

Univerzita Palackého v Olomouci

Fakulta tělesné kultury

„ŽIVOTNÍ STYL A BENEFITY TEVA“

Diplomová práce

(bakalářská)

Autor: Jan Vodák (trenérství a sport)

Vedoucí práce: Mgr. Jiří Skoumal, Ph.D.

Praha 2019

## **Bibliografická identifikace**

**Jméno a příjmení autora:** Jan Vodák

**Název diplomové práce:** ŽIVOTNÍ STYL A BENEFITY TEVA

**Pracoviště:** Katedra sportu

**Vedoucí diplomové práce:** Mgr. Jiří Skoumal, Ph.D.

**Rok obhajoby diplomové práce:** 2019

### **Abstrakt:**

Hlavním předmětem této bakalářské práce je analýza zaměstnaneckých benefitů společnosti Teva a flexibility u zaměstnanců, jako základní motorické schopnosti. Cíl je identifikovat příležitosti, které mohou vést k lepšímu životnímu stylu a upevňování zdraví zaměstnanců. Dále na základě preferencí navrhnout doporučení pro zlepšení v zaměstnaneckých benefitech společnosti Teva. Pomoci také zaměstnancům identifikovat individuální cvičení pro navýšení flexibility, která je u zaměstnanců se sedavým zaměstnáním zanedbávána a její snížený stupeň může vézt ke zdravotním potížím. Ke zjištění aktuálního stavu slouží dotazník sondážního charakteru k oblasti zaměstnaneckých benefitů a měření celkového skóre flexibility. Na základě toho je doporučeno zaměstnancům individuální cvičení vedoucí k dosažení alespoň průměrného stupně pohyblivosti. Teoretická část se věnuje detailnímu popisu již nastavených zaměstnaneckých benefitů a popisu flexibility jako základní motorické schopnosti.

**Klíčová slova:** zaměstnanecký benefit, sedavé zaměstnání, dotazník, flexibilita, skóre, individuální cvičení

Nesouhlasím s půjčováním bakalářské práce v rámci knihovních služeb.

## **Bibliographical identification**

**Author's first name and surname:** Jan Vodák

**Title of the thesis:** LIFESTYLE NAD BENEFITS OF TEVA

**Department:** Sport Department

**Supervisor:** Mgr. Jiří Skoumal, Ph.D.

**The year of presentation:** 2019

**Abstract:**

The main subject of this bachelor thesis is analysis of employee benefits of Teva company and flexibility of employees as basic motor skills. The goal is to identify opportunities that can lead to a better lifestyle and health for employees. Furthermore, on the basis of preferences, propose recommendations for improvement in Teva's employee benefits. It also helps employees identify individual exercises to increase the flexibility that neglected employees in a sedentary job and can reduce health problems. To determine the current status, a probationary questionnaire for employee benefits and a total flexibility score is used. Based on this, employees are advised to take individual exercises to achieve at least an average degree of mobility. The theoretical part is devoted to a detailed description of already set employee benefits and a description of flexibility as a basic motor skills.

**Keywords:** employee benefit, sedentary job, questionnaire, flexibility, score, individual exercise

I do not agree with lending a bachelor thesis in library services.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracoval samostatně pod vedením Mgr. Jiřího Skoumala, Ph.D., uvedl všechny použité literární a odborné zdroje a dodržoval zásady vědecké etiky.

V Praze dne 19. 6. 2019

Podpis .....

Děkuji Mgr. Jiřímu Skoumalovi Ph.D. za odbornou pomoc a rady, které mi poskytl při zpracování bakalářské práce. Dále pak děkuji představitelům společnosti Teva. Dále zástupci společnosti Mobilní fyzioterapie s.r.o. za poskytnutí možnosti měření flexibility pomocí technologie Mobeefit. Děkuji také své rodině za podporu.

<b>OBSAH</b>	
<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>SYNTÉZA POZNATKŮ</b> .....	<b>9</b>
<b>CÍLE A ÚKOLY BAKALÁŘSKÉ PRÁCE</b> .....	<b>10</b>
<b>MOTIVACE</b> .....	<b>11</b>
<b>PRACOVNÍ VÝKON</b> .....	<b>12</b>
<b>ODMĚŇOVÁNÍ</b> .....	<b>13</b>
<b>ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY</b> .....	<b>15</b>
<b>ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY</b> .....	<b>15</b>
<b>POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ</b> .....	<b>16</b>
<b>SPOLEČNOST TEVA</b> .....	<b>17</b>
<b>BENEFITY TEVA</b> .....	<b>18</b>
<b>ZAVEDENÍ BENEFITU POHYBOVÉHO ROZVOJE DO SPOLEČNOSTI</b> .....	<b>30</b>
<b>FLEXIBILITA (POHYBLIVOST)</b> .....	<b>31</b>
<b>TRÉNINK FLEXIBILITY</b> .....	<b>33</b>
<b>METODIKA</b> .....	<b>34</b>
<b>CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU</b> .....	<b>34</b>
<b>MĚŘENÍ FLEXIBILITY A VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU</b> .....	<b>35</b>
<b>INTERVIEW</b> .....	<b>41</b>
<b>VÝSLEDKY</b> .....	<b>42</b>
<b>DISKUSE</b> .....	<b>48</b>
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>49</b>
<b>SOUHRN</b> .....	<b>50</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>51</b>
<b>REFERENČNÍ SEZNAM</b> .....	<b>53</b>
<b>INTERNETOVÉ ZDROJE</b> .....	<b>54</b>
<b>STUDIE A SBORNÍKY</b> .....	<b>54</b>
<b>SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ</b> .....	<b>55</b>

<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>56</b>
----------------------	-----------

## ÚVOD

Bakalářskou práci na toto téma jsem se rozhodl psát z několika důvodů. Pracuji na pozici obchodního manažera ve společnosti Teva a jako vedoucí prodejního týmu si uvědomuji důležitost práce s lidskými zdroji. Tak, aby byl výsledek – zisk – co největší. Stejně tak si uvědomuji, že v současnosti je nejnižší nezaměstnanost a je nutné vytvářet podmínky a benefity pro zaměstnance co nejlepší. Správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků firmy (Macháček, 2017). Dále motivovat zaměstnance a vychovávat loajální přístup ke společnosti. Motivovanost zaměstnanců by zaměstnavatelé neměli podceňovat také proto, že jedním z jejich efektů je i častější výskyt pozitivních zmínek o firmě.

Jednou ze složek motivace zaměstnance, kromě finančního ohodnocení, jsou zaměstnanecké benefity. Ty jsou v současné době na vzestupu s ohledem na nejnižší nezaměstnanost. Ta klesá a boj o pracovní sílu se stupňuje. Dobrovolná fluktuace zaměstnanců roste. Společnosti se předhánějí a nastavují různorodé možnosti benefitů, jak motivovat budoucího zaměstnance, aby pracoval pro ně. To vyvolává konkurenční boj a nastavování benefitů, které musejí být více trendy s ohledem na nastupující generaci.

Ve společnosti, kde pracuji je řada benefitů, které pomáhají motivovat. Stejně tak jako v jiných obchodních společnostech. S konkurenčními nabídkami jsem se seznámil, ale žádná z firem, ani Teva, nenabízí benefit analýzu tělesných hodnot zaměstnance na základě jeho potřeb, jakoukoli analýzu těla či pohybová doporučení. Jen zprostředkovaně. Realizuji proto praktickou část bakalářské práce na toto téma a chci ukázat důležitost tohoto benefitu svému zaměstnavateli a podpořit životní styl jednotlivých zaměstnanců. Stejně tak analyzovat zdravotní rizika zaměstnanců s ohledem na sníženou pohyblivost, která úzce souvisí se sedavým zaměstnáním.



## SYNTÉZA POZNATKŮ

Zrychlené životní tempo a dostupnost konzumního způsobu života, hypokinéza a nadměrný energetický příjem vedou k nárůstu obezity (Sofková a Přidalová, 2014, s. 29) a dalším zdravotním problémům jako je např. metabolický syndrom, diabetes mellitus 2. typu nebo zvýšení rizika kardiovaskulární příhody. Stejně tak i sedavé zaměstnání a nízká pohybová aktivita mohou vést ke snížení flexibility a k dalším zdravotním rizikům spojených s bolestí krční páteře, zad, ale i dalším zdravotním problémům.

Východiskem mohou být intervenční cvičení a podpora ze strany zaměstnavatele ve formě benefitu pro zaměstnance či doporučení určitých pohybových cvičení. Ty mají za úlohu přivést jedince k pohybové aktivitě, zlepšit životní styl a snížit riziko různých onemocnění či pohybových příležitostí. Z publikovaných zdrojů je zřejmé, že pohybová intervence zlepšuje a znatelně přispívá k udržení a zlepšení zdraví. V popředí je ochrana zdraví a radost z pohybových aktivit, protože jediné tak lze přispět ke kvalitě života člověka (Korvas et al., 2013, s. 20).

Z výše popsaného je zřejmé, že jakýkoli zvolený intervenční program nebo konkrétní doporučení pohybového cvičení zlepšuje zdraví a životní styl. Je ale nutné, abychom si uvědomili propojenost jednotlivých rizik a zaměřili se na prevenci již od útlého věku. Jedině společným úsilím všech odborníků lze kvalitně naplánovat i realizovat intervenční pohybový program a očekávat pozitivní efekt jeho působení (Kopřivová, 2014, s. 150). Nejrychlejší efekt na režimová opatření a pohybové intervence mají praktičtí lékaři. Lékaři jsou si vědomi své významné role v tomto procesu a vnímají také potřebu individuální práce s pacientem (Šlachta, 2012, s. 155). Na základě těchto faktů jsem se rozhodl doporučit mému zaměstnavateli program v rámci zaměstnaneckých benefitů a to pro zvýšení pohyblivosti jednotlivých zaměstnanců.

Dále uvádím výsledky průzkumu společnosti Grafton Recruitment z roku 2016, do kterého se zapojilo 2286 zájemců o práci. Výsledky tohoto průzkumu ukazují, že představy uchazečů o tom, čím chtějí být motivováni, se liší od toho, co nabízejí konkrétní zaměstnavatelé ve formě zaměstnaneckých benefitů. Je také zřejmé, že zaměstnanci žádají novější formy benefitů, jako je jazykové vzdělání, pružná pracovní doba či pracovat z domova. Naopak stravenky či firemní telefon většina zaměstnanců vnímá jako standardní zaměstnanecké benefity.

V tomto průzkumu nejsou uvedené benefity, které reflektují nejaktuálnější a moderní benefity, které si zaměstnanci žádají nejvíce. To jsou již zmiňované benefity na podporu zdraví, sportování a životního stylu. Rad bych ve společnosti TEVA benefit ve formě podpory zdraví nastavil.

Tabulka 1 - TOP 10 nejposkytovanějších benefitů

Stravenky
Placená dovolená nad rámec 4 týdnů
Vánoční párty
Pružná pracovní doba
Firemní mobilní telefon k soukromým účelům
Jazykové vzdělání
Občerstvení na pracovišti
13.plat/14.plat/pravidelné bonusy
Teambuilding a sportovní aktivity
Home office - práce z domova

Tabulka 2 – TOP 10 nejžádanějších benefitů

Jazykové vzdělání
13.plat/14.plat/pravidelné bonusy
Placená dovolená nad rámec 4 týdnů
Pružná pracovní doba
Home office - práce z domova
Stravenky
Placená krátkodobá nemoc, sick days
Vzdělávání/training program
Firemní mobilní telefon i k soukromým účelům
Možnost napracovat si hodiny

Zdroj: Grafton Recruitment

<https://m.novinky.cz/articleDetails?counts=12&ref=search&sznu=wxXpk1TiBabpEmi7&off-set=12&query=benefity&ald=414363> (ze dne 15.9. 2016)

## CÍLE A ÚKOLY BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je analýza životního stylu zaměstnanců společnosti Teva a analýza benefitů Teva. Dále diagnostika základní motorické schopnosti – flexibility u skupiny zaměstnanců, kteří pracují na pozici medicínských reprezentantů. Cílem je na základě diagnostiky flexibility

zaměstnanců určit skóre flexibility a doporučit jim pohybová opatření, které povedou ke zlepšení flexibility a tím pádem životního stylu. Dále doporučit zaměstnavateli vhodné změny v zaměstnaneckých benefitech, na základě dotazníku a diagnostiky flexibility s ohledem na navyšování životního stylu a zdraví zaměstnanců, které povedou k navýšení oddanosti, motivace a angažovanosti zaměstnanců.

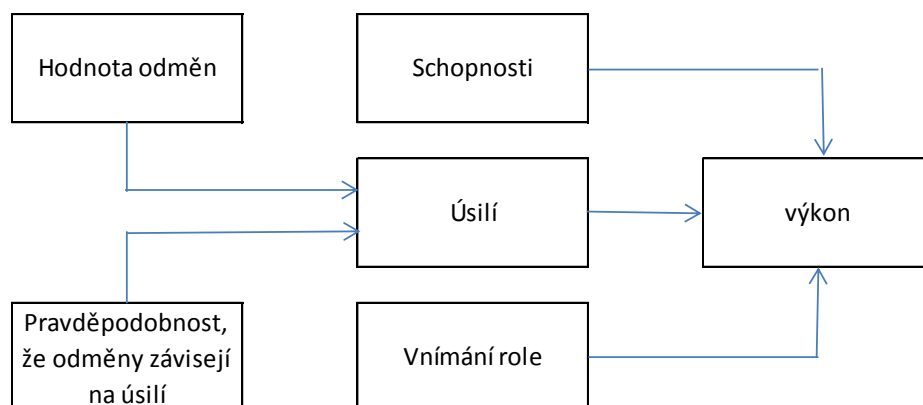
Pro naplnění hlavního cíle bakalářské práce jsem zvolil dílčí úkoly:

1. Nastudování odborné literatury k dané problematice.
2. Provést analýzu benefitů společnosti Teva.
3. Uskutečnit interview s personální ředitelkou společnosti Teva.
4. Provést analýzu flexibility u zvolené skupiny zaměstnanců.
5. Realizovat průzkum spokojenosti se současnými zaměstnaneckými benefity u zvolené skupiny zaměstnanců.
6. Navrhnout doporučení rozvíjejících benefitů pro zaměstnance pro zlepšení životního stylu a zdraví.

## **MOTIVACE**

„Motivace je síla, která aktivuje, směřuje a udržuje chování“ (Armstrong et al, 2015, 217). Dobře motivovaní zaměstnanci odvádějí vyšší výkony, jsou více oddáni a angažováni. Oddanost a angažovanost jsou vedle motivace dalšími faktory, které ovlivňují pracovní chování jedinců. Z těchto 3 konstruktů, patří motivace mezi nejstarší. Její zkoumání probíhá již od začátku 20. století a vyústilo do různých teorií motivace. Příkladem může být teorie instrumentality, teorie zaměřené na obsah, Maslowova hierarchie potřeb, teorie očekávání a další.

Např. „Teorie očekávání vychází z přesvědčení, že vysokou motivaci zajistí, když lidé budou vědět, co mají udělat, aby si zasloužili odměnu, když očekávají, že budou mít možnost odměnu získat a když očekávají, že odměna bude stát za vynaložené úsilí“ (Armstrong et al, 2015, 223). Toto pojetí formuloval Vroom v roce 1964. Dále jej rozvinuli Porter a Lawler, kteří určili další 2 faktory, které do této teorie vstupují. Je to hodnota odměn, které musí uspokojovat potřeby lidí a na pravděpodobnosti, že odměny závisejí na úsilí, tak, jak to lidé vnímají. To znamená, čím vyšší hodnota odměn a vyšší pravděpodobnost, že odměnu získají, tím se vyšší úsilí, které bude vynaloženo. Na obrázku 1 je znázorněn model motivace podle Portera a Lawlera.



**Obr. 1 Model motivace podle Portera a Lawlera**

Zdroj: Porter a Lawler, 1968

Dle této teorie je zřejmé, že jeden z faktorů, který ovlivňuje konečný výkon je hodnota odměn. V současné době je touto hodnotou vnímáno vše, co motivuje zaměstnance k vyššímu výkonu. Je velice těžké, v době blahobytu motivovat jedince pomocí vnějších faktorů. Proto společnosti hledají další druhy motivací pro vyšší výkonnost, oddanost a angažovanost zaměstnanců. Jednou z nich může být intervenční pohybové programy či pomoc v rozvoji životního stylu a podpora zdraví.

## PRACOVNÍ VÝKON

„Pracovní výkon souvisí s tím, jak lidé vykonávají určitou práci a jakých výsledků přitom dosahují, a odměňování souvisí s tím, jak by měli být lidé za vykonávání určité práce a dosahování určitých výsledků odměňováni“ (Armstrong et al, 2015, 223). Cappelli (2008, s. 196) poznamenal: „Když zaměstnanci selžou ve své práci, část organizace také selže.“ Řízení pracovního výkonu vychází z pochopení pojmu „pracovní výkon“. Výkon, respektive pracovní výkon je definován jako chování, které přináší výsledky. Jak uvedl Brumbach (1988, s. 387): Výkon znamená jak chování, tak výsledky. Chování vychází z jedince a transformuje výkon z abstrakce na akci. Chování není jen nástrojem pro dosahování výsledků, je také samo o sobě výsledkem – je produktem duševního a fyzického úsilí vynaloženého na plnění úkolů – a může být posuzováno odděleně od výsledků.

