

Univerzita Palackého v Olomouci
Fakulta tělesné kultury

DIPLOMOVÁ PRÁCE
(magisterská)

Univerzita Palackého v Olomouci
Fakulta tělesné kultury

MOŽNOSTI PODPORY ZDRAVÍ NA PRACOVIŠTI A JEJÍ FORMA VE
SPOLEČNOSTI DECATHLON

Diplomová práce
(magisterská)

Autor: Barbora Irglová, Rekreologie
Vedoucí práce: Michal Kudláček Mgr., Ph.D.

Olomouc 2016

Jméno a příjmení: Barbora Irglová

Název magisterské práce: Možnosti podpory zdraví na pracovišti a její forma ve společnosti Decathlon

Pracoviště: Katedra Rekreologie

Vedoucí magisterské práce: Michal Kudláček Mgr., Ph.D.

Rok obhajoby magisterské práce: 2016

Abstrakt: Diplomová práce pojednává o možnostech podpory pohybové aktivity na pracovišti a blíže zkoumá pohybovou aktivitu zaměstnanců společnosti Decathlon, kdy porovnává jejich pohybovou aktivitu z hlediska délky jejich působení ve společnosti, z hlediska jejich pracovního zařazení a také z hlediska jednotlivých poboček. Hlavním cílem této práce je zjistit spokojenost zaměstnanců firmy s konkrétní formou podpory pohybové aktivity od zaměstnavatele a také formu jejího využití. Výzkumné šetření bylo provedeno pomocí online dotazníků IPAQ, COPSOQ s doplněním vlastní ankety důležité pro splnění hlavního cíle. Výzkumný soubor sestával ze 128 zaměstnanců společnosti Decathlon.

Klíčová slova: podpora zdraví v zaměstnání, IPAQ, COPSOQ

Souhlasím s půjčováním magisterské práce v rámci knihovních služeb.

Author's first name and surname: Barbora Irglová

Title of the masters thesis: Health support at the workplace and its form in Decathlon company

Department: Recreology

Supervisor: Michal Kudláček Mgr., Ph.D.

The year of presentacion: 2016

Abstrakt: The thesis paper is about prospect how to promote physical activity at the workplace and closer look at the physical activity in Decathlon company. It compares employees via their physical activity, length of their employment in the company, their position and geological position of branch they are working in Decathlon. The main objective of the work was determinate how the employees are satisfied with a particular form of health promotion and how the empyees themselves make use of it. The research was made by online forms IPAQ, COPSOQ with own survey to fulfil the main goal. The research sample consisted of 128 employees of the company Decathlon.

Keywords: workplace health promotion, IPAQ, COPSOQ

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

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci zpracovala samostatně pod vedením Michala Kudláčka Mgr., Ph.D. a uvedla všechny použité literární a odborné zdroje a dodržovala zásady vědecké etiky.

V Olomouci dne 30. dubna 2016

.....

Děkuji Michalovi Kudláčkovi Mgr., Ph.D. za pomoc a cenné rady, které mi poskytl při zpracování diplomové práce.

OBSAH:

SEZNAM ZKRATEK	9
ÚVOD DO PROBLEMATIKY	10
1 PŘEHLED POZNATKŮ	11
1.1 Základní pojmy	11
1.1.1 Definice zdraví.....	11
1.1.2 Životní styl a zdraví	11
1.1.3 Bezpečnost práce	12
1.1.4 Podpora zdraví	14
1.2 Pohybová aktivita	16
1.2.1 Optimalizace životního stylu	16
1.2.2 Ekonomický přínos pohybové aktivity	17
1.3 Podpora zdraví ve firmě.....	19
1.3.1 Zdravotní politika	19
1.3.2 Zdravotní politika firmy.....	20
1.3.3 Možnosti podpory zdraví ve firmě.....	21
1.4 Organizace zabývající se podporou zdraví na pracovišti a jejich intervence	27
1.5 Společnost Decathlon	30
1.6 Společnost Sodexo	32
1.7 Systém RalaxPassů v Decathlonu (Sport For All).....	35
2 CÍLE.....	37
2.1 Dílčí cíle.....	37
3 METODIKA.....	38
3.1 Charakteristika výzkumného souboru	38
3.2 Použité metody výzkumného šetření	39
3.2.1 Dotazník IPAQ	39
3.2.2 Dotazník COPSOQ	39
3.2.3 Vlastní anketa	40
3.3 Sběr dat	40
3.4 Statistické zpracování dat	41
4 VÝSLEDKY	42
3.4 IPAQ	42

