a low level of its communication. The results also show a very low rate of use of Cafeteria points to pay for healthy food in the company's canteens. Based on the findings, proposals for solutions are prepared with the aim of improving the system of catering for the company's employees within the care of their health.</p>		
<b>KEY WORDS</b>	Employee satisfaction, factory catering, healthy eating		