## ODMĚŇOVÁNÍ

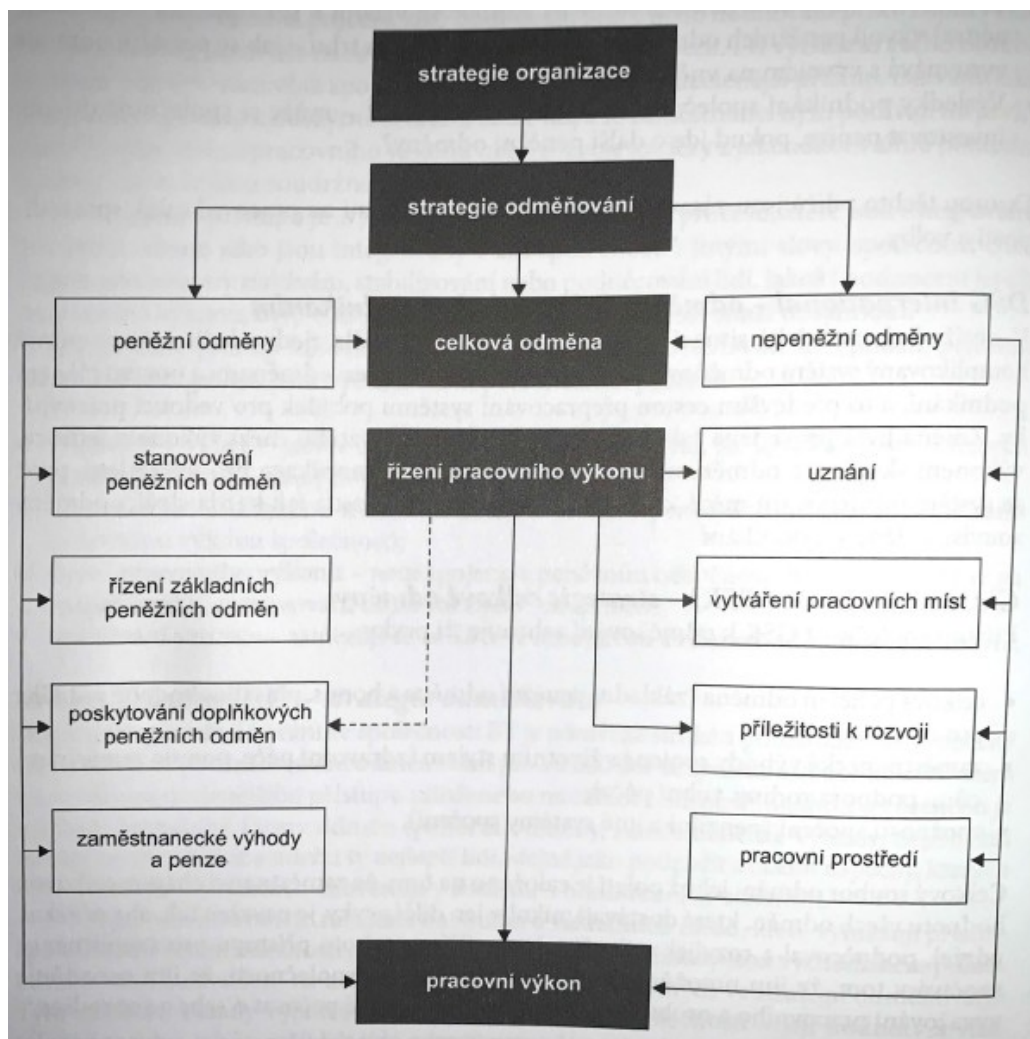
Na základě pracovního výkonu a vykonané práce je odměňování důležitou součástí pracovní kultury. Její realizace a plánování se odráží ve firemní kultuře, v pracovním prostředí a v motivaci k danému výkonu a aktivitě. Tak, aby odměňování bylo efektivní, je velice důležité odměňování řídit a plánovat. V každé společnosti musí být nastavena strategie odměňování.

„ Strategie odměňování vymezuje, co chce organizace v několika příštích letech v oblasti odměňování udělat a jak to chce udělat. To vede k vytvoření určitého systému odměňování složeného ze vzájemně souvisejících procesů a postupů, které se uplatňují s cílem zajistit, aby se odměňování řídilo ve prospěch organizace, stejně jako lidí, kteří v organizaci pracují“ (Armstrong et al, 2015, 413).

Trevor (2011, s. 8) poznamenal, že strategické odměňování je:

...prostředek zlepšování výkonu organizace a zajišťování konkurenční výhody cestou sladování strategií, systémů, politik a postupů odměňování se strategií organizace. Peněžní odměna jako nástroj řízení již nepředstavuje jen náklady na pronájem nezbytné pracovní síly, ale je prostředkem sladování jedinečného a nenapodobitelného aktiva organizace – jejich zaměstnanců – se strategickým směřováním organizace.

Strategické odměňování by mělo mít určitou formu a vytvořený jednotný systém. Systém odměňování je v propojení se strategií společnosti. Jak znázorňuje obr. 2. Takový systém se skládá ze vzájemně propojených a souvisejících procesů a postupů. Ty zajišťují, že systém odměňování je poháněn strategií organizace, která zase pohání strategii odměňování.



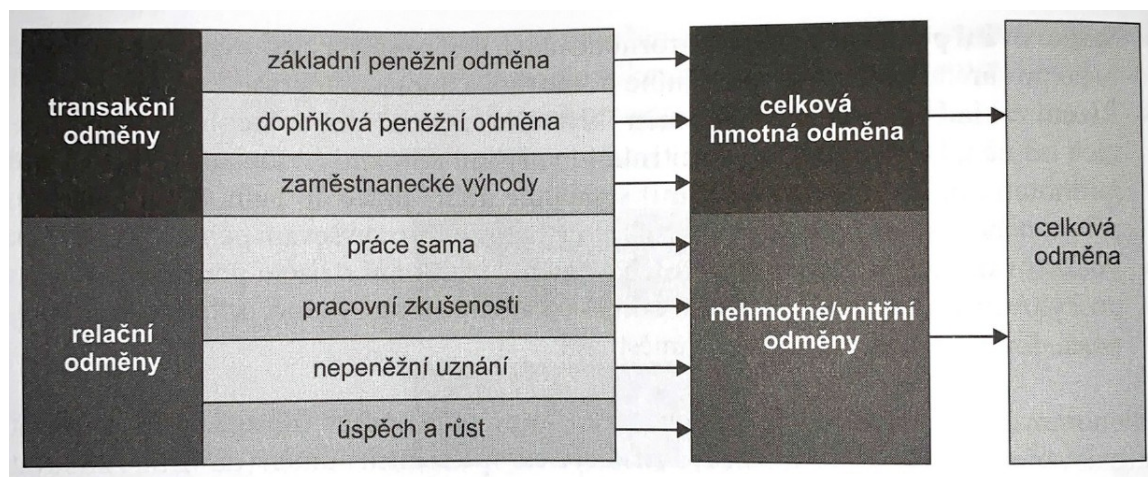
**Obr. 2** Systém odměňování

Hlavními složkami systému odměňování jsou nepeněžní a peněžní odměny. Ty se kombinují tak, aby byla vytvořena celková odměna.

„Peněžní odměny zahrnují jednak peněžní odměny založené na pracích, které se vztahují k hodnotě prací, a jednak peněžní odměny založené na lidech, které se vztahují k přínosu lidí. Zahrnují také zaměstnanecké výhody a penze, stejně jako systémy peněžního uznání za odvedenou práci a dosažené úspěchy“ (Armstrong et al, 2015, 422).

Nepeněžní odměny zahrnují nepeněžní uznání za odvedenou práci a dosažené úspěchy. Stejně tak vytváří pracovní prostředí, které zlepšuje kvalitu pracovního života a umožňuje dosahovat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem.

Celková odměna je kombinace peněžních a nepeněžních odměn. Celková odměna, která je zobrazena na obr. 3, uznává význam peněžních odměn a zaměstnaneckých výhod, ale zároveň vyzdvihuje možnost zprostředkovat lidem jiný zážitek spojený s odměňováním, který vyplývá z jejich pracovního prostředí.



**Obr. 3 Složky celkové odměny**

## ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

Jak je vidět na obr. 4, tak zaměstnanecké výhody jsou součástí odměn. Jsou to určitá opatření zaměstnavatele určená pro zaměstnance, která mají pomoci navyšovat výkonnost, ale také navýšit blahobyt a pohodu. Zaměstnanecké výhody se poskytují navíc k peněžním odměnám a jsou významnou součástí celkové odměny. Mohou to být různé formy odložených odměn, jako jsou penzijní systémy, různá pojištění či nemocenský příspěvek. Nebo mohou být bezprostřední, jako například služební automobil nebo půjčka. Systém flexibilních zaměstnaneckých výhod označujeme jako zaměstnanecké benefity, které umožňují zaměstnancům si v rámci určitého limitu vybrat druh a rozsah zaměstnaneckých výhod, které jim zaměstnavatel nabízí.

## ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

„Poskytování zaměstnaneckých benefitů, tedy různých peněžních nebo nepeněžních plnění zaměstnancům jejich zaměstnavatelem nad rámec sjednané mzdy, přispívá k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami u zaměstnavatele a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli“ (Macháček, 2017). Mnohdy jsou tato mimo mzdová plnění zaměstnavatele zaměřena i k posílení rovnováhy a pracovního a soukromého (rodinného) života.

Velmi často se společnosti zaměřují na tzv. volnočasové aktivity zaměstnance. Odpočatí a správně motivovaní zaměstnanci pracují efektivněji a jsou produktivnější. Tím se také snižuje pracovní neschopnost a zlepšuje se jejich přístup k pracovním aktivitám.

Stále častěji se zaměstnavatelé zaměřují na nabídku firemních benefitů na podporu zdraví a sportovních aktivit. Společnosti si uvědomují, že tato podpora pohybových aktivit je přínosem i pro ně a to ve formě nízké nemocnosti a tím pádem navýšení výkonnosti. Dalším přínosem je to, že zaměstnanci tento typ benefitů vnímají velice pozitivně.

Zaměstnanecké benefity můžeme např. rozdělit do skupin:

1. Platové a finanční benefity
2. Benefity směřující ke vzdělání
3. Benefity směřující k vybavení zaměstnance
4. Benefity na využití pracovního volna
5. Benefity poskytované na pracovišti
6. Důchodové benefity
7. Zdravotní benefity

Většina zaměstnanců, napříč spektrem různých oborů, hodnotí tyto benefity tak, že jsou pro ně více motivující než ohodnocení platové. Mezi benefity můžeme zahrnout i další výhody poskytované zaměstnavatelem. Např. nadstandardní délka dovolené, vyšší výše odstupného, flexibilní pracovní doba, práce z domova (home office), hlídání dětí, příspěvek k dávce v době pracovní neschopnosti a další. Jde o řadu inovativních benefitů, které mají za úkol zaujmout zaměstnance a v případě domluvy na pracovní smlouvě ho také co nejvíce motivovat při práci pro zaměstnavatele.

## **POSKYTOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ**

Poskytování zaměstnaneckých benefitů lze rozdělit do několika skupin podle způsobu poskytnutí, podle výhod pro jednotlivé strany a podle výhod na základě daňových povinností.

Zaměstnanecké benefity dle způsobu poskytování:

**Fixní způsob poskytování benefitů** – zaměstnavatel stanoví na základě vnitřního předpisu zaměstnanecké benefity a je na zaměstnanci, zda tyto benefity využije. Do této kategorie patří, stravenky, mobilní telefon, služební auto, zdravotní péče, dovolená navíc, příspěvky na rekreaci, příspěvky na vzdělávání, příspěvky na životní nebo penzijní pojištění.



**Flexibilní způsob poskytování benefitů** – zaměstnavatel stanoví balíček benefitů a stanoví rovněž roční limit bodů pro zaměstnance. Každý zaměstnanec má volbu si vybrat takové benefity, které mu nejvíce vyhovují. Zaměstnanec tak může v rámci výše svých bodů optimalizovat čerpání benefitů podle svých vlastních potřeb.

V současné době by měl poskytovaný benefit nabízet nejen atraktivní výběr služeb a volnočasových aktivit, ale měl by být rovněž moderním produktem, který umožňuje zaměstnancům svobodnou volbu výběru zaměstnanců (Macháček, 2017).

Zaměstnanecké benefity dle výhod pro jednotlivé strany:

**U zaměstnance** – osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, nezahrnovány nebo zahrnovány do vyměřovacího základu zaměstnance pro stanovení odvodu pojistného na sociální a zdravotní pojištění, zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti z tzv. superhrubé mzdy.

**U zaměstnavatele** – poskytovány na vrub daňově a nedaňově uznatelných nákladů, poskytovány ze sociálního nebo obdobného fondu tvořeného ze zisku po jeho zdanění.

Za optimální řešení lze považovat takové zaměstnanecké benefity které jsou na straně zaměstnance osvobozen od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu zaměstnance pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění a současně jsou na straně zaměstnavatele daňově účinným výdajem (nákladem), který snižuje základ daně z příjmů (Macháček, 2017).

## **SPOLEČNOST TEVA**

Společnost Teva si zakládá na tom, že veškeré úsilí je směřováno k lidem. Silné globální základy, efektivní využití velikosti i rozsahu působnosti pomáhají usnadnit přístup ke kvalitním zdravotním řešením milionům lidí po celém světě, aby mohli vést lepší a zdravější život. Vyvíjí a vyrábí cenově dostupná kvalitní generická léčiva, originální a biofarmaceutické přípravky a aktivní účinné látky.

Jako globální farmaceutický lídr a největší světový výrobce generických léčiv si uvědomuje, že základem úspěchů jsou zaměstnanci. Kolegové ve více než 60 zemích světa každý den vyvíjejí, vyrábějí a dodávají léky pro 200 milionů lidí.

Společnost Teva byla založena v roce 1901. Její centrála sídlí v Izraeli, má 74 výrobních závodů ve třech desítkách zemí. V portfoliu má aktuálně více než 1 800 molekul a ročně vyrábí přibližně 120 miliard tablet a kapslí. Patří k předním světovým farmaceutickým společnostem a je aktivní na 60 trzích. Její poslání na celém světě uskutečňuje přibližně 45 000 zaměstnanců. Má inovativní a vysoce kvalitní léčiva pomáhají každý den 200 milionům lidí. Společnost, která je dnes známá pod názvem Teva, začala jako malý podnik v Jeruzalémě v roce 1901. Mladá firma nazvaná po svých lékařských zakladatelích Salomon, Levin a Elstein Ltd. dovážela léčiva a dále je distribuovala s využitím vozů tažených mezky a prostřednictvím velbloudích karavan. V průběhu dalších desetiletí došlo k rychlému růstu společnosti s tím, jak se zvyšovala poptávka po lokálně vyráběných léčivech. V roce 1976 společnost přijala název Teva (což je hebrejské slovo pro přírodu) Pharmaceutical Industries Ltd. Teva dosáhla významné expanze po celém světě prostřednictvím četných úspěšných akvizic, které vedly k integraci a posílení naší odborné znalosti a dovednosti v oboru inovativních a generických léčiv i v nových terapeutických oblastech a na rozvíjejících se trzích. V dnešní době Teva patří mezi 15 největších světových farmaceutických společností.

V České republice počátky produkce léčivých přípravků v opavské lékárně U Bílého anděla sahají až do 1. poloviny 17. století. Kořeny současného moderního výrobního komplexu v Opavě-Komárově se dotýkají roku 1883, kdy zdejší lékárník PhMr. Gustav Hell založil společnost G. Hell & Comp. Ta po znárodnění v roce 1945 fungovala až do roku 1993 pod názvem Galena, než jsme ji prostřednictvím akvizice IVAX Corporation převzali v roce 2006 my. Jako její pokračovatelé se tak můžeme považovat za jednu z nejstarších farmaceutických firem ve střední Evropě. V roce 2008 jsme se stali Investorem roku, neboť výrobní linka takzvaného Nového závodu v Opavě za více než 2 miliardy korun představovala největší investici do českého farmaceutického průmyslu po roce 1989. Opava se teď může pochlubit nejmodernějším výrobním provozem na výrobu tablet a tobolek v Evropě či globálním centrem výroby cytostatik a nosních sprejů pro celou korporaci Teva. Právě v Opavě také vedeme odborný výcvik čtyřletého maturitního oboru chemik-operátor a náš závod je největším zaměstnavatelem v regionu.

Zdroj: [www.teva.cz](http://www.teva.cz)

## **BENEFITY TEVA**

Společnost Teva se zaměřuje na zdraví pacientů se snahou zajistit jim spokojenější život. Dále si také uvědomuje, že úspěšných výsledků nedosáhne bez motivovaných zaměstnanců. Tak, jak jsem popisoval výše, tak jednou z možností motivovat zaměstnance jsou zaměstnanecké benefity, které má

společnost Teva nastaveny pro všechny zaměstnance. Níže uvádím přehled všech zaměstnaneckých benefitů společnosti a jejich popis.

### **5 týdnů dovolené**

Délka dovolené zaměstnance společnosti je stanovena na 5 týdnů v kalendářním roce, tj. 1 týden nad minimální rozsah dovolené stanovené zákoníkem práce. Vznik nároku, čerpání, náhrady a krácení dovolené se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce.

### **Sick days – volno na zotavenou bez lékařského potvrzení**

V případě zdravotní indispozice nemusí být zaměstnanec přítomen v práci na svém pracovišti bez předložení lékařského potvrzení o jeho dočasné pracovní neschopnosti až 3 dny za kalendářní rok. Zaměstnanec je povinen o své zdravotní indispozici bezprostředně uvědomit nadřízeného manažera. Pokud uvedená indispozice zaměstnance začne v práci a zaměstnanec se rozhodne ukončit výkon práce před koncem pracovní doby, musí o tom rovněž uvědomit nadřízeného. Toto volno musí zaměstnanec evidovat v docházkovém systému jako sick day. Povinností nadřízeného je schválit sick day v docházkovém systému, vést si evidenci vybraných sick days u svých podřízených a kontrolovat dodržování pravidel čerpání. Nevyčerpané dny nelze přenášet do následujícího kalendářního roku. Tato absence je pro účely zpracování mezd vedena jako odpracovaná doba.

Nárok na sick days vzniká:

po ukončení zkušební doby.

- Zaměstnanci se zkušební dobou delší než 3 měsíce mají nárok na sick day po třech měsících ve společnosti.
- Zaměstnanec, který nastoupí ve druhé polovině kalendářního roku (tj. 1. 7. nebo později), má nárok na čerpání dvou dní sick days.

Nárok na sick days zaniká:

- zaměstnanci ve výpovědní době a zaměstnanci, s nimiž je písemně jinak stanoven konec pracovního poměru

- zaměstnanci při přechodu do mimoevidenčního stavu (mateřská dovolená, rodičovská dovolená)

Podmínky čerpání sick days:

- Nejmenší jednotkou čerpání sick days je 0,5 dne.
- Sick day nelze čerpat bezprostředně před dovolenou a bezprostředně po ní v případě dlouhodobě naplánované a schválené dovolené.
- Sick day nelze čerpat na ošetřování člena rodiny, na doprovod člena rodiny k lékaři apod.

### **Příspěvek na stravování**

a) příspěvek na stravování pro zaměstnance s místem výkonu práce v pražské a brněnské kanceláři

Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na stravování formou stravenek, přičemž část hodnoty stravenky je hrazena zaměstnancem. Aktuální výši hodnoty stravenky a výši příspěvku stanoví zaměstnavatel a je sdělována finančním oddělením formou interního předpisu.

Nárok na příspěvek vzniká:

- dnem nástupu do práce uvedeným v pracovní smlouvě
- zaměstnanec musí odpracovat směnu v délce min. 3 hodin

Nárok na příspěvek zaniká:

- v případě čerpání řádné dovolené, v případě čerpání sick days,
- v případě zaměstnance v mimo evidenčním stavu (zaměstnanec na nemocenské, mateřské,
- rodičovské dovolené, na neplaceném volnu)
- v případě, že zaměstnanec neodpracoval směnu v délce min. 3 hodin

b) příspěvek na stravování pro zaměstnance s místem pravidelného pracoviště v místě bydliště

(FIELD FORCE)

Příspěvek zaměstnavatele se odvíjí od platných právních předpisů a jeho výši stanoví zaměstnavatel a je sdělována finančním oddělením formou interního předpisu.

### **Služební automobil i k soukromým účelům**

Zaměstnanec s nárokem na služební automobil jej může využívat i k soukromým účelům dle aktuálně platného opatření/předpisu.

### **Příspěvek na dopravu zaměstnancům bez nároku na služební automobil**

Společnost může zaměstnancům pražské kanceláře přispívat na jízdné MHD spojené s pracovními i soukromými cestami ve výši 300 Kč měsíčně.

Nárok na příspěvek vzniká:

- zaměstnanci pražské kanceláře v pracovním poměru bez nároku na služební automobil
- po uplynutí zkušební doby – za první celý kalendářní měsíc odpracovaný po zkušební době.