3.4.1	Pohybová aktivita z hlediska pohlaví	42
3.4.2	Pohybová aktivita z hlediska délky pracovního poměru	43
3.4.3	Pohybová aktivity z hlediska pracovního zařazení.....	44
3.4.4	Pohybová aktivita z hlediska geografického rozložení jednotlivých poboček.....	45
3.5	COPSOQ.....	47
3.5.1	Hodnocení zdraví zaměstnanců společnosti Decathlon.....	47
3.5.2	Hodnocení stresu v zaměstnání zaměstnanců společnosti Decathlon	48
3.5.3	Hodnocení pracovního tempa zaměstnanců společnosti Decathlon ...	49
3.6	VLASTNÍ ANKETA.....	50
3.6.1	Hodnocení spokojenosti zaměstnanců s RelaxPassy	50
3.6.2	Využití Relaxpassů zaměstnanci společnosti Decathlon	51
4	DISKUSE.....	53
4.1	Navrhovaná doporučení	55
4.2	Limity práce	55
5	ZÁVĚRY.....	56
6	SOUHRN	58
7	SUMMARY	59
8	REFERENČNÍ SEZNAM.....	60
9	PŘÍLOHY.....	64

Seznam zkratek

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

COPSOQ – Copenhagen Psychosocial Questionnaire

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EaSI – Evropský program pro zaměstnanost a inovace

ENWHP – Evropská síť podpory zdraví na pracovišti

ESF – Evropské sociální fondy

EU – Evropská unie

EU-OSHA – European Union Information Agency for Occupational Safety and Health

HEPA – European Network for the Promotion of Health-Enhancing Physical Activity

ILO – International Labour Organization

IPAQ – International Physical Activity Questionnaire

PA – pohybová aktivita

UN – United Nations

WHO – World Health Organization

ÚVOD DO PROBLEMATIKY

Dle řady výzkumů se životní způsob společnosti v historickém kontextu značně změnil a to v mnoha odvětvích. V této práci bych ráda upozornila na problematiku týkající se času, který trávíme v zaměstnání v souvislosti s naším zdravím a dále také postoj zaměstnavatele k této problematice, případně podporu zdraví jeho zaměstnanců.

Mezinárodní pracovní organizace (ILO) se ve své knize *Working Time around the World* zabývá trendem, kdy se u vyspělých států významně zkracuje pracovní doba zaměstnanců či se alespoň stává z pevné pracovní doby pracovní doba flexibilní. Nicméně dle dat, která zveřejnil ČSÚ v roce 2012 na základě výzkumu Eurostat, je Česká republika na druhém místě v délce pracovní doby v celé EU. Z toho vyplývá, že čas strávený v zaměstnání tvoří významný podíl z času, který máme celkově denně k dispozici. Ovšem dle dat zveřejněných stejnou organizací patří Česká republika ke státům s výrazně nižší produktivitou práce, než udává Evropský průměr. Naopak státy, kde je pracovní doba výrazně nižší než v České republice, dosahují ve statistice týkající se produktivity práce nejvyšších hodnot.

Jednou z cest ke zvýšení produktivity práce u zaměstnanců v České republice přímo zaměstnavatelem může být zvýšení komfortu při práci a tím i zvýšení celkové pohody zaměstnance. Toho můžeme docílit využitím programů pro podporu zdraví zaměstnanců, které již existují a jsou úspěšně aplikovány převážně v zahraničních firmách či vytvořením programu vlastního. Cílem takového programu by mělo být, aby byl pozitivně vnímaný zaměstnancem a zároveň, aby byl ekonomicky výhodný pro zaměstnavatele. Podle Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA), přináší podpora zdraví ze strany zaměstnavatele lepší zdravotní stav zaměstnance, což vede ke snížení pracovní neschopnosti, zvyšování motivace a vyšší produktivitě práce. Z dlouhodobého hlediska se tedy stává podpora zdraví ve firmě prospěšnou činností pro zaměstnavatele i zaměstnance.

1 PŘEHLED POZNATKŮ

1.1 Základní pojmy

1.1.1 Definice zdraví

Světová zdravotnická organizace (WHO) definovala roku 1948 zdraví jako „stav kompletní fyzické, duševní a sociální pohody a ne pouze nepřítomnost nemoci či poruchy nebo tělesné vady“. Definice zdraví se může lišit v závislosti na tom, jaký obor ji determinuje. Pro zpracování této práce je důležitý fakt, že tato definice nahlíží na zdraví nejen z biologického hlediska, ale zahrnuje i faktory sociální sféry. Díky komplexnosti této definice je možné ji chápat nejen jako statický proces, kdy v určitém momentě člověk zdraví dosáhne a už zdravý zůstává, ale především jako proces dynamický, kdy se situace neustále mění a zdraví člověka je přímo závislé například na prostředí, ve kterém se aktuálně nachází. Nicméně právě proto, že tuto definici bylo možné chápat multidisciplinárně a často i nejasně, byla v roce 1977 doplněna o charakteristiku, která popisuje zdraví jako „...schopnost vést sociálně a ekonomicky produktivní život.“

1.1.2 Životní styl a zdraví

Zdraví je stav naprosté fyzické, sociální a psychické pohody. Tento stav ovšem nemůže být nikdy konstantní vzhledem ke své časové proměnlivosti. Pohybová aktivita a zdravý způsob života patří mezi nejdůležitější předpoklady zdraví. Nedodržování doporučených denních dávek pohybové aktivity a nezdravého způsobu života může vést až ke vzniku mnoha neinfekčních onemocnění (osteoporóza, diabetes mellitus II. typu, kardiovaskulární onemocnění atd.). Podle výzkumů nedodržuje doporučené dávky pohybové aktivity v České republice více než polovina obyvatel (WHO, 2003).