Nárok na příspěvek zaniká:

- při přechodu na pracovní pozici, ke které náleží služební automobil
- při přechodu do mimo evidenčního stavu (dlouhodobá nemoc delší než 1 kalendářní měsíc,
- mateřská dovolená, rodičovská dovolená)

Podmínky čerpání:

- Zaměstnanec o tento benefit žádá HR oddělení za použití formuláře umístěného na intranetu
- společnosti Teva. Předání informace o čerpání benefitu na mzdovou účtárnu zajišťuje HR

oddělení.

- Příspěvek se přiznává poprvé zpětně za měsíc, ve kterém zaměstnanec žádost podává, nejdříve však za měsíc, kdy zaměstnanec nebyl ve zkušební době (tj. zaměstnanec odpracoval celý kalendářní měsíc po zkušební době)
- Příspěvek je připočten k daňovému základu zaměstnance a zdaněn dle předpisů pro zúčtování mezd.
- Zaměstnanec, který tento benefit čerpá, při pracovních cestách v Praze již do vyúčtování náklady na jízdné neuvádí.

### **Příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na investiční životní pojištění**

Zaměstnavatel přispívá zaměstnanci buď na penzijní připojištění, nebo na investiční životní pojištění v souladu s podmínkami daňové uznatelnosti. Nárok vzniká zaměstnanci v pracovním poměru trvajícím déle než 12 celých kalendářních měsíců. Výše příspěvku se řídí délkou trvání pracovního poměru. Při zkráceném pracovním úvazku je tento benefit adekvátně krácen.

Nárok na příspěvek vzniká:

- 13. měsíc trvání pracovního poměru ve společnosti (až do 24. měsíce včetně): příspěvek 500,-
- 25. měsíc trvání pracovního poměru ve společnosti (až do 36. měsíce včetně): příspěvek 600,-
- 37. měsíc trvání pracovního poměru ve společnosti (a více): příspěvek 700,-
- Nárok na příspěvek vzniká vždy za první celý kalendářní měsíc splňující výše uvedené podmínky.

Nárok na příspěvek zaniká:

- v měsíci, kdy zaměstnanec přechází do mimo evidenčního stavu (mateřská dovolená, rodičovská dovolená)
- v měsíci, kdy zaměstnanci končí pracovní poměr
- v měsíci, kdy pojistná smlouva přestane splňovat podmínky daňových odpočtů.

#### Podmínky čerpání příspěvku:

- V případě žádosti zaměstnance o nový příspěvek: zaměstnanec informuje svoji pojišťovnu o příspěvku zaměstnavatele od konkrétního měsíce. Poté kopii smlouvy, ve které je uvedena výše příspěvku zaměstnavatele (případně uvedeno, že příspěvek zaměstnavatele je sjednán) a číslo účtu (včetně variabilního symbolu apod.), na které má zaměstnavatel zasílat příspěvek, předá či pošle (poštou nebo e-mailem) na HR oddělení včetně žádosti o příspěvek (žádost - viz formulář umístěný na intranetu společnosti Teva). V případě nároku na příspěvek a dodání veškerých podkladů HR Manager/HR Business Partner schválí žádost zaměstnance a předá veškeré informace o čerpání benefitu na mzdovou účtárnu (přes HR centrum sdílených služeb, případně napřímo).

- V případě žádosti zaměstnance o vyšší příspěvek než doposud zaměstnanec informuje svoji pojišťovnu o navýšení příspěvku zaměstnavatele. Poté kopii dodatku ke smlouvě, ve kterém je uvedena nová výše příspěvku zaměstnavatele a číslo účtu (včetně variabilního symbolu apod.), na které má zaměstnavatel zasílat příspěvek, předá či pošle (poštou nebo e-mailem) na HR oddělení včetně žádosti o navýšení příspěvku (žádost - viz formulář umístěný na intranetu společnosti Teva). V případě nároku na navýšení příspěvku a dodání veškerých podkladů HR Manager/HR Business Partner schválí žádost zaměstnance a předá veškeré informace o čerpání benefitu na mzdovou účtárnu (přes HR centrum sdílených služeb, případně napřímo). Pokud má zaměstnanec s pojišťovnou sjednán příspěvek bez uvedení konkrétní částky a podmínky pro platbu se nemění, předá zaměstnanec HR Manažerovi/HR Business Partnerovi tuto informaci

spolu se žádostí o navýšení příspěvku.

- Příspěvek se přiznává poprvé za měsíc, ve kterém zaměstnanci vznikne na příspěvek nárok, nelze však vyplatit zpětně (tj. lze uplatnit až od doby podání žádosti o příspěvek). Příspěvek se zasílá na měsíc dopředu (např. se mzdou za prosinec se zasílá příspěvek na leden, protože platba je fyzicky odeslána v lednu), tedy je potřeba o příspěvek/změnu příspěvku žádat dostatečně v předstihu. Ze stejného důvodu je nutné veškeré jiné změny (změnu pojišťovny apod.) oznamovat také s dostatečným předstihem.

- Příspěvek na životní pojištění lze čerpat pouze v případě, že pojistná smlouva splňuje podmínky daňových odpočtů, tj. neumožňuje výplatu jiného příjmu, který není pojistným plněním, a neumožňuje odkup z běžného ani mimořádného pojistného. V případě takových

změn smluvních podmínek, kdy pojistná smlouva přestane splňovat podmínky daňových odpočtů, se zaměstnanec zavazuje neprodleně informovat zaměstnavatele a nárok na příspěvek zaniká.

## **System Kafeterie**

System Kafeterie představuje rozšířenou formu poskytování zaměstnaneckých výhod. Každý zaměstnanec získává svůj vlastní osobní účet s určitou částkou. Na webové stránce <http://www.benefitplus.cz/> si každý zaměstnanec sám volí benefity z oblasti sportu, kultury, cestování, vzdělávání a zdraví. Na uvedené webové stránce je uvedený rovněž návod k postupu čerpání benefitu. Celková přidělená částka se rovná 10 000,- Kč = 10 000 bodů ročně v případě, že zaměstnanec je v pracovním poměru po celý kalendářní rok, a nemá zkrácenou stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnancům nastupujícím v průběhu roku náleží alikvotní část 833,- Kč = 833 bodů za každý celý odpracovaný kalendářní měsíc v evidenčním stavu po uplynutí zkušební doby. Tento alikvotní přepočít se aplikuje pouze u zaměstnance, který nastoupí do společnosti v průběhu roku. Zaměstnanci se zkráceným pracovním úvazkem náleží i adekvátně zkrácená částka. Body se přidělují zpětně po kvartálech v termínech 1. 4. za 1. kvartál, 1. 7. za 2. kvartál, 1. 10. za 3. Kvartál a 1. 1. za 4. kvartál předchozího roku.

Nárok na benefit vzniká:

- zaměstnanci v evidenčním stavu v pracovním poměru po uplynutí zkušební doby za první celý kalendářní měsíc odpracovaný po zkušební době.

Nárok na benefit zaniká:

- v případě dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance delší než 21 pracovních dní v součtu za předchozí kvartál
- v případě, kdy zaměstnanec čerpal neplacené či náhradní volno v rozsahu delším než 21 pracovních dní v součtu za předchozí kvartál
- při přechodu na mateřskou/rodičovskou dovolenou, pokud zaměstnanec odpracoval méně než 42 pracovních dní v součtu za předchozí kvartál (řádná dovolená se nezapočítává do odpracované doby)



- zaměstnanci ve výpovědní době a zaměstnanci, s nimiž je písemně jinak stanoven konec pracovního poměru

Podmínky čerpání benefitů:

- Benefit body jsou do online účtu připsány automaticky na základě podkladů od HR, tj. zaměstnanec o benefit nežadá. O vzniku nároku a aktuální výši přidělených bodů je zaměstnanec automaticky informován formou e-mailu.
- Přidělené body mají platnost vždy do konce kalendářního roku, ve kterém byly vydané.
- Nevyčerpané body na konci roku propadají. Platnost bodů, které si zaměstnanec převede na benefit kartu, se řídí podmínkami společnosti Benefit Plus.
- Zaměstnanec po zkušební době má nárok na 833,- Kč = 833 bodů za každý celý kalendářní měsíc odpracovaný po zkušební době v evidenčním stavu.
- Zaměstnanec s dočasnou pracovní neschopností kratší než 21 pracovních dní za kvartál má nárok na 2500,- Kč = 2 500 bodů za daný kvartál.
- Zaměstnanec, který čerpal neplacené či náhradní volno v rozsahu kratším než 21 pracovních dní v součtu za předchozí kvartál má nárok na 2500,- Kč = 2 500 bodů za daný kvartál.
- Zaměstnanec, který čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou a odpracoval minimálně 42 pracovních dní v součtu za kvartál (dovolená se nezapočítává do odpracované doby), má nárok na 2500,- Kč = 2 500 bodů za daný kvartál.
- Zaměstnanec, který se vrátil z mateřské či rodičovské dovolené a zároveň odpracoval minimálně 42 pracovních dní v součtu za daný kvartál, má nárok na 2500,- Kč = 2 500 bodů za daný kvartál.
- V případě zkrácené stanovené týdenní pracovní doby úvazku se výše uvedené částky adekvátně krátí.
- Přidělené body musí zaměstnanec vyčerpat nejpozději do konce aktuálního kalendářního roku, do nového roku se zůstatek částky na účtu nepřevádí. Zaměstnanec si však může převést body na tzv. Benefit kartu, ze které je může čerpat do dvou let od data převedení bodů.

- Body z Kafeterie nelze převádět do mzdy zaměstnance. Zaměstnanec rovněž nemůže požadovat vyplacení částky/vyplacení zůstatku na benefit účtu v hotovosti popř. převodem na jeho soukromý bankovní účet.

### **Náborový příspěvek/Projekt NAJDI A VYDĚLEJ SI**

Každý zaměstnanec má možnost přispět do procesu obsazování volné pozice doporučením externího kandidáta (známého, rodinného příslušníka apod.), a tak se přímo podílet na utváření týmů ve společnosti. HR oddělení informuje o volných pracovních pozicích v rámci společnosti. Za každého doporučeného kandidáta, se kterým společnost uzavře pracovní smlouvu na dobu neurčitou/určitou, má zaměstnanec, který kandidáta doporučil, nárok na mimořádnou odměnu ve výši 13.500,-CZK.

Nárok na příspěvek vzniká:

- při uzavření pracovního poměru s kandidátem, kterého doporučil zaměstnanec společnosti, a zároveň po uplynutí 6 měsíců od vzniku pracovního poměru s doporučeným kandidátem.

Nárok na příspěvek zaniká:

- při ukončení pracovního poměru doporučeného kandidáta ve společnosti v průběhu prvních šesti měsíců; při zaměstnání kandidáta, kterého doporučil zaměstnanec společnosti, na dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti apod.
- vedoucím zaměstnancům (s alespoň jedním podřízeným) a zaměstnancům HR oddělení

Podmínky čerpání příspěvku:

- Zaměstnanec předá na HR oddělení strukturovaný životopis doporučeného kandidáta včetně průvodního dopisu, kde uvede stručné zdůvodnění, proč kandidáta doporučuje (zkušenosti kandidáta, úspěchy, vlastnosti atd.). V případě, že doporučený kandidát svým profilem splňuje požadavky obsazované pozice, je HR oddělením přizván k účasti ve výběrovém řízení. Doporučený kandidát musí projít regulérním výběrovým řízením a jsou na něj kladeny stejné požadavky jako na ostatní externí kandidáty.

Vyplacení odměny:

- odměna bude vyplacena v nejbližším výplatním termínu po uplynutí 6 měsíců od vzniku pracovního poměru nového doporučeného zaměstnance;
- přímý nadřízený připraví Dekret (příloha č. 4) a doručí podepsaný dekret na HR oddělení.

### **Teva lékový benefit**

Zaměstnanci společnosti obdrží poukázky v celkové hodnotě **2.000,- CZK** v daném kalendářním roce do sítě lékáren BENU v České republice na nákup **volně prodejných produktů TEVA**.

Nárok na příspěvek vzniká:

- po uplynutí zkušební doby (v případě zkušební doby delší než 3 měsíce nárok vzniká po 3 měsících ve společnosti)
- Zaměstnanci, kteří jsou v době distribuce poukázek ve zkušební době, mají možnost ve stanoveném termínu o poukázky požádat a obdrží je po ukončení zkušební doby. Zaměstnanci se zkušební dobou delší než 3 měsíce mají možnost poukázky obdržet po 3 měsících ve společnosti.

Nárok na příspěvek zaniká:

- zaměstnanci, který je v měsíci, kdy se distribuují poukázky, ve výpovědní lhůtě nebo je s ním jinak písemně sjednáno ukončení pracovního poměru;
- v okamžiku ukončení pracovního poměru;
- při přechodu do mimo evidenčního stavu (mateřská dovolená, rodičovská dovolená, pracovní neschopnost delší než 1 měsíc, řádná dovolená delší než 1 měsíc);
- zaměstnanci, který tento benefit využije na nákup jiných než TEVA OTC produktů.

#### Podmínky čerpání:

- Benefit se vztahuje pouze na zaměstnance v pracovním poměru (nevztahuje se na dohody o pracovní činnosti, dohody o provedení práce apod.).
- HR oddělení vyzve zaměstnance k vyjádření v určené lhůtě, zda mají o poskytnutí poukázek zájem. Pro zaměstnance, kteří svůj zájem potvrdí, následně HR oddělení zajistí a předá poukázky. Distribuce poukázek proběhne v měsíci květnu daného kalendářního roku. Po uplynutí lhůty pro vyjádření zájmu o poukázky nebude možné poukázky doobjednat. (Toto se vztahuje i na zaměstnance ve zkušební době.)
- Platnost poukázek je do konce daného kalendářního roku. Platnost poukázek není možné prodloužit. Poukázky není možné směnit za hotovost.
- Poukázky budou přidaněny ke mzdě zaměstnance (dle platné legislativy) ve mzdě za měsíc květen daného kalendářního roku. U zaměstnanců ve zkušební době, kteří poukázky obdrží po 3 měsících ve společnosti, budou poukázky přidaněny ve mzdě za měsíc, ve kterém poukázky obdrželi.

#### **Dárek k životním událostem**

Zaměstnancům společnost Teva Pharmaceuticals ČR, s.r.o. poskytuje následující mimořádné benefity/ocenění při uvedených životních událostech:

**Svatba:** zaměstnanec má nárok na benefit v rámci Cafeterie - mimořádný příspěvek ve výši **2700,- CZK**. Nárok na příspěvek vzniká zaměstnanci, který má v daném kalendářním roce svatbu.

**Narození dítěte:** zaměstnanec má nárok na dárkový koš v hodnotě **2700,- CZK**. Nárok na příspěvek vzniká zaměstnanci, kterému se v daném kalendářním roce narodí dítě.

Benefit dárkový koš nepodléhá zdanění.

#### Podmínky čerpání:

- zaměstnanec je povinný na HR oddělení doručit kopii oddacího listu;
- zaměstnanec je povinný na HR oddělení doručit kopii rodného listu dítěte.

## **Dárek k pracovnímu jubileu**

Zaměstnanec obdrží za každých 5 let odpracovaných ve společnosti tzv. Loyalty gift v hodnotě **2700,-CZK**.

Nárok na dárek vzniká:

- zaměstnanci, který má k 31. 12. daného kalendářního roku odpracováno ve společnosti 5, 10, 15,... let.

Nárok na dárek zaniká:

- zaměstnanci, který je ve výpovědní lhůtě, nebo je s ním jinak písemně sjednáno ukončení pracovního poměru.

Podmínky čerpání:

- Zaměstnanec má nárok na přidělení Loyalty gift, pokud je v pracovním poměru v aktivním stavu k 31. 12. daného kalendářního roku a není ve výpovědní lhůtě, ani s ním není jinak písemně sjednáno ukončení pracovního poměru.
- Loyalty gift bude distribuovaný jedno ročně na meetingu k ukončení roku, resp. na cycle meetingu v průběhu prvního kvartálu.

## **Všeobecné podmínky**

- Benefity poskytované společností podléhají daňovým předpisům platným v České republice.
- Hodnoty výhod a benefitů jsou uváděny v brutto částkách a podléhají zdanění a odvodům, pokud zákon neumožňuje zaměstnavateli opak.
- Při nástupu zaměstnance mezi 1. a 5. kalendářním dnem v měsíci se daný měsíc považuje za celý odpracovaný měsíc.
- Společnost si vyhrazuje právo neudělit benefit zaměstnanci, se kterým proběhlo nebo probíhá řízení o porušení předpisů společnosti, nebo který je, nebo byl jinak kárně řešen.
- Veškeré benefity poskytované společností svým zaměstnancům jsou nenárokovatelné a zaměstnavatel si vyhrazuje právo výši hodnoty uvedených příspěvků upravit či jejich poskytování ukončit v závislosti na změně zákonné úpravy či potřebách společnosti.

- Společnost si vyhrazuje právo udělit další benefity dle aktuálně vyhlášených projektů.
- Jakékoliv výjimky z daných pravidel má právo udělit HR Manažer.

Společnost Teva poskytuje svým zaměstnancům širokou škálu zaměstnaneckých benefitů, které pomáhají udržovat motivaci a firemní kulturu v pozitivním duchu. Celkem jde o 11 samostatných benefitů, které jsou zaměstnanci kvitovány a pozitivně vnímány. Ale ani jeden z benefitů není přímo zaměřen na podporu zdraví, zlepšování životního stylu nebo přímé doporučení pohybové aktivity. Zaměstnanec si může vybrat pohybovou aktivitu ve formě kafeterie např. nákupem vstupu do fitness centra. Jde ale o možnost volby a většina zaměstnanců využije kafeterii na jiné benefity, tak jak je uvedeno ve studii Grafton Recruitment.

Zdroj: Grafton Recruitment

<https://m.novinky.cz/articleDetails?counts=12&ref=search&sznu=wxXpk1TiBabpEmi7&offset=12&query=benefity&ald=414363> (ze dne 15.9. 2016)

## **ZAVEDENÍ BENEFITU POHYBOVÉHO ROZVOJE DO SPOLEČNOSTI**

Hlavní příležitostí v pracovním prostředí v obchodní sféře je, jak píše Buchner a Russel (2014), převážně sedavá činnost, nízká fyzická aktivita, vedoucí k ochabování převážně velkých svalových skupin. Zaměstnanci často trpí bolestmi vrchních partií zad a krku. Zavedením pohybového programu je navyšována také chuť do práce, motivace a angažovanost.

Nastavením pohybového programu získává společnost to, že ji potencionální zaměstnanci vnímají pozitivně. Stejně tak i široká veřejnost a celá společnost personálního oddělení. I přesto, že jsou vstupní náklady vyšší, tak s ohledem na návratnost se vyplatí. V dlouhodobém horizontu přinášejí pozitivní ohlasy a zisk pro danou společnost. Tak aby bylo nastavení pohybového programu ve formě zaměstnaneckého benefitu profitabilní, musí se brát ohled na její interní kulturu, prostředí firmy, na zaměstnance a na vhodnost zvoleného vybraných prostředků. Měl by být nastaven tak, aby se v krátké době stal součástí firemní strategie a firemního plánu, aby podporoval zdraví a životní styl (Buchner & Russel, 2014).

Existuje několik způsobů, jak nastavit určitý pohybový program cvičení do chodu společnosti nebo aktivit vedoucí ke zlepšování životního stylu. Buď ve formě zaměstnaneckých benefitů či nastavení konkrétního denního režimu do pracovního dne. Jako konkrétní aktivitu nastavenou do pracovního režimu může být navýšení krátkých několika minutových přestávek během dne, nákup pedometrů a nastavení cíle počtu kroků, zřízení fitness zaměstnaneckého centra přímo na pracovišti nebo vytvoření relaxační zóny pro meditaci či relaxační dechová cvičení. Další formou je nastavení nového zaměstnaneckého benefitu na základě konkrétního průzkumu mezi zaměstnanci.

Příklady některých programů:

- V zimním období virtuální tour - zaměstnanci nosí pedometr a závodí v chůzi. Na internetu se jim poté zobrazí vzdálenost, kterou ušli, vpasovaná do mapy některého státu (Katz et al., 2014).
- Sezónní programy – krátkodobá výzva k pohybové aktivitě, při které zaměstnanci sbírají body za vykonaná cvičení. Za body získávají ceny. Cenu mohou získat též za přivedení nového člena do programu (Scibelli, 2014).
- Dobročinné sportovní akce pořádané externí organizací, které firma sponzoruje a v rámci nichž se účastní i zaměstnanci, kteří se na akce dlouhodobě připravují (Isaac & Vertin, 2014).

Obecně lze říci, že pro nastavení určitého programu na podporu zdraví a životního stylu musí předcházet šetření mezi zaměstnanci ve formě dotazníku, diskuse, brainstormingu a výzkumu. Pomocí cílených otázek je nutné zjistit aktuální zdravotní stav zaměstnanců, pohybové zvyklosti a preference pro životní styl.

## **FLEXIBILITA (POHYBLIVOST)**

„Flexibilita jako pohybová schopnost je charakterizována dosažením potřebného nebo optimálního rozsahu pohybu (amplitudy) v kloubním spojení pomocí vnitřních nebo vnějších sil. Ve sportu je chápána jako schopnost vykonávat pohyb v kloubním rozsahu vzhledem k požadavkům dané sportovní disciplíny“ (Lehnert et al., 2010, 94).

„Pohyblivost neboli flexibilita je schopnost pohybovat svaly a klouby v plném rozsahu“ (Alter, 1999, 9). Měření rozsahu kloubní hybnosti je součástí klinického vyšetření převážně v rehabilitaci,

ale uplatňuje se i v jiných lékařských oborech (např. ortopedie, traumatologie, atd.)“ (Měkota & Blahuš, 1983).

Spolu se silou, vytrvalostí, koordinací a rychlostí patří pohyblivost k základní motorickým schopnostem. Určitý stupeň pohyblivosti nám předurčuje úspěchy ve sportu. Ovšem pohyblivost je důležitá také v každodenním životě. Abychom zůstali zdraví, je potřeba dosahovat alespoň průměrného stupně pohyblivosti. Studie prokázaly, že se u jedinců pohyblivost výrazně liší v závislosti na způsobu pohybu. Nedostatečná pohybová aktivita častěji způsobuje sníženou svalovou elasticitu a tudíž sníženou pohyblivost. Ta se projevuje také na držení těla a postavení kloubů. Dále se pohyblivost snižuje s rostoucím věkem. Protahovacím cvičením ji můžeme dlouhodobě zlepšit či udržet.

Flexibilitu rozdělujeme dle zaměření a dle způsobu jakým provádíme trénink flexibility.

- 1) Obecná a speciální
- 2) Aktivní a pasivní
- 3) Dynamická a statická

„Obecná flexibilita se vyznačuje normální úrovní pohyblivosti v kloubních systémech důležitých pro vykonávání běžných pohybových činností (kloub ramenní, kyčelní, páteř). Udržení její potřebné úrovně je jedním ze základních cílů sportovní přípravy u všech sportovních disciplín. Tato průměrná úroveň pohyblivosti však může být často pro sportovce nedostačující, protože k dosažení maximálního výkonu jsou nároky na úroveň pohyblivosti zpravidla vyšší.

Speciální flexibilita je zaměřena na dosažení potřebné pohyblivosti ve zvolené sportovní disciplíně. Vztahuje se podle pohybového průběhu na ta kloubní spojení, která hrají důležitou úlohu při dosahování maximálního výkonu (např. oblast kyčelního kloubu u překážkáře, ramenního kloubu u plavce apod.).

Aktivní flexibilita je charakterizována rozsahem pohybu, kterého cvičenec dosáhne volní svalovou kontrakcí (vnitřními silami) bez vnější pomoci. Aktivní flexibilita závisí na vyvinutí síly agonisty a na současném uvolnění antagonisty (svalů, které mají být protaženy). Aktivní flexibilita může být statická a dynamická.



Pasivní flexibilita je charakterizována největší amplitudou pohybu, která byla dosažena za spoluúčasti vnější síly (působením přídavné zátěže, spolucvičence nebo vlastní silou cvičence, která byla vyvinuta jinou částí těla). Rozsah pasivní flexibility je vždy větší než rozsah flexibility aktivní.

Dynamickou flexibilitu charakterizuje krátkodobé dosažení krajní polohy švihovým pohybem. Naopak statická flexibilita je spojena s pomalým pohybem a setrváním v krajní poloze po delší dobu“ (Lehnert et al., 2010, 97).

V této bakalářské práci a při diagnostice flexibility jsem se zaměřil na flexibilitu obecnou, která je důležitá pro vykonávání běžných pohybových činností. Jejím trénováním se u jednotlivců zlepšuje profylaxe, předchází bolestem z přetížení či poruchám páteře a kloubů.

„Pohyblivost můžeme zlepšovat v každém věku. Hlavním faktorem odpovědným za pokles pohyblivosti při stárnutí organismu jsou změny ve vazivové tkáni. Za povšimnutí stojí skutečnost, že cvičení je pokládáno za faktor oddalující pokles pohyblivosti, který je jinak podmíněn ztrátou vody (odvodněním – dehydratací) vazivové tkáně“ (Alter, 1999, 29).

## **TRÉNINK FLEXIBILITY**

„Tréninkový program zvýšení pohyblivosti je definován jako systematický, promyšlený a pravidelný program, který může postupně a trvale zvyšovat použitelný rozsah pohybu kloubu nebo několika kloubů (Aten & Knight, 1978).

Kolem tréninku flexibility probíhá stálá diskuse o tom, jaká doporučení a tréninkový program pro trénink pohyblivosti zvolit. Důležité je, abychom se rozhodli, čeho chceme v tréninkovém programu dosáhnout. Hlavně jde o to, zda chceme pohyblivost rozvíjet, udržet nebo pohyblivost obnovit. Důležité je, aby tréninkový plán vyhovoval potřebám konkrétní osoby.

Ve většině literatury se dočteme, že doporučení odborníků pro protažení je doba od 6 do 30 vteřin. Tato doba není v souladu s délkou jednotlivých tréninků. Pokud vezmeme v potaz rozcvičení (zahřátí), tak by celková doba protažení byla delší než samotná tréninková jednotka. Kromě toho bylo v rámci jedné provedené studie zjištěno, že 30 vteřin statického strečinku hamstringů má stejný efekt, jako jeho doba trvání po dobu jedné minuty (Bandy & Orion, 1994).

Trénink flexibility se realizuje pomocí kombinací uvolňovacích, protahovacích a posilovacích cvičení. Pokud zapojíme všechny vyjmenované druhy cvičení, tak výsledný efekt flexibility je o to vyšší. Musíme ale brát ohled na potřeby a cíle jednotlivce a stejně tak i na konstituci těla a na některé

pohybovým dispozicím jako je hypermobilita a hypomobilita. V této bakalářské práci se zaměřuji na statické protahování čili strečink, který bude využíván při rozvoji zaměstnanců společnosti Teva.

V tréninkové praxi se pro strečink většinou využívají metody, u kterých je podstatou:

- a) Opakování fáze protažení a krátkého uvolnění.
- b) Využití propioceptivní neuromuskulární facilitace. Podstatné u této metody je kontrakce, relaxace a protažení.

Pro efektivní trénink pohyblivosti většina literatury doporučuje dvě až tři opakování každého cviku s výdrží v protažení po dobu 10 vteřin, nebo jedno opakování cviku s 20 – 30 vteřinovou výdrží. Je velice důležité, aby trénink flexibility byl realizován správně tak, aby byla efektivita cvičení co nejvyšší. Během tréninku flexibility je velice důležité dýchání, které má s flexibilitou úzkou souvislost. Dýchání má být uvolněné a klidné, díky čemuž je při tréninku flexibility dosahováno dokonalejší relaxace svalů a snížení svalového tonu. Této reakce při strečinku využíváme. Při výdrží v krajní poloze protažení se pravidelně dýchá. Když odezní počáteční napětí, tak s výdechem polohu prohloubíme a vdané pozici opět dýcháme.

## **METODIKA**

Pro dosažení cíle bakalářské práce bylo důležité sesbírat primární i sekundární data. Pro získání těchto dat bylo nutné, abych si nastudoval danou literaturu, interní předpisy společnosti Teva, případové studie zaměřené na rozvoj zaměstnaneckých benefitů v souvislosti s doporučením implementace benefitu spojeného s pohybovou aktivitou vedoucí k rozvoji zdraví a zlepšení životního stylu. V praktické části diplomové práce se metodika zabývá určením zkoumané skupiny, stanovení způsobu a vyhodnocením analyzovaných dat.

## **CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU**

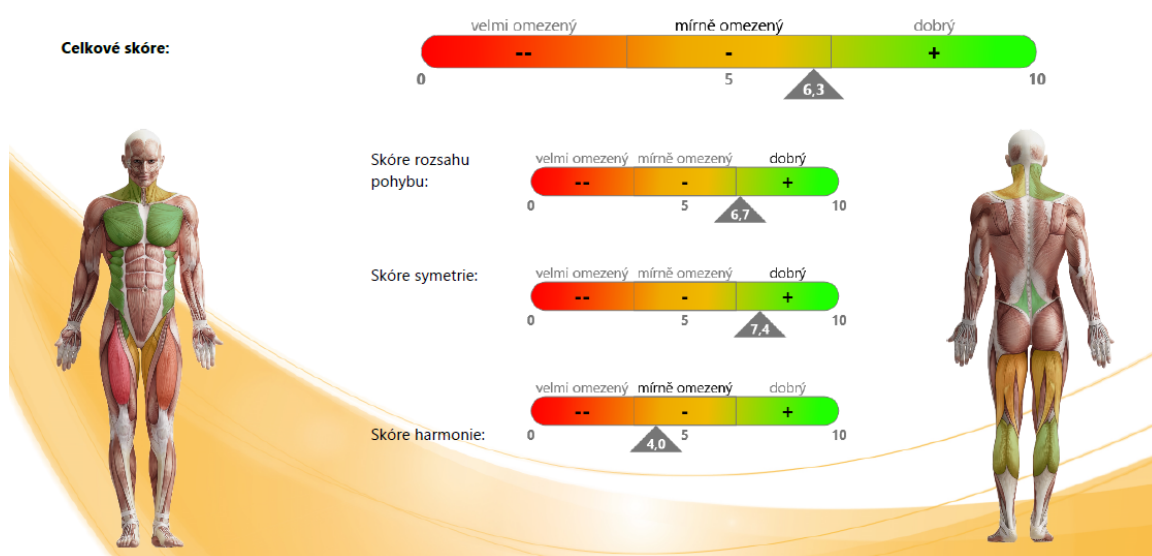
Vlastní měření proběhlo 17. 4. 2019 v Aplikačním centru Baluo na půdě Univerzity Palackého v Olomouci. Ve spolupráci s Mobilní fyzioterapií s.r.o. Toto měření bylo zaměřeno na komplexní vyšetření a diagnostiku flexibility a průzkum vnímání současných zaměstnaneckých benefitů společnosti Teva pomocí dotazníku.

Zkoumanou skupinou byl tým 10 zaměstnanců společnosti Teva, kteří pracují na pozici medicínských reprezentantů, u kterých je hlavní pracovní náplň informovat lékaře a lékárníky o portfoliu Teva. Věkové rozpětí bylo od 36 let do 52 let. Věkové rozpětí ve skupině s malým počtem zaměstnanců nebude rozlišovat. Tito zaměstnanci stráví během dne 4 – 5 hodin řízením v autě a proto se dá jejich zaměstnání specifikovat jako sedavé zaměstnání. Sedavé zaměstnání má negativní dopad na všechny složky pohybového aparátu a další tělesné systémy. Kvůli nedostatečnému pohybu během pracovní doby také postupně dochází k nižší pohyblivosti.

## MĚŘENÍ FLEXIBILITY A VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU

Součástí průzkumu, kromě analýzy flexibility, byl využit dotazník pro zjištění preferencí v oblasti zaměstnaneckých benefitů. Tento dotazník zaměstnanci vyplňovali před samotným měřením flexibility. Vzor dotazníku je přílohou této práce pod číslem 1.

K měření flexibility byla využita spolupráce se společností Mobilní fyzioterapie s.r.o. Vyšetření flexibility a vytvoření protokolu probíhalo pomocí technologie Mobeefit. Vzor protokolu je přílohou této práce pod č. 2. Dále probíhalo vyšetření fyzioterapeutem s výsledným záznamem o měření. Vzor záznamu je přílohou této práce pod číslem 3. Pomocí těchto vyšetření bylo u každého zaměstnance stanoveno celkové skóre pohyblivosti, skóre rozsahu pohybu, skóre symetrie a harmonie uvedených např. na obrázku 4 z jednoho individuálního měření. Které vycházejí z měřicího profilu zaměstnance a jednotlivých částí testovací baterie. Pohyblivost je závislá na flexibilitě svalů, proto jsou jednotlivé testy zaměřeny na svalové skupiny, které mají tendenci ke zkrácení.



**Obr. 4 Celkové skóre flexibility**

Součástí testovací baterie bylo měření pohyblivosti (dle hodnotící zprávy Mobilní fyzioterapie s.r.o.). Např. na obrázku 6 níže je znázorněna vizualizace skóre výsledků jednotlivých částí z jednoho individuálního měření:

### 1. Svaly krku a šíje

V této svalové skupině se často objevuje napětí obzvláště u osob, které dlouho sedí a nemají dostatek pohybu. To vede také ke snížení pohyblivosti, což by mělo být rozpoznáno zvoleným rotačním testem porovnávajícím obě strany. Test je tudíž velmi významný pro osoby se sedavým způsobem života a osoby vykonávající činnosti náročné na ramenní klouby (např. práce s pažemi nad úrovní ramen). Musíme vzít v úvahu také psychické napětí, které se projektuje do šíjové oblasti.

### 2. Flexory kyčle

Redukovaná protažitelnost bedrokyčelního svalu (m. iliopsoas) bývá výsledkem monotónní polohy v ohybu (např. sed) nebo nevyvážené svalové práce (např. intenzivní sprinterský trénink) v případě, že chybí adekvátní protažení. V delším časovém horizontu to může vést k nefyziologickému tahu na meziobratlové ploténky bederní páteře, obzvláště pokud se k tomu přidají oslabené břišní svaly. Proto musí být test vnímán primárně jako test určující stav zad klienta. Výstup je důležitý pro netrénované jedince i profesionální sportovce.

### 3. Ischiokrurální svaly - v leže

Ischiokrurální svalstvo (svalstvo zadní strany stehna, hamstringy) je typickou oblastí náchylnou ke zkracování. Často se tato svalová skupina užívá jako obecný parametr k určení celkové flexibility (např. sit and reach test). Dlouhodobá poloha ve flexi (např. sed) nebo nevyvážená zátěž bez adekvátního protahování mohou snížit flexibilitu svalů. Snížená flexibilita může být přítomna již v dětství a pubertě, pokud se ve sportovních klubech nedbá na důsledné protahování. Nedostatečná flexibilita může mít negativní dopad na správné držení páteře při delších bězích v důsledku napřimení bederní lordózy. Navíc zde působí zvýšený tlak při flexi trupu, což utlačuje meziobratlové ploténky. Tím se zvyšuje riziko poranění.

#### 4. Svaly středu těla - v leže

Pokud jsou svaly dolních končetin v přílišném napětí, zatuhnou, což je patrné zejména v oblasti bederní páteře. Stejně jako problémy s ramenními klouby nebo krční páteří, psychický stres může také způsobit bolest a omezení pohyblivosti. Extenzory trupu jsou při rotačním testu protaženy v bederní oblasti ke kontrole jejich protažitelnosti. Není neobvyklé, že nacházíme stranové rozdíly, které bychom měli brát v úvahu. Test je vhodný pro ty, kteří chtějí snížit riziko vzniku problémů se zády v dlouhodobém časovém horizontu nebo tyto problémy snížit.

#### 5. Adduktory

Snížená flexibilita přitahovačů stehna (adduktorů stehna) limituje celkovou fyziologickou pohyblivost a může způsobit zvýšenou zátěž vyvíjenou na pánev a bederní páteř. Fyziologická protažitelnost je důležitá hlavně u sportovců, k využití přirozených rozsahů pohybu a prevenci zranění.

#### 6. Prsní svaly - v leže

Zvýšené flekční držení těla v běžném životě může způsobit snížení flexibility velkého prsního svalu (m. pectoralis major). Dlouhotrvající práce vsedě a další aktivity zahrnující předklon trupu zintenzivňují tento efekt. Zároveň nevyvážený silový trénink, který nezahrnuje antagonistické svaly (svalové opačné funkce), může vést k další redukci flexibility nebo zhoršení již existujícího stavu. Se zkrácením prsního svalstva je většinou spojena zvětšená hrudní kyfóza.

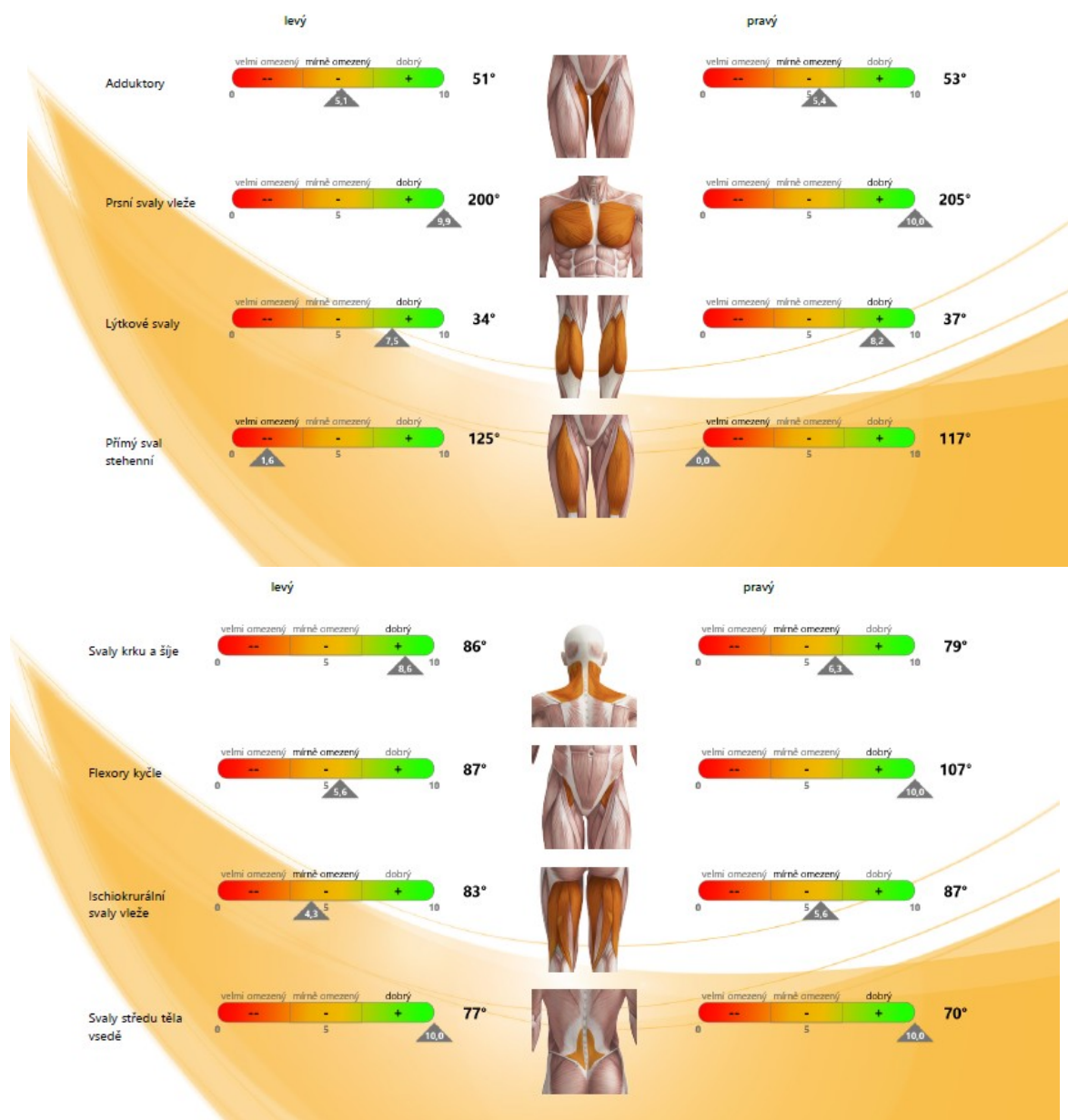
#### 7. Lýtkové svaly

Nedostatečná flexibilita lýtkového svalstva vede ke zvýšenému mechanickému namáhání Achillovy šlachy, což může způsobit potíže při dlouhých bězích. Dále tento stav vede k narušení postury od kolene až k páteři.

#### 8. Příímý sval stehenní

Snížená flexibilita se v tomto svalstvu objevuje typicky v kombinaci se zkrácením flexorů kyčle. Toto omezení podporuje zvětšená bederní lordóza, což může v dlouhodobém horizontu vést ke špatnému postavení páteře s odpovídajícím zvýšeným napětím na meziobratlových ploténkách,





zvláště v bederní páteři. Tento test je vhodné kombinovat s testem flexorů kyčle vedoucí k relevantnímu posouzení držení těla a stavu zad. Na obrázku 5 jsou uvedeny pro názornost skóre jednotlivých segmentů z jednoho z individuálních měření.







**Obr. 5 Výsledky částí měření flexibility**

Na základě získané analýzy jednotlivých měření byl stanoven aktuální stav pohyblivosti. U jednotlivých zaměstnanců byla realizována konzultace s fyzioterapeutem s cílem vyspecifikovat pohybová cvičení vedoucí k rozvoji pohyblivosti jednotlivých měřených částí či celkové pohyblivosti. Byla stanovena pohybová opatření pomocí cvičení vedoucí k rozvoji pohyblivosti. Prokonzultovány jednotlivé cviky a doporučení pro zlepšení flexibility. Cviky jsou součástí každého





výsledného protokolu. Na obrázku 6 až 9 jsou základní jednotlivé cviky všech měřených svalových partií, které byly analyzovány v testovací baterii. Součástí je také popis jednotlivých cviků a týdenní frekvence, jak často má být daný cvik realizován, aby došlo ke zlepšení flexibility.

Protahování svalů šíje a krční páteře.			
Toto cvičení je vhodné na protažení svalů krku a šíje.			
	<b>Výchozí pozice:</b> Vzpřímený stoj, přes hlavu položte ruku na protější stranu hlavy. Pohled vpřed.		<b>Provedení pohybu:</b> Pomalou tahněte hlavu k rameni až ucítíte tah po straně krku. Druhou horní končetinu tlačte směrem k podložce pro zesílení účinku protahování. <b>Zvláštní pokyny:</b> Protahujte opatrně. Vyvarujte se trhavých pohybů.
<b>Opakování</b> 4	<b>Trvání</b> 15 s	<b>Týdenní frekvence</b> 3	<b>Komentáře</b>
Protahování flexorů kyčle			
Tento cvik je vhodný na protažení flexorů kyčle a čtyřhlavého svalu stehenního.			
	<b>Výchozí pozice:</b> Vkleče jednu dolní končetinu vykročte vpřed, zatímco druhá dolní končetina zůstává na podložce. Ruce položte volně na přednoženou dolní končetinu. Přední noha směřuje přímo vpřed, zadní vzad.		<b>Provedení pohybu:</b> Z této polohy tlačte kyčel dopředu a dolů. Záda jsou napřímená v mírném náklonu vpřed. <b>Zvláštní pokyny:</b> žádný
<b>Opakování</b> 4	<b>Trvání</b> 15 s	<b>Týdenní frekvence</b> 3	<b>Komentáře</b>





Obr. 6 Protahování svalů šíje a páteře a flexorů kyčle

Protahování hamstringů vleže na zádech			
Tento cvik je vhodný na protažení hamstringů a lýtkových svalů.			
	<b>Výchozí pozice:</b> Leh na zádech. Oběma rukama chyťte stehno a přitahujte pokrčenou dolní končetinu k tělu.		<b>Provedení pohybu:</b> Z této polohy tahněte dolní končetinu směrem nahoru. Chodidlo protahované dolní končetiny udržujte v pravém úhlu, druhá dolní končetina zůstává natažená na podložce. <b>Zvláštní pokyny:</b> Jako výchozí polohu zvolte tu, ve které můžete stěží natáhnout dolní končetinu. Pro intenzivnější protažení hamstringů a lýtka přitáhněte špičku.
<b>Opakování</b> 4	<b>Trvání</b> 15 s	<b>Týdenní frekvence</b> 3	<b>Komentáře</b>
Protahování svalů dolní části zad			
Toto cvičení je vhodné na protažení dolní části zad.			
	<b>Výchozí pozice:</b> Přejděte do vzdporu klečmo (poloha na čtyřech).		<b>Provedení pohybu:</b> Dosedněte na paty a natahujte paže vpřed dokud neucítíte tah v bederní oblasti. <b>Zvláštní pokyny:</b> Účinek protahování můžete zesílit vyhrbením dolní části zad (pozice kočky).
<b>Opakování</b> 4	<b>Trvání</b> 15 s	<b>Týdenní frekvence</b> 1	<b>Komentáře</b>

Obr. 7 Protahování hamstringů vleže na zádech a svalů dolních částí zad

Protahování adduktorů			
Toto cvičení je vhodné na protažení adduktorů kyčle a vnitřní strany stehna.			
	<p><b>Výchozí pozice:</b> Výpad stranou. Celé chodidlo se dotýká podložky. Nakloňte se na stranu pokrčené dolní končetiny.</p>		<p><b>Provedení pohybu:</b> Pomalou přenášejte váhu dolů, dokud neucítíte tah vnitřního stehna abdukované dolní končetiny. <b>Zvláštní pokyny:</b> Žáda držte napřímená, neprohýbejte se v bedrech. Střídalavě protahujte obě strany.</p>
<b>Opakování</b> 4	<b>Trvání</b> 15 s	<b>Týdenní frekvence</b> 3	<b>Komentáře</b>
Protahování prsního svalstva			
Toto cvičení je vhodné pro protažení prsního svalstva a přední svaly ramenního pletence.			
	<p><b>Výchozí pozice:</b> Postavte se ke zdi nebo k zárubni dveří, opačná dolní končetina (vzhledem k horní končetině) je nakročena. Protahovaná horní končetina je ohnutá v lokti a předloktí je opřené o zárubeň nebo o zeď.</p>		<p><b>Provedení pohybu:</b> Nyní opatrně a pomalu vytočte tělo směrem od zdi až ucítíte tah prsního svalstva. <b>Zvláštní pokyny:</b> Ujistěte se, že se ramena nepohybují vpřed. Žáda jsou napřímená, bedra se neprohýbají. Protáhněte rovnoměrně obě strany.</p>
<b>Opakování</b> 4	<b>Trvání</b> 15 s	<b>Týdenní frekvence</b> 1	<b>Komentáře</b>

Obr. 8 Protahování adduktorů a prsního svalstva

Protahování lýtky			
Toto cvičení je vhodné na protažení lýtkového svalstva.			
	<p><b>Výchozí pozice:</b> Postavte se a přidržte se objektu před sebou. Udělejte krok vzad. Přední noha je lehce pokrčená v kolenu, zadní je natažená. Nohy jsou v jedné linii, prsty směřují vpřed.</p>		<p><b>Provedení pohybu:</b> Přenášejte váhu na přední nohu, dokud neucítíte mírné protažení lýtkového svalu zadní nohy. Chodidla zůstávají na podlaze. <b>Zvláštní pokyny:</b> žádný</p>
<b>Opakování</b> 4	<b>Trvání</b> 15 s	<b>Týdenní frekvence</b> 1	<b>Komentáře</b>
Protahování čtyřhlavého svalu stehenního			
Tento cvik je vhodný na protažení čtyřhlavého svalu stehenního a flexorů kyčle.			
	<p><b>Výchozí pozice:</b> Postavte se na jednu dolní končetinu, držte tělo vzpřímeně. Druhou dolní končetinu pokrčte v kolenu a přitáhněte patu k hýždí.</p>		<p><b>Provedení pohybu:</b> Táhněte stehno vzad až ucítíte tah na přední straně. Pro větší stabilitu se můžete přidržovat. <b>Zvláštní pokyny:</b> Je důležité udržovat stehna v jedné rovině. Protahované stehno nesmí směřovat od těla. Pánevní musí zůstat v neutrální poloze, neprohýbejte se v bedrech.</p>
<b>Opakování</b> 4	<b>Trvání</b> 15 s	<b>Týdenní frekvence</b> 4	<b>Komentáře</b>

Obr. 9 Protahování lýtky a čtyřhlavého svalu stehenního



## INTERVIEW

Interview se realizovalo ve společnosti Teva dne 13. 5. 2019 s personální ředitelkou pro Českou a Slovenskou republiku. Jde o osobu, která má zásadní vliv při rozhodování a sestavování programu zaměstnaneckých benefitů. Před uskutečněním interview byla personální ředitelka seznámena s již proběhlým programem a informována o výsledcích a zpětné vazbě od jednotlivých zaměstnanců. Ta byla velice pozitivní, protože celá skupina možnost zjištění své pohyblivosti kvitovala. Interview probíhalo formou otázek na možnosti změn v zaměstnaneckých benefitech vedoucích k podpoře zdraví a pohybových aktivit a formou diskuse nad současnými trendy v oddělení lidských zdrojů.

Nejzásadnější odpověď byla: „Náš systém zaměstnaneckých benefitů je rozpracovaný a má pro každého zaměstnance přínos. Je neustále obměňován na základě trendů v Human Resources a na základě toho i měněn. Tak, aby byl pro zaměstnance přínosem a povzbuzoval k vyšší motivaci zaměstnanců pro práci. Má ale také příležitosti, které spatřuji v přímých benefitech ovlivňující zdraví a životní styl. To je v současnosti, v době nízké nezaměstnanosti, nejvyšší trend. Ne jen zprostředkovaně, jako je např. benefit zaměstnanecké kafeterie. Měli bychom přinést konkrétní aktivity, které budou mít přímý a rychlý dopad na zdraví zaměstnanců. Jako vzor nám může být realizovaná aktivita měření flexibility zaměstnanců, která nyní proběhla. Zaměstnanci jsou nadšení.“

Představil jsem také prezentaci, která je přílohou této práce pod číslem 5. Tu jsem vytvořil pro představení dalších možností rozvoje pohybových aktivit ve spolupráci s Univerzitou Palackého v Olomouci. Tu jsem měl připravenou jako možnost pro získání podpory pro obsáhlejší výzkum v budoucnu, který by vedl k dalšímu rozvoji životního stylu a zdraví zaměstnanců. Věřím, že se v budoucnu podaří realizovat obsáhlejší program podpory zdraví, životního stylu a pohybových aktivit.

## VÝSLEDKY

V této části se nejdříve budu věnovat výsledkům dotazníků pro preferenci zaměstnaneckých benefitů. Dále výsledkům stanovení skóre celkové flexibility a flexibility jednotlivých svalových partií, které se měřili pomocí technologie Mobee fit ve spolupráci s Mobilní fyzioterapie s.r.o.

### Dotazník – preference v zaměstnaneckých benefitech

Dotazník obsahoval 9 otázek, které byly definovány pro zjištění obecných údajů a preferencí v zaměstnaneckých benefitech a účastnilo se ho 10 zaměstnanců. 8 mužů a 2 ženy. 5 zaměstnanců bylo ve věkové kategorii 36 – 45 let a druhá polovina ve věkové kategorii 46 – 55 let. 5 z nich jsou se současným zaměstnáním spokojeni, 3 spíše spokojeni a 2 nespokojeni.

Na obrázku číslo 10 je uvedena preference zaměstnanců při volbě navýšení mzdy nebo možnosti zaměstnaneckého benefitu. Z výsledků je zřejmé, že 8 zaměstnanců by volilo zaměstnanecký benefit. Toto souvisí se situací na trhu práce, kdy se zaměstnanci rozhodují při volbě zaměstnání nejen na základě výše mzdy, ale i benefitů. Stejně tak je zřejmé, že zaměstnanecké benefity a jejich rozvoj v rámci společnosti je nutné pravidelně sledovat a obměňovat na základě potřeb zaměstnanců.

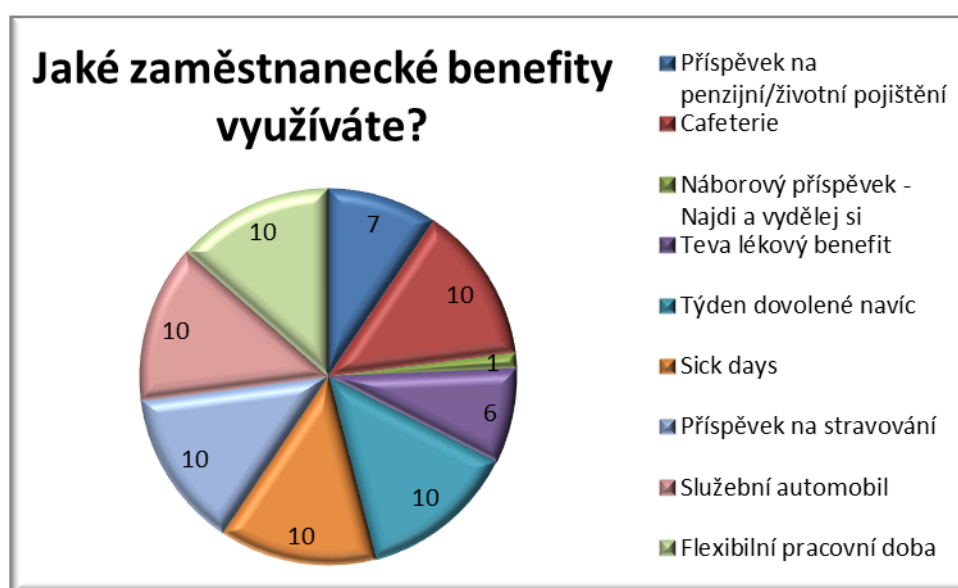


**Obr. 10 Preference zaměstnanců mezi mzdou a zaměstnaneckým benefitem**

Další 2 otázky v dotazníku byly směřovány na zjištění preferencí v současném nastavení zaměstnaneckých benefitů. Na základě kterých jsem zjistil, že většina zaměstnanců považuje současný systém dobře vypracovaný, ale nepřehledný. Stejně tak za málo motivující s ohledem na

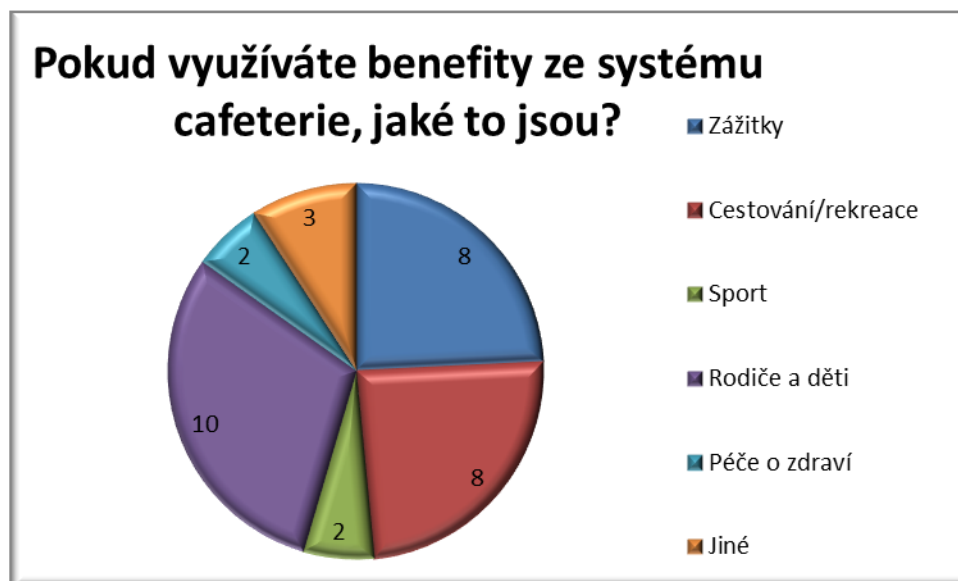
delší dobu, kdy neproběhla změna mezi benefity a zaměstnanci vnímají současné benefity jako standardní součást zaměstnaneckého poměru.

Následující 3 otázky byly specifikovány pro zjištění využívání jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, preferenci v systému Kafeterie a zjištění, jaké benefity v současném nastavení zaměstnancům chybí. Na obrázku 11 vidíme využívání současných zaměstnaneckých benefitů. Ve většině případů využívají všichni zaměstnanci všechny benefity, které vnímají jako standardní podporu a jako součást zaměstnání. Kromě náborového příspěvku, který je možné využít jen v případech, kdy se hledá nový zaměstnanec do společnosti. Ztrácí se tak hlavní úkol benefitů a to navýšení motivace a angažovanosti v zaměstnání.



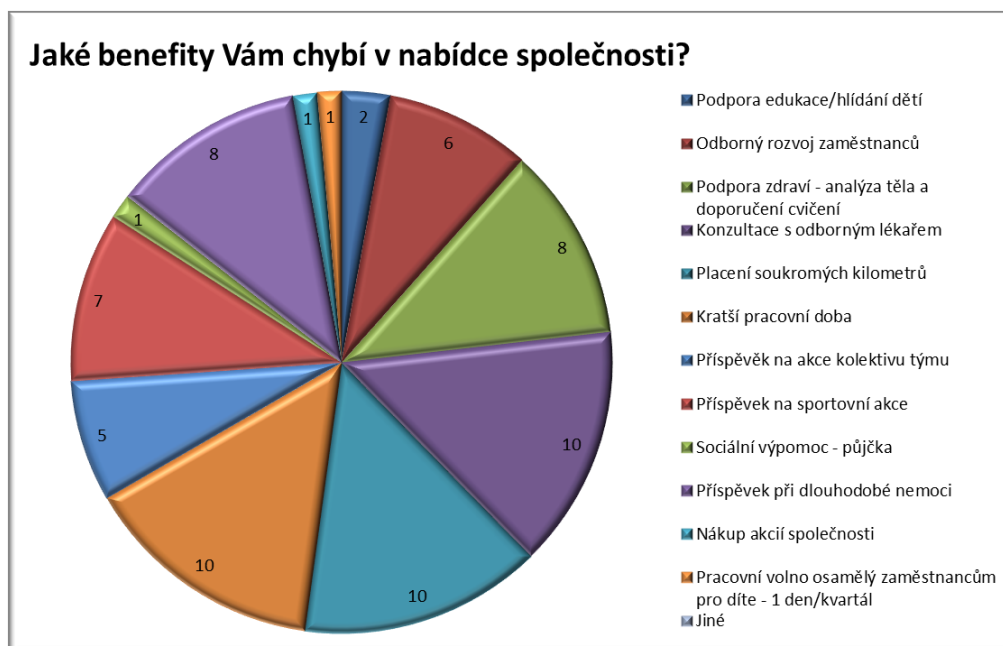
**Obr. 11 Využívání zaměstnaneckých benefitů u zaměstnanců**

Benefit Kafeterie lze dále rozdělit a dále analyzovat preference zaměstnanců viz obrázek 12. Jde o benefit, na základě kterého mohou zaměstnanci využívat dle svého uvážení a preferencí jednotlivé složky, které nabízí společnost Benefit Plus. Jde o různé zážitky, rekreace, využití možnosti nákupu jazykových kurzů apod. Bližší představení tohoto benefitu je v kapitole Benefity Teva na str. 23. Na základě dotazníku jsem zjistil, že většina zaměstnanců preferuje v systému Kafeterie nákup zážitků, cestování a nákupu benefitů, při kterých tráví čas se svými dětmi. Málo zaměstnanců se zajímá o péči o zdraví a sport, kde většinou tráví čas individuálně.



**Obr. 12** Preference využívání benefitů v systému Kafeterie

Posledním zjištěním v dotazníku byla otázka na zjištění, jaké benefity by zaměstnanci uvítali nejvíce, tak aby pro ně nabídka byla zajímavější a navýšila motivaci a angažovanost ve společnosti. Vyspecifikoval jsem benefity, které jsou v současné době trendové napříč společnostmi na trhu práce. Na obrázku 13 je vidět, že všichni zaměstnanci by uvítali benefity, které mají přímý dopad na každodenní práci. Jako je např. kratší pracovní doba či placení soukromých kilometrů pro služební auto. Dále je zřejmé, že by zaměstnanci uvítali benefity spojené se zdravím. Jako je analýza těla a doporučení cvičení a konzultace s doporučeným lékařem.



**Obr. 13 Preference zaměstnanců v nabízených benefitech**

Pomocí prvního dotazníku jsem zjistil, že zaměstnanci, kteří se účastnili tohoto dotazníku, vnímají současně nastavené benefity ve společnosti Teva jako automatické a neuvědomují si, že jde o benefity a ne o standardní nástroj pro vykonávání práce. Preferovali by zlepšení či obměnu zaměstnaneckých benefitů před navýšením mzdy. Dále je zřejmé, že zaměstnanci využívají jiné benefity, než benefity, které podporují zdraví a životní styl. Jedinou možností je využití těchto benefitů v rámci Kafeterie, kde dávají přednost benefitům, kde mohou strávit čas se svou rodinou. Tedy rekreace, zážitky a trávení času s dětmi. Dalším důvodem je také to, že benefity spojené se zdravím mohou využívat právě jen přes systém Kafeterie. Kde mají omezený rozpočet.

To, co zároveň zaměstnancům chybí je přímý benefit, který by podporoval zdraví ve formě konzultace s doporučeným lékařem či analýzou těla. Ne přes formu Kafeterie, kde mají omezené zdroje na základě rozpočtu, ale jako přímý benefit, který by mohli využít kdykoli během celého roku.

Na základě těchto zjištění budu ve společnosti Teva navrhopvat změnu současné formy benefitů pro navýšení motivace a angažovanosti zaměstnanců a rád bych uvedl benefit podpory zdraví a životního stylu do přímého benefitu, který by mohli zaměstnanci využívat během celého pracovního roku na základě předem definovaných směrnic. Dle zjištění by tento benefit uvítala většina zaměstnanců.

### Stanovení skóre celkové flexibility a flexibility jednotlivých svalových partií

K měření flexibility byla využita spolupráce se společností Mobilní fyzioterapie s.r.o. Vyšetření flexibility a vytvoření protokolu probíhalo pomocí diagnostické metody - goniometrie. Technologií Mobee fit, která využívá aktivní pohyblivosti. Při tomto měření se zjišťoval (ve stupních) úhel, kterého je možné v kloubu dosáhnout aktivním pohybem probanda. Na základě tohoto měření byly zjištěny průměrné hodnoty měření zaměstnanců. V tabulce 3 jsou uvedeny hodnoty měření základních hodnot. Celkové průměrné skóre měřených zaměstnanců je 7,0. Dle hodnotící zprávy je celkové skóre vypočítáno z individuálních testů pohyblivosti na základě rozsahu pohybu, symetrie (porovnání mezi pravou a levou stranou) a celkové pohyblivosti (rozložení pohyblivosti celého těla). Optimální výsledek se skládá z dobrého rozsahu pohybu, nevýznamných rozdílů mezi pravou a levou stranou a vyváženého rozložení pohyblivosti celého těla. Průměrná hodnota 7,0 ukazuje dobrý rozsah pohybu. Průměrné skóre rozsahu pohybu je 7,3; průměrné skóre symetrie je 8,0 a průměrné skóre harmonie je 5,1.

Zaměstnanec	Celkové skóre	Skóre rozsahu pohybu	Skóre symetrie	Skóre harmonie
1	6,3	6,7	7,4	4
2	7,5	7,9	7,7	6,2
3	7,5	7,7	8,2	5,9
4	6,9	7,4	7,5	4,6
5	5,9	5,9	8,2	4
6	8	8,5	9,2	5,3
7	8,2	8,2	8,9	7,8
8	6,2	6,4	7,6	4
9	6,9	7,2	7,9	5
10	6,8	7,4	7,5	4,6
$\bar{x}$	7,0	7,3	8,0	5,1
s	0,7	0,8	0,6	1,2
V	10%	10%	7%	22%

Tabulka 3 Hodnoty měření základních hodnot flexibility

Vysvětlivky: - aritmetický průměr; s – směrodatná odchylka; V – variační koeficient

Dle zjištění je také zřejmé, že mezi zaměstnanci byli jednotlivci, kteří měli hodnoty lepší než ostatní. Např. zaměstnanec pod číslem 7 měl celkové skóre 8,2. Což poukazuje na lepší flexibilitu pohybového aparátu. Uvedené hodnoty také ukazují, že pohyblivost měřených zaměstnanců je dobrá, ale dá se zlepšit pomocí cviků pro zlepšení celkové flexibility.

Hodnoty výše vycházejí z měření jednotlivých kloubních rozsahů částí těla, které byly součástí baterie pro měření velkých svalových partií. V tabulce 4 je záznam hodnot z jednotlivých měření. Lze konstatovat, že v měřené skupině jednotlivých zaměstnanců je nejlepší průměrná flexibilita měřené skupiny u flexorů kyčle (skóre 8,8 a 9,8) a u svalů středu těla (skóre 8,7 a 9,5). Naopak nejhorší flexibilitu mají měření zaměstnanci u svalů krku šíje (skóre 7,2 a 5,8), adduktorů (5,9 a 5,7) a přímého stehenního svalu (4,5 a 4,7). Tato nízká flexibilita má přímou souvislost se sedavým zaměstnáním, které měřená skupina realizuje při výkonu své práce a při každodenním řízení auta, které je součástí práce farmaceutického reprezentanta.

Zaměstnanec	Svaly krku a šíje		Flexory kyčle		Ischiokrurální svaly v leže		Svaly středu těla v sedě	
	levý	pravý	levý	pravý	levý	pravý	levý	pravý
1	8,6	6,3	5,6	10	4,3	5,6	10	10
2	9,9	4,6	8,6	7,6	7,1	7,3	8,8	10
3	1,9	2,6	10	10	10	7,9	9,9	10
4	6,9	4,6	10	10	7,6	6,9	8,3	10
5	4,6	3,9	5,6	10	7,8	6,6	6,6	7,6
6	10	10	10	10	6,9	5,6	9,1	10
7	10	10	9,3	9,9	10	9,6	8,1	10
8	4,6	5,9	9,9	10	1,9	3,9	8,4	9,8
9	8,6	4,9	9,3	10	8,6	6,8	7,6	8,8
10	6,7	5	10	10	6,7	9,6	10	8,3
<b><math>\bar{x}</math></b>	<b>7,2</b>	<b>5,8</b>	<b>8,8</b>	<b>9,8</b>	<b>7,1</b>	<b>7,0</b>	<b>8,7</b>	<b>9,5</b>
<b>s</b>	<b>2,6</b>	<b>2,3</b>	<b>1,7</b>	<b>0,7</b>	<b>2,3</b>	<b>1,7</b>	<b>1,1</b>	<b>0,8</b>
<b>V</b>	<b>37%</b>	<b>40%</b>	<b>19%</b>	<b>7%</b>	<b>33%</b>	<b>24%</b>	<b>12%</b>	<b>9%</b>

Zaměstnanec	Adduktory		Prsní svaly v leže		Lýtkové svaly		Přímý stehenní sval	
	levý	pravý	levý	pravý	levý	pravý	levý	pravý
1	5,1	5,4	9,9	10	7,5	8,2	1,6	0
2	8,3	7,6	9,4	9,3	7,3	9,3	5,9	4,9
3	7,8	6,4	8,6	10	7,1	9,1	6,6	7
4	5,8	5,8	8,4	9,4	7,9	8,2	2,9	6,3
5	3,9	3,6	9,4	9,6	7,3	7,1	0,9	0
6	6,8	6,1	9,9	10	10	9,1	5,6	7
7	5,3	5,3	6,9	6,6	7,7	9,1	7,5	5,9
8	3,3	4,1	8,6	8,8	9,7	4,6	4,9	4,3
9	6,6	6,3	7,1	7,6	5,9	6,3	4,6	5,6
10	5,8	6,1	9	8,3	7,7	8	4	6,1
<b><math>\bar{x}</math></b>	<b>5,9</b>	<b>5,7</b>	<b>8,7</b>	<b>9,0</b>	<b>7,8</b>	<b>7,9</b>	<b>4,5</b>	<b>4,7</b>
<b>s</b>	<b>1,5</b>	<b>1,1</b>	<b>1,0</b>	<b>1,1</b>	<b>1,1</b>	<b>1,4</b>	<b>2,0</b>	<b>2,5</b>
<b>V</b>	<b>26%</b>	<b>19%</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>	<b>15%</b>	<b>18%</b>	<b>45%</b>	<b>53%</b>

Tabulka 4 - Hodnoty rozsahu flexibility měřených segmentů

Vysvětlivky: - aritmetický průměr; s – směrodatná odchylka; V – variační koeficient

Díky tomuto měření každý ze zaměstnanců obdržel hodnotící zprávu z diagnostiky flexibility svého těla. Dále písemný záznam – posudek – od fyzioterapeuta, který prováděl jednotlivá měření. Tak jak uvádím v části Charakteristika výzkumného souboru, tak součástí hodnotící zprávy jsou také cvičení pro jednotlivé partie, které by zaměstnanci měly pomoci zlepšit pohyblivost jednotlivých

partii, které měly nižší skóre a je zapotřebí pohyblivost těchto segmentů pravidelně realizovat. Tak, aby se flexibilita zlepšovala a zabránil se tak rozvoj zdravotním potížím, které s vyšším věkem a snižování pohyblivosti souvisejí.

## **DISKUSE**

Současně nastavené benefity ve společnosti Teva mají fixní formu. Jsou nastaveny správně, odráží také kulturu a historii společnosti. Stejně tak i druh obchodní činnosti, kterou společnost provozuje. Tak jak je tomu ve většině farmaceutických společností. Většina z nich je nastavena historicky. Jsou v souladu s nabízenými benefity ostatních farmaceutických společností.

Příležitost vidím v tom, že nereflktují požadavky, potřeby jednotlivých zaměstnanců a současné trendy na trhu práce či výzkumů v oblasti lidských zdrojů. Průzkum na toto zjištění v několika posledních letech ve společnosti neproběhl. Nedochází tak ani k obměně zaměstnaneckých benefitů a proto se velká řada z nich stala, ve vnímání zaměstnanci, standardním doplňkem při pracovních aktivitách, kterému zaměstnanci nekladou tak velký význam. Benefity se tak stávají nástrojem, které nemají dopad na cíl, ke kterému byly nastavovány. Zaměstnanci tyto fixní benefity vnímají pozitivně, ale jen jako automatický systém, který jim přináší současné zaměstnaní.

Na základě průzkumu jsem zjistil, že většina zaměstnanců využívá fixní nastavené benefity, které vnímají jako součást pracovní náplně, ale nevnímají je tak, aby je více motivovaly a tím také navyšovaly celkovou loajalitu ke společnosti. Zaměstnanci by také uvítali přímé benefity pro podporu zdraví a životního stylu, které by jim více pomohli při diagnostice tělesných problémů. Z tohoto hlediska by nejvíce uvítali konzultace s doporučeným lékařem a diagnostiku tělesných hodnot, na základě kterých by dostali jasná pohybová doporučení a opatření, které by vedly k lepšímu zdraví a zlepšení životního stylu.

Při měření flexibility u jednotlivých zaměstnanců jsem zjistil, že skóre průměrné flexibility je dobré. Většina zaměstnanců má pohyblivost na úrovni populace ve stejném věku. Je ale nutné říci, že nejhorší hodnoty byly naměřeny při pohyblivosti svalů krku a šíje, která má souvislost s vykonáváním sedavého zaměstnaní. Je proto zapotřebí realizovat pravidelná cvičení, které pohyblivost těchto segmentůlepší.

Při zjišťování zpětné vazby od zaměstnanců, kteří se účastnili tohoto průzkumu, byla zpětná vazba velice pozitivní. Kvitován byl zájem o jejich zdraví a možnost získat informace o svém těle.



Stejně tak byly kvitovány doporučení, která povedou ke zlepšení současného stavu pohyblivosti, které eliminují problémy související se sedavým zaměstnáním.

Na základě popsaných poznatků výše doporučím společnosti Teva realizaci průzkumu pro zjištění preferencí v zaměstnaneckých benefitech, které jsou v souvislosti se zlepšováním zdraví a životního stylu. Mající také velký vliv na zlepšení pohybových aktivit. Navrhnou také ukotvení případných benefitů do fixní formy, tak aby nebyly součástí Kafeterie, kde jsou zaměstnanci ovlivňováni rozpočtem, díky čemuž preferují benefity spojené s časem stráveným s rodinou. Dále doporučím vytvoření složky na intranetových stránkách společnosti pro lepší orientaci v benefitech a detailnější přehled při čerpání jednotlivých možností. Pokud se povedou realizovat tyto změny, tak se zaměstnanecký program benefitů společnosti Teva stane první vlaštovkou mezi společnostmi, které se přímo zajímají o zlepšování zdraví a životního stylu svých zaměstnanců.

## **ZÁVĚR**

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo navrhnout doporučení a v zaměstnaneckých benefitech společnosti Teva, pro zlepšení životního stylu a zdraví. Posunout zaměstnanecké benefity této společnosti na úroveň současných společenských trendů v oblasti lidských zdrojů a stejně tak i zlepšit motivaci a angažovanost současných zaměstnanců a motivaci budoucích zaměstnanců při výběru nového zaměstnání. To vše na základě interního průzkumu v oblasti zaměstnaneckých preferencí v současných benefitech, které společnost nabízí. Pro získání bližších informací o současných benefitech jsem provedl analýzu současných benefitů a zrealizoval jsem interview se zodpovědnou osobou. Na základě těchto aktivit jsem získal zpětné informace o vnímání nastavených benefitů a současně pohled od zodpovědné osoby na provedený průzkum flexibility u zvolené skupiny zaměstnanců.

Ten byl proveden u 10 zaměstnanců, kteří pracují ve společnosti Teva jako farmaceutičtí reprezentanti a jejich zaměstnání je možné popsat jako sedavé zaměstnání. Tato činnost má úzkou souvislost na nízké hodnoty pohyblivosti některých svalových skupin. U této skupiny bylo naměřeno celkové skóre flexibility 7,0. Což lze klasifikovat jako dobrá úroveň pohyblivosti.

Při měření flexibility jednotlivých partií lze konstatovat, že v měřené skupině jednotlivých zaměstnanců je nejlepší průměrná flexibilita u levé a pravé partie flexorů kyčle (skóre levá 8,8 a 9,8) a u svalů středu těla (skóre 8,7 a 9,5). Naopak nejhorší flexibilitu mají měření zaměstnanci u svalů

krku šíje (skóre 7,2 a 5,8), adduktorů (5,9 a 5,7) a přímého stehenního svalu (4,5 a 4,7). Tato nízká flexibilita má přímou souvislost se sedavým zaměstnáním, které měřená skupina realizuje při výkonu své práce a při každodenním řízení auta, které je součástí práce farmaceutického reprezentanta. Pro zlepšení flexibility těchto segmentů bylo zaměstnancům doporučeno pravidelné cvičení pomocí doporučených cviků, které je možné provádět kdykoli a kdekoli.

V oblasti současných zaměstnaneckých benefitů byl největší zájem o standardní benefity, které společnost nabízí a které se staly, ve vnímání zaměstnanci, něčím jako automatickou částí jejich práce. Příkladem může být služební automobil či týden dovolené navíc. Dále pak o zaměstnanecký program Kafeterie, kde zaměstnanci využívají prioritně možnost využití bodů pro dovolenou, rekreaci a zážitky spojené s časem stráveným se svou rodinou.

Společnosti bylo na základě průzkumu doporučeno zavést zaměstnanecký benefit ve formě konzultací doporučeného lékaře a analýzy těla, které zaměstnanci v dotazníku preferovali nejvíce. A to ve fixní formě jako přímý benefit. Dále bylo společnosti Teva doporučeno vytvoření portálu nebo aplikace na intranetových stránkách, kde by byly benefity vedeny. Pro lepší orientaci zaměstnanců v zaměstnaneckých benefitech. Tím by došlo k uvědomění zaměstnanců, jaké všechny zaměstnanecké benefity mohou využívat.

## **SOUHRN**

Cílem bakalářské práce bylo na základě dotazníku, analýzy pohyblivosti jednotlivých partií těla, analýzy současných zaměstnaneckých benefitů a interview s personální ředitelkou určit další vývoj společnosti Teva a doporučit jí určité návrhy pro změnu v zaměstnaneckých benefitech v souvislosti se zlepšením zdraví a životního stylu. Zároveň navýšit motivaci, angažovanost a loajalitu k zaměstnanci jednotlivých pracovníků.

K získání těchto dat bylo využito měření flexibility 10 zaměstnanců pracujících jako farmaceutičtí reprezentanti. Jedná se o výběrový vzorek zaměstnanců, kteří se účastnili průzkumu dobrovolně pro získání validních dat z měření flexibility a zpětné vazby ve vnímání současných benefitů pomocí dotazníku.

Měření flexibility probíhalo na půdě Univerzity Palackého v Olomouci, v centru Baluo, ve spolupráci se společností Mobilní fyzioterapie s.r.o. Zmapování preferencí zaměstnaneckých benefitů proběhlo pomocí dotazníku u jednotlivých zaměstnanců, kteří se ankety účastnili. Oba výzkumy

proběhly na základě cíle této bakalářské práce související se změnou v současném nastavení benefitů ve společnosti Teva se zaměřením na rozvoj životního stylu a upevnění zdraví. Dalším zdrojem informací byla analýza současných zaměstnaneckých benefitů a interview s personální ředitelkou, která zodpovídá za nastavené benefity.

Z analýzy a průzkumu vyplynulo, že zaměstnanci vnímají současně nastavené benefity jako automatickou součást jejich pracovního života díky čemuž se ztrácí podstata zaměstnaneckých benefitů, což je hlavně motivace. Na základě dotazníku by nejvíce uvítali změnu v podobě fixního a přímého benefitu, který by zlepšil jejich životní styl a zdraví.

Společnosti bylo v rámci doporučení navrženo vytvoření fixního zaměstnaneckého benefitu pro podporu zdraví a životního stylu ve formě analýzy těla a doporučení lékaře pro konzultaci zdravotního stavu. Dále vytvoření intranetového portálu, ve kterém by byly zaměstnanecké benefity přehlednější a poskytovali by zaměstnancům jasné informace.

## **SUMMARY**

The goal of this bachelor thesis was to determine further development of Teva based on questionnaire, mobility analysis of individual parts of the body, analysis of current employee benefits and interview with HR director and to recommend some suggestions for change in employee benefits in connection with improvement of health and lifestyle. At the same time, increase motivation, commitment and loyalty to employees of individual employees.

Flexibility measurements of 10 employees working as pharmaceutical representatives were used to obtain this data. This is a sample of employees who voluntarily participated in the survey to obtain valid data from flexibility and feedback in the perception of current benefits through a questionnaire.

Measurement of flexibility took place at the Palacký University in Olomouc, in the center of Baluo, in cooperation with Mobilní fyzioterapie s.r.o. The survey of employee benefit preferences was carried out by means of a questionnaire for individual employees who participated in the surveys. Both researches were carried out on the basis of the aim of this bachelor thesis related to the change in the current setting of benefits at Teva with a focus on lifestyle development and health consolidation. Another source of information was the analysis of current employee benefits and an interview with the HR Director, who is responsible for the set benefits.

The analysis and the survey showed that employees perceive the currently set benefits as an automatic part of their working life, thus losing the essence of employee benefits, which is mainly motivation. Based on the questionnaire, they would most welcome a change in the form of a fixed and direct benefit that would improve their lifestyle and health.

As part of the recommendation, the company was proposed to create a fixed employee benefit for health and lifestyle support in the form of body analysis and medical advice for health consultation. Furthermore, the creation of an intranet portal in which employee benefits would be clearer and provide employees with clear information.

## REFERENČNÍ SEZNAM

- Alter, J. M. (1999). *Strečink*. Praha: Grada.
- Armstrong, M., Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy* (13th ed.). Praha: Grada publishing. ISBN 978-80-247-1407-3
- Aten, D.W., Knight K. T. (1978). Therapeutic exercise in athletic training: Principles and overview. *Athletic Training* 13(3): 123 – 126
- Bandy, W D., Irion J. M. (1994). The effect of time on static stretch on flexibility of the hamstring muscles. *Physical Therapy* 74(9): 845-852.
- Brumbach, G. B., 1988. Some ideas, issue and predictions about performance management. *Public Personnel Management*. Winter, 387 – 402.
- CAPPELLI, P., 2008. *Talent on Demand: Managing talent in an uncertain age*. Boston MA: Harvard Business School Press.
- Cell, B. (2014). Vliv ročního období v kurzech redukce hmotnosti Influence of the Time of Year on the Weight Loss Course Tereza Sofková, Miroslava Přidalová.
- Kopřivová, J. (2004). Role pedagoga v prevenci civilizačních onemocnění The role of the educator in the prevention of lifestyle diseases, 149–153.
- Korvas, P., Hrazdira, L., Lepková, R. H., Tomášková, M. I., Ph, D., Šopíková, M. J., ... Hanušová, I. H. (2008). Pilotní projekt intervenčních pohybových programů pro upevnění zdraví Pilot Project of Health Enhancing Physical Activity Intervention Programmes, 19–21.
- Lehnert, M., Novosad., J., Neuls, F., Langer, F., & Botek, M. (2010). *Trénink kondice ve sportu*. Univerzita Palackého, Olomouc.
- Macháček, I. (2017). *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-275-4
- Měkota, K., & Blahuš, P. (1983). *Motorické testy v tělesné výchově*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
- PORTER, L. W. A LAWLER, e., e., 1968. *Managerial Attitudes and Performance*. Home-wood IL: Irwin-Dorsey.
- Šlachta, R. (2012). Postoje všeobecných praktických lékařů k podpoře pohybové aktivity, 153–158.
- TREVOR, J., 2011. *Can Pay be Strategic?* Basingstoke: Palgrave Macmillan.

## **INTERNETOVÉ ZDROJE**

<https://m.novinky.cz/articleDetails?counts=12&ref=search&sznu=wxXpk1TiBabpEmi7&offset=12&query=benefity&ald=414363> (ze dne 15.9. 2016)

[www.teva.cz](http://www.teva.cz)

## **STUDIE A SBORNÍKY**

- BUCHNER, David M. a Russell R. PATE. Implementing physical activity strategies: put the National Physical Activity Plan into action with 42 proven programs / Russell R. Pate, David M. Buchner, [editors]. 2014. ISBN 9781450424998.
- Isaac, F. & Vertin, M. (2014). Johnson & Johnson: Bringing Physical Activity, Fitness, and Movement to the Workplace. In R. P. Russell & D. M. Buchner (Eds.), *Implementing physical activity strategies: put the National Physical Activity Plan into action with 42 proven programs* (pp. 229-238). Champaign, Ill.: Human Kinetics. ISBN 978-1-4504-2499-8
- Katz, A. S., Bopp, T., Burmeister, R. O., Kelly, S. P. & Pronk, N. P. (2014). ChooseWell LiveWell: An Employee Health Promotion Partnership between Saint Paul Public Schools and HealthPartners. In R. P. Russell & D. M. Buchner (Eds.), *Implementing physical activity strategies: put the National Physical Activity Plan into action with 42 proven programs* (pp. 211-219). Champaign, Ill.: Human Kinetics. ISBN 978-1-4504-2499-8
- Scibelli, A. (2014). What's Next? Keeping Next Era Energy's Health & Well-Being Program Active for 20 Years. In R. P. Russell & D. M. Buchner (Eds.), *Implementing physical activity strategies: put the National Physical Activity Plan 93 into action with 42 proven programs* (pp. 221-227). Champaign, Ill.: Human Kinetics. ISBN 978-1-4504-2499-8

## SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ

Tabulka 1. Top 10 nejposkytovanějších benefitů (zdroj Grafton Recruitment).....	10
Tabulka 2. Top 10 nejžádanějších benefitů (zdroj Grafton Recruitment).....	10
Tabulka 3. Hodnoty měření základních hodnot flexibility.....	46
Tabulka 4. Hodnoty rozsahu flexibility měřených segmentů.....	47
Obr. 1 Model motivace podle Portera a Lawlera .....	12
Obr. 2 Systém odměňování .....	14
Obr. 3 Složky celkové odměny .....	15
Obr. 4 Celkové skóre flexibility .....	35
Obr. 5 Výsledky částí měření flexibility .....	38
Obr. 6 Protahování svalů šíje a páteře a flexorů kyčle .....	39
Obr. 7 Protahování hamstringů vleže na zádech a svalů dolních částí zad .....	39
Obr. 8 Protahování adduktorů a prsního svalstva.....	40
Obr. 9 Protahování lýtky a čtyřhlavého svalu stehenního .....	40
Obr. 10 Preference zaměstnanců mezi mzdou a zaměstnaneckým benefitem .....	42
Obr. 11 Využívání zaměstnaneckých benefitů u zaměstnanců .....	43
Obr. 12 Preference využívání benefitů v systému Cafeteria .....	44
Obr. 13 Preference zaměstnanců v nabízených benefitech .....	45

## PŘÍLOHY

### Příloha 1. Dotazník pro zjištění preferencí v oblasti zaměstnaneckých benefitů.

1.	Pohlaví	<input type="checkbox"/> muž <input type="checkbox"/> žena
2.	Kolik Vám je let? Vyberte prosím věkovou kategorii, do které patříte!	<input type="checkbox"/> do 25 let <input type="checkbox"/> 26 - 35 let <input type="checkbox"/> 36 - 45 let <input type="checkbox"/> 46 - 55 let <input type="checkbox"/> nad 56 let
3.	Jak jste spokojeni se svým zaměstnáním?	<input type="checkbox"/> Velmi spokojen <input type="checkbox"/> Spíše spokojen <input type="checkbox"/> nespokojen
4.	Jakou možnost odměňování byste zvolil?	<input type="checkbox"/> zvýšení mzdy <input type="checkbox"/> zaměstnanecké benefity
5.	Myslíte, že je systém zaměstnaneckých benefitů dobře vypracovaný?	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/> nevím
5.	Považujete současnou nabídku za motivující?	<input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne <input type="checkbox"/> nevím
7.	Jaké zaměstnanecké benefity využíváte?	<input type="checkbox"/> Příspěvek na penzijní/životní pojištění <input type="checkbox"/> Cafeterie <input type="checkbox"/> Náborový příspěvek – najdi a vydělej si <input type="checkbox"/> Teva lékový benefit <input type="checkbox"/> týden dovolené navíc <input type="checkbox"/> Sick days <input type="checkbox"/> Příspěvek na stravování <input type="checkbox"/> Služební automobil <input type="checkbox"/> Flexibilní pracovní doba





Klient: Vodák, Jan 10.10.1981  
Datum 17.4.2019



## Flexibilita

Spolu se silou, vytrvalostí, koordinací a rychlostí patří pohyblivost k základním motorickým schopnostem. Určitý stupeň pohyblivosti nám předurčuje úspěchy ve sportu. Ovšem pohyblivost je důležitá také v každodenním životě. Abychom zůstali zdraví, je potřeba dosahovat alespoň průměrného stupně pohyblivosti. Studie prokázaly, že se u jedinců pohyblivost výrazně liší v závislosti na způsobu pohybu. Nedostatečná pohybová aktivita častěji způsobuje sníženou svalovou elasticitu a tudíž sníženou pohyblivost. Ta se projevuje také na držení těla a postavení kloubů. Dále se pohyblivost snižuje s rostoucím věkem. Protahovacími cvičeními ji můžeme dlouhodobě zlepšit či udržet.

### Vaše celkové skóre

Celkové skóre je vypočítáno z individuálních testů pohyblivosti na základě rozsahu pohybu, symetrie (porovnání mezi pravou a levou stranou) a celkové pohyblivosti (rozložení pohyblivosti celého těla). Optimální výsledek se skládá z dobrého rozsahu pohybu, nevýznamných rozdílů mezi pravou a levou stranou a vyváženého rozložení pohyblivosti celého těla.

**Hodnocení funkčního svalového testu ukazuje celkově dobrou úroveň pohyblivosti.**



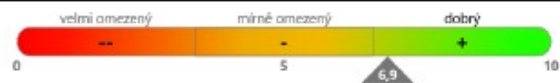
Analýza Vašich výsledků ukazuje celkově dobrý rozsah pohybu, který je symetrický na obou stranách. Při provádění protahovacích cvičení se ujistěte, že pohyblivost je rovnoměrně rozložena ve všech oblastech těla.



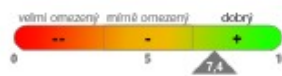
Klient: Vodák, Jan 10.10.1981  
Datum 17.4.2019



**Celkové skóre:**



Skóre rozsahu pohybu:



Skóre symetrie:



Skóre harmonie:



## Váš měřicí profil

Pohyblivost je vysoce závislá na flexibilitě svalů, což je důvodem vytvoření testovací baterie. Ta poskytuje informace o celkové pohyblivosti v jednotlivých oblastech těla. Jednotlivé testy jsou zaměřeny na svalové skupiny, které mají tendence ke svalovému zkrácení (snížená flexibilita) nebo mají z hlediska tréninkového zatížení zvláštní důležitost. Vyšetření pohyblivosti byly analyzovány následující kompletní typy měření:

### Svaly krku a šíje

**Rozsah pohybu je omezen. Současně jsou patrné stranové rozdíly.**

V této svalové skupině se často objevuje napětí obzvláště u osob, které dlouho sedí a nemají dostatek pohybu. To vede také ke snížení pohyblivosti, což by mělo být rozpoznáno zvoleným rotačním testem porovnávajícím obě strany. Test je tudíž velmi významný pro osoby se sedavým způsobem života a osoby vykonávající činnosti náročné na ramenní klouby (např. práce s pažemi nad úrovní ramen). Musíme vzít v úvahu také psychické napětí, které se projektuje do šíjové oblasti.

### Flexory kyčle

**Rozsah pohybu je rovnoměrný na obou stranách.**

Redukovaná protažitelnost bedrokyčelního svalu (m. iliopsoas) bývá výsledkem monotónní polohy v ohybu (např. sed) nebo nevyvážené svalové práce (např. intenzivní sprinterský trénink) v případě, že chybí adekvátní protažení. V delším časovém horizontu to může vést k nefyziologickému tahu na meziobratlové ploténky bederní páteře, obzvláště pokud se k tomu přidají oslabené břišní svaly. Proto musí být test vnímán primárně jako test určující stav zad klienta. Výstup je důležitý pro netréňované jedince i profesionální sportovce.

### Ischiokrurální svaly vleže

**Rozsah pohybu je rovnoměrný na obou stranách.**

Ischiokrurální svalstvo (svalstvo zadní strany stehna, hamstringy) je typickou oblastí náchylnou ke zkrácování. Často se tato svalová skupina užívá jako obecný parametr k určení celkové flexibility (např. sit and reach test). Dlouhodobá poloha ve flexi (např. sed) nebo nevyvážená zátěž bez adekvátního protahování mohou snížit flexibilitu svalů. Snížená flexibilita může být přítomna již v dětství a pubertě, pokud se ve sportovních klubech nedbá na důsledné protahování. Nedostatečná flexibilita může mít negativní dopad na správné držení páteře při delších bězích v důsledku napětí bederní lordózy. Navíc zde působí zvýšený tlak při flexi trupu, což utlačuje meziobratlové ploténky. Tím se zvyšuje riziko poranění.



## Svaly středu těla vsedě

### **Rozsah pohybu je rovnoměrný na obou stranách.**

Pokud jsou svaly dolních končetin v přílišném napětí, zatumnou, což je patrné zejména v oblasti bederní páteře. Stejně jako problémy s ramenními klouby nebo krční páteří, psychický stres může také způsobit bolest a omezení pohyblivosti. Extenzory trupu jsou při rotačním testu protaženy v bederní oblasti ke kontrole jejich protažitelnosti. Není neobvyklé, že nacházíme stranové rozdíly, které bychom měli brát v úvahu. Test je vhodný pro ty, kteří chtějí snížit riziko vzniku problémů se zády v dlouhodobém časovém horizontu nebo tyto problémy snížit.

## Adduktory

### **Rozsah pohybu je omezen na obou stranách.**

Snížená flexibilita přitahovačů stehna (adduktorů stehna) limituje celkovou fyziologickou pohyblivost a může způsobit zvýšenou zátěž vyvíjenou na pánev a bederní páteř. Fyziologická protažitelnost je důležitá hlavně u sportovců, k využití přirozených rozsahů pohybu a prevenci zranění.

## Prsní svaly vleže

### **Rozsah pohybu je rovnoměrný na obou stranách.**

Zvýšené flekční držení těla v běžném životě může způsobit snížení flexibility velkého prsního svalu (m. pectoralis major). Dlouhotrvající práce vsedě a další aktivity zahrnující předklon trupu zintenzivňují tento efekt. Zároveň nevyvážený silový trénink, který nezahrnuje antagonistické svaly (svalové opačné funkce), může vést k další redukci flexibility nebo zhoršení již existujícího stavu. Se zkrácením prsního svalstva je většinou spojena zvětšená hrudní kyfóza.

## Lýtkové svaly

### **Rozsah pohybu je rovnoměrný na obou stranách.**

Nedostatečná flexibilita lýtkového svalstva vede ke zvýšenému mechanickému namáhání Achillovy šlachy, což může způsobit potíže při dlouhých bězích. Dále tento stav vede k narušení postury od kolene až k páteři.

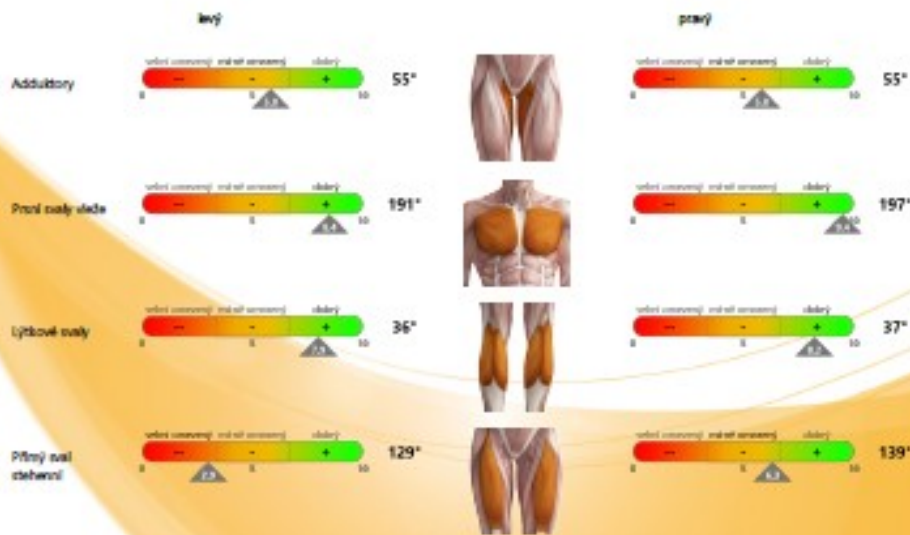
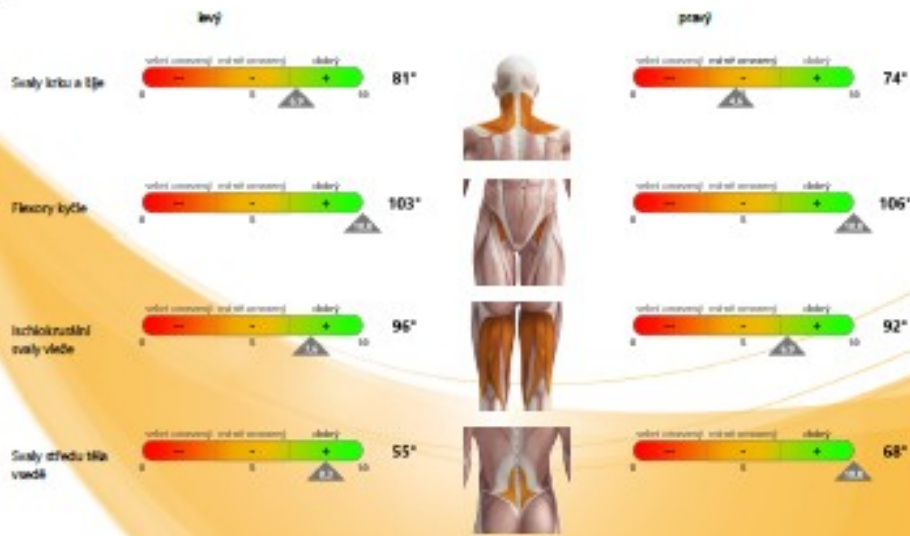
## Přímý sval stehenní

### **Rozsah pohybu je celkově omezen. Nápadné jsou také výrazné stranové rozdíly.**

---

Snížená flexibilita se v tomto svalu objevuje typicky v kombinaci se zkrácením flexorů kyčle. Toto omezení podporuje zvětšená bederní lordóza, což může v dlouhodobém horizontu vést ke špatnému postavení páteře s odpovídajícím zvýšeným napětím na meziobratlových ploténkách, zvláště v bederní páteři. Tento test je vhodné kombinovat s testem flexorů kyčle vedoucí k relevantnímu posouzení držení těla a stavu zad.







Protahování svalů šíje a krční páteře.			
Toto cvičení je vhodné na protažení svalů krku a šíje.			
	<b>Východí pozice:</b> Vzpřímený stoj, přes hlavu položte ruku na protější stranu hlavy. Pohled vřed.		<b>Provedení pohybu:</b> Pomalu táhnete hlavu k rameni až ucítíte tah po straně krku. Druhou horní končetinu tlačte směrem k podložce pro zesílení účinku protahování. <b>Zvláštní pokyny:</b> Protahujte opatrně. Vyvarujte se trhavých pohybů.
	<b>Opakování:</b> 4		<b>Trvání:</b> 15 s

Protahování flexorů kyčle			
Tento cvik je vhodný na protažení flexorů kyčle a thyřákové svaly stehenního.			
	<b>Východí pozice:</b> Vkláděte jednu dolní končetinu vykročte vřed, zatímco druhá dolní končetina zůstává na podložce. Ruce položte volně na přednoženou dolní končetinu. Přední noha směřuje přímo vřed, zadní vzad.		<b>Provedení pohybu:</b> Z této polohy tlačte kyčel dopředu a dolů. Žádné jsou nepřímé v mírném náklonu vřed. <b>Zvláštní pokyny:</b> táhnij
	<b>Opakování:</b> 4		<b>Trvání:</b> 15 s

Protahování hamstringů vleže na zádech			
Tento cvik je vhodný na protažení hamstringů a lýtkových svalů.			
	<b>Východí pozice:</b> Leh na zádech. Oběma rukama chyťte stehno a přitahujte pokrčenou dolní končetinu k tělu.		<b>Provedení pohybu:</b> Z této polohy táhnete dolní končetinu směrem nahoru. Chodidlo protahované dolní končetiny udržíte v povětří úhlu, druhá dolní končetina zůstává natažená na podložce. <b>Zvláštní pokyny:</b> Jako východí polohu zvolte tu, ve které můžete držet nataženou dolní končetinu. Pro intenzivnější protažení hamstringů a lýtky přitáhněte koleno.
	<b>Opakování:</b> 4		<b>Trvání:</b> 15 s

Protahování svalů dolní části zad			
Toto cvičení je vhodné na protažení dolní části zad.			
	<b>Východí pozice:</b> Přepněte do vzoporu klečmo (poloha na čtyřech).		<b>Provedení pohybu:</b> Dosedněte na paty a natahujte paže vřed dozadu nechte tah v bederní oblasti. <b>Zvláštní pokyny:</b> Účinek protahování můžete zesílit vyhrbením dolní části zad (poloha kočky).
	<b>Opakování:</b> 4		<b>Trvání:</b> 15 s

Protahování adduktorů			
Toto cvičení je vhodné na protažení adduktorů býče a vnitřní strany stehna.			
	<p><b>Východní pozice:</b> Výpad stranou. Celé chodidlo se dotýká podkopy. Nakloňte se na stranu pokrčené dolní končetiny.</p>		<p><b>Provedení pohybu:</b> Pomalu přenášejte váhu dopředu, dokud neucítíte tah vnitřního stehna abdukované dolní končetiny. <b>Zvláštní pokyny:</b> Záda dobře naplněná, neprohýbejte se v bedrech. Stejně protahujte obě strany.</p>
Opakování 4	Trvání 15 s	Týdenní frekvence 3	Komentáře

Protahování prsního svalstva			
Toto cvičení je vhodné pro protažení prsního svalstva a přední svaly ramenního pletence.			
	<p><b>Východní pozice:</b> Postavte se ke zdi nebo k zárubni dveří, opačná dolní končetina (zhlédem k horní končetině) je nakloněná. Protahování horní končetina je ohnutá v lokti a předloktí je opřeno o zárubeň nebo o zeď.</p>		<p><b>Provedení pohybu:</b> Nyní opatrně a pomalu vytočte tělo směrem od zdi až ucítíte tah prsního svalstva. <b>Zvláštní pokyny:</b> Ujistěte se, že se ramena nepohybují vpřed. Záda jsou naplněná, bedra se neprohýbají. Protahujte rovnoměrně obě strany.</p>
Opakování 4	Trvání 15 s	Týdenní frekvence 1	Komentáře

Protahování lýtky			
Toto cvičení je vhodné na protažení lýtkového svalstva.			
	<p><b>Východní pozice:</b> Postavte se a přidržte se objektem před sebou. Uchytěte krok vzad. Přední noha je lehce pokrčená v kolenní, zadní je natažená. Nohy jsou v jedné linii, prsty směřují vpřed.</p>		<p><b>Provedení pohybu:</b> Přenášejte váhu na přední nohu, dokud neucítíte mírné protažení lýtkového svalstva zadní nohy. Chodidla zůstávají na podlaze. <b>Zvláštní pokyny:</b> šlápní</p>
Opakování 4	Trvání 15 s	Týdenní frekvence 1	Komentáře

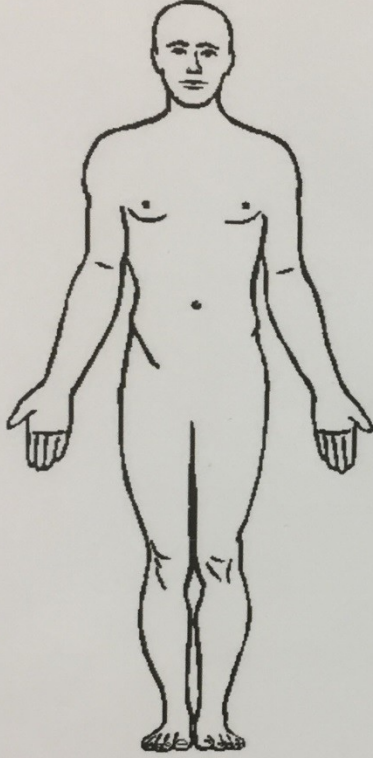
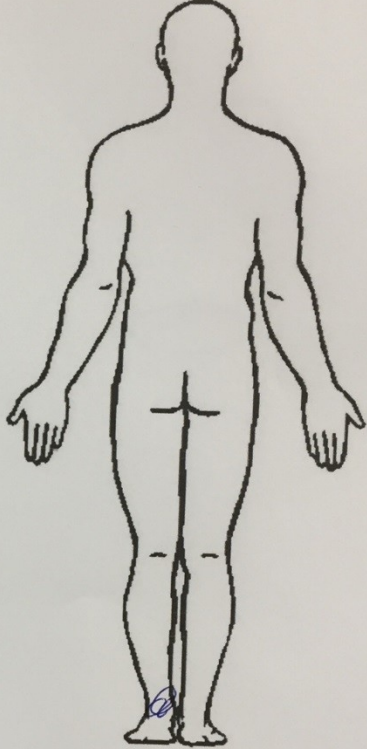
Protahování čtyřhlavého svalu stehenního			
Tento cvik je vhodný na protažení čtyřhlavého svalu stehenního a flexorů býče.			
	<p><b>Východní pozice:</b> Postavte se na jednu dolní končetinu, druhé tělo vopřemeš. Druhou dolní končetinu pokrčte v kolenní a přitáhněte patu k hýždí.</p>		<p><b>Provedení pohybu:</b> Táhněte stehno vzad až ucítíte tah na přední straně. Pro větší stabilitu se můžete přidržovat. <b>Zvláštní pokyny:</b> Je důležité udržovat stehno v jedné rovině. Protahované stehno nesmí směřovat od těla. Pánev musí zůstat v neutrální poloze, neprohýbejte se v bedrech.</p>
Opakování 4	Trvání 15 s	Týdenní frekvence 4	Komentáře



Příloha 3. Záznam vyšetření fyzioterapeutem.

↓ potkání  
jan.vodak@teva.cz datum: 14.4.2019

<b>Vyšetření fyzioterapeut</b> <b>Jméno:</b> VODAK JAN <b>Věk:</b> 37 <b>Sport / Práce:</b> sedavé (40%)	<b>Poznámka:</b> - pravidelná achilovka - 2012, teď "vše dobře" - jinak bez problémů
---	---

**Poznámky:**

- omezená rotace dolní ep, ale problémy nejsou
- pravidelně běhá 2-3x týdně, tím se udržuje ve formě
- dopos. - potlačoval po zryhnutí nohy, sekundárně se na celkové  
 zpevnění těla, ale spíše preventivně

Vypracoval: OŘECHOVSKÁ

Příloha 4. Prezentace pro další možnou spolupráci s Univerzitou palackého. Smluvní výzkum - diagnostika zdraví zaměstnanců (Contract research health diagnostics of employees).



Univerzita Palackého  
v Olomouci

# Contract research health diagnostics of employees

of Department of Recreation  
in Univerzita Palackého v Olomouci

Healthy lifestyle and related corporate employee benefits

teva

## One of our Teva Values



### Caring

We care. We care about the wellbeing of patients, care-givers and the communities we touch.

**We care about our colleagues;** creating a respectful, diverse and inclusive working environment.

## Project goal



Increase interest in employee health. Help them improve their lifestyle and thus increase their motivation for work.

(Employee health should be one of the priorities for employers, as only a healthy employee can do their work for 100%)

| 3 | INTERNAL USE ONLY



## HR trends in 2018 - Motivation is important



- Unemployment in the Czech Republic reaches a record low (3.5% in March 2018)
- competition is growing in the fight for talent
- staff loyalty decreases
- here are new challenges in HR

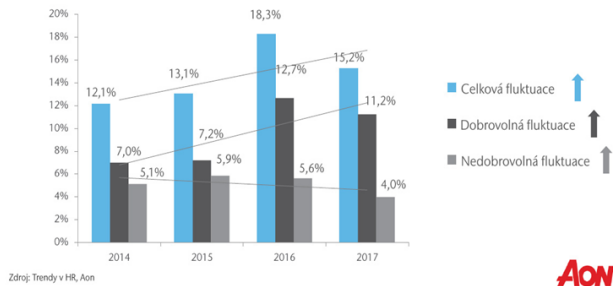
| 4 | INTERNAL USE ONLY



## Employee turnover

Loajalita klesá, fluktuace roste

Vývoj míry fluktuace zaměstnanců v čase



- the overall rate of employee turnover is rising, mainly due to fluctuations in the volunteer
- It has increased from 7% since 2014 to 11.2% in 2017
- By contrast, involuntary fluctuations fell from 5.1% to 4% in the same period

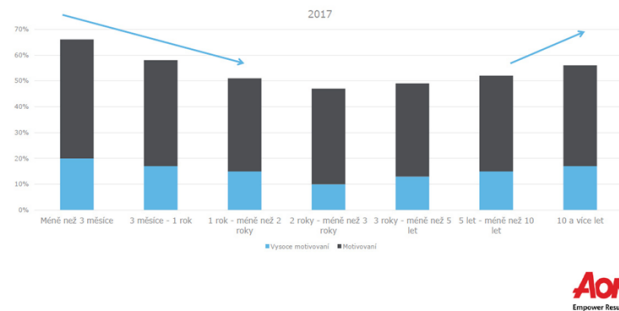
AON  
Empower Results\*

| 5 | INTERNAL USE ONLY

teva

## Motivation of employees

Motivovanost rychle klesá již po zkušební době, výrazněji se navrácí až po 10 letech



- motivation quickly drops after a probationary period and returns more strongly after 10 years
- The greatest threat to the current HR remains the lack of manpower
- Strategic priority - Employee motivation
- **Attempting employees to truly act in a positive way for the company, to connect it with its future and, last but not least, to talk about it positively**

AON  
Empower Results\*

| 6 | INTERNAL USE ONLY

teva

## New Trends in Employee Benefits

---

- **Benefits related to working hours and holidays** — homeoffice, sick day, 5 days of extra holiday, the possibility of so-called unlimited vacation, a five-hour working day
- **Benefits related to employee training** - online courses such as legal and compliance training or training on ethics in employment, ethics and behavior in the company
- **Benefits associated with building a collective**
- **Benefits related to legal aid**
- **Benefits related to parenting**
  
- **Benefits related to employee health care**

---

| 8 | INTERNAL USE ONLY



## Employer benefits

---

- Employers are "exaggerated" in offering diverse benefits in an employee's endeavor to get, maintain, and motivate for better work outcomes
  
- Thus, in the current labor market, employers who do not provide employees with employee benefits should be afraid that a skilled employee or a well-functioning staffing team will not compete to offer these benefits to employees

---

| 7 | INTERNAL USE ONLY



## Contract research and employee health diagnostics

---



| 9 | INTERNAL USE ONLY



### Overview of services offered as contractual research:

---

- Employee survey and questionnaires
- Individual measurements using MySasy<sup>®</sup> method
- Planning and organization of team sport events
- Anthropometric measurements using the InBody<sup>®</sup> device
- Individual consultations on recommended physical activity
- Mobile physiotherapy – therapy at your workplace
- Compensation exercises based on specific profession and work load
- Research report on health and lifestyle of employees

| 10 | INTERNAL USE ONLY



## Employee survey

- Identification of preferences in sport benefits
- Evaluation of corporate benefit system
- Analysis of favorite physical activities
- Statistic data processing, visualization, evaluation
- Subsequent recommendations on physical activity and benefit system modification
- Possible paper or electronic questionnaire design

The image shows a questionnaire form with several sections:
 

1. Personal information (Name, Address, Phone, Email, etc.)
2. Evaluation of current benefits (Sport, Health, Financial, etc.)
3. Evaluation of preferred benefits (Sport, Health, Financial, etc.)
4. Evaluation of physical activity (Frequency, Intensity, etc.)

 Each section contains various tables and checkboxes for data entry.

| 11 | INTERNAL USE ONLY



## MySasy Method

- Individual diagnostic system, helps in harmonic timing of physical activity with lifestyle
- For employees, for up to one month
- Tracking with online interface, daily graphs, individual profiles
- The system enables:
  - tracking how the organism deals with previous load/training
  - monitoring actual level of energy
  - monitoring of actual compensation/adaptation
  - tracks the beginning of the supercompensation phase
  - helps you to decide when to apply load / regeneration to reach maximum training effect



| 12 | INTERNAL USE ONLY





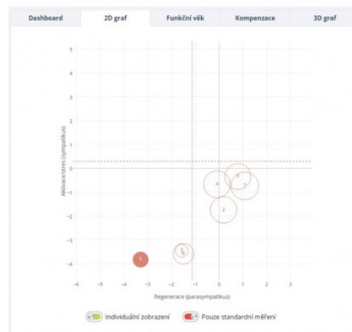
## MySasy Method – Monitored values

### 2D chart

It clearly shows graphically the tuning of the organism in the chosen period. Helps to identify the optimal training mode.

The location of a point within the graph presents the results of the corresponding measurements

- find out what is your current level of activation (sympathetic) and regeneration (parasympathetic)
- compare values for a selected period of any length
- sophisticated animation will show you how the observed balance has changed at the selected time
- With an interactively integrated calendar, you compare the achieved result along with real information about your workouts and feelings



source: <http://www.mysasy.com>

| 13 | INTERNAL USE ONLY

teva

## MySasy Method – Monitored values

### Compensation

It shows you what stage of the training process you are in and directs your next training.



In addition to answering these key questions, you will also get recommendations on how to proceed further.

- Using a sophisticated algorithm, we compare all currently measured information with your previous results and show you the current level of compensation
- For values above 100%, the body literally calls for another load
- At lower values it is necessary to prescribe lower load and more regeneration
- The text suggestion will tell you what to do next

source: <http://www.mysasy.com>

| 14 | INTERNAL USE ONLY

teva



## Anthropometric measurement

---

- Measurement of body composition by the latest non-invasive technology of biometric impedance

It helps to measure exactly:

- body fat mass,
  - percentage of body fat,
  - percentage of body water, minerals in body
  - minimal caloric requirement
  - BMI, WHR and other information
- Every employee receives immediately printed report & individual recommendations on physical activity and diet



---

| 15 | INTERNAL USE ONLY

teva

## Individual recommendations on physical activities

---

- Recommendations based on employee survey and objective measurement.
- Each employee receives list of recommended activities, including detailed schedule.
- Recommended activities are integrated in corporate benefits and motivation system.

---

| 16 | INTERNAL USE ONLY

teva

## Services of a mobile physiotherapy



- We can arrange mobile physiotherapy directly at your workplace for disposal to your employees
- Every participant receives individual measurements and recommendations
- Anonymous results are reported in the research report and are base for the recommendation of corporate benefit programs

| 17 | INTERNAL USE ONLY

teva

## Compensation exercises for specific professions

- We can designs set of exercises to compensate specific profession-related load (manual work, office work, travelling representatives etc...)
- Selected exercises will be presented in a booklet including pictures and can become part of internal corporate newsletter/employee magazine

| 18 | INTERNAL USE ONLY

teva

## Research report

---

- Scale 50 – 100 pages of theory and findings
- It is treated as business secret and is not publicly available
- Mostly composed of two parts
  1. Theory related to healthy lifestyle in the workplace and common recommendations
  2. Practical implication based on particular findings in your company (survey, MySasy measurement, InBody measurement, physiotherapy)



---

| 19 | INTERNAL USE ONLY



## Plan

---

Diagnosed group: Primary Care CZ – 30 employees

Time: Cycle meeting – april 2019

Budget: 10 000 euro



---

| 20 | INTERNAL USE ONLY



Questions?