Podle Hodaně a Dohnala (2008) je zdraví otázkou individuální a každý se podílí na jeho tvorbě sám. Každý sám si může určit, zda změní svůj životní styl z pasivního na aktivní, a tím zvýší předpoklad toho, že svůj život prožije ve zdraví.

Životní způsob se týká větší skupiny lidí a je tedy nadřazený pojmu životní styl. Životní způsob je podmíněný různými faktory týkající se dané společnosti. Životní způsob je také bezpochyby souhrnem životních stylů všech členů dané společnosti.

Životní styl podmiňují stejné faktory ovlivňující i životní způsob, jsou však individualizovány a týkají se tedy přímo jedince (Hodaň, 2005).

Životní styl je jedním z hlavních faktorů ovlivňující zdraví jedince. Ovšem záleží na člověku samotném a na jeho životním náhledu, zda bude pro něj ovlivňování zdraví pomocí optimalizace jeho životního stylu prioritou. Optimalizací životního stylu můžeme rozhodně v nemalé míře ovlivnit kvalitu svého života a naopak kvalitou svého života jsme schopni ovlivňovat zpětně kvalitu celé společnosti.

1.1.3 Bezpečnost práce

I když je tento termín velmi často zmiňovaný napříč různými obory, jednotná definice pro něj v současné době neexistuje. Jednotlivé publikace zabývající se tématem bezpečnosti práce vždy řeší tento pojem v souvislosti s některou další konkrétní problematikou. Můžeme tedy konstatovat, že bezpečnost práce a ochrana zdraví je velmi rozsáhlým oborem a jedná se o pojem nadřazený a souhrnný pro všechny aktivity zaměstnavatele přímo i nepřímo ovlivňující bezpečnost práce či zdraví zaměstnanců. V souvislosti s bezpečností práce a ochranou zdraví můžeme spojovat například problematiku pracovní úrazovosti, ergonomii, organizaci práce, pracovní postupy při práci či nemoci z povolání a další, kdy každou takovou oblast můžeme řešit vzhledem k firmě samostatně. Pro potřeby této práce je na bezpečnost práce nahlíženo komplexně a její jednotlivé složky v ní nejsou detailně zpracovány.

Právní systém ČR v souvislosti s bezpečností práce je podmíněn Evropským právním systémem, kdy Směrnice EU o bezpečnosti zdraví a ochraně zdraví (89/391) při práci je obsažena v článku 153 Smlouvy o fungování EU. Všichni zaměstnavatelé v České Republice jsou tedy povinni dodržovat tuto rámcovou směrnici, jejímž obsahem jsou i další směrnice zaměřené již na konkrétní aspekty týkající se bezpečnosti zdraví při práci. Tyto směrnice jsou rozděleny dle obsahu do jednotlivých podoblastí, a to:

- Pracovní prostředí, značení, zařízení, pracovní ochranné prostředky.
- Expozice chemickým činitelům a chemická bezpečnost.
- Expozice fyzikálním rizikům.
- Expozice biologickým rizikům.

- Ustanovení o pracovní zátěži a ergonomických a psychosociálních rizicích.
- Ustanovení specifická pro jednotlivá odvětví a týkající se pracovníků.

Obsahem směrnic jsou minimální požadavky a zásady, které musí zaměstnavatel dodržovat, ale jednotlivé členské státy EU si mohou tato nařízení doplnit a tak celý systém ještě zkvalitnit dle svých potřeb a přizpůsobit je konkrétním pracovním pozicím.

S ohledem na zaměření této práce je důležitou podoblastí zejména Ustanovení o pracovní zátěži a ergonomických a psychosociálních rizicích, které obsahuje směrnice týkající se pracovní doby a její možné upravování v rámci jednotlivých pracovních pozic, popis ideálního pracovního místa zaměstnanců, pravidla, která musí zaměstnavatel dodržovat v souvislosti se zobrazovací technikou a také specifika týkající se mobilních pracovníků. Všechny výše zmíněné směrnice řeší pouze bezpečnost a ochranu zaměstnanců v pracovní době a není v nich obsažen jediný bod, který by se týkal jakékoliv kompenzační aktivity mimo pracovní dobu. Právní systém tedy nenařizuje zaměstnavateli, aby v této oblasti učinil konkrétní kroky, a záleží jen na něm, zda v této oblasti vyvine své vlastní úsilí. Stejně tak záleží na zaměstnavateli, jaký způsob kompenzace zvolí.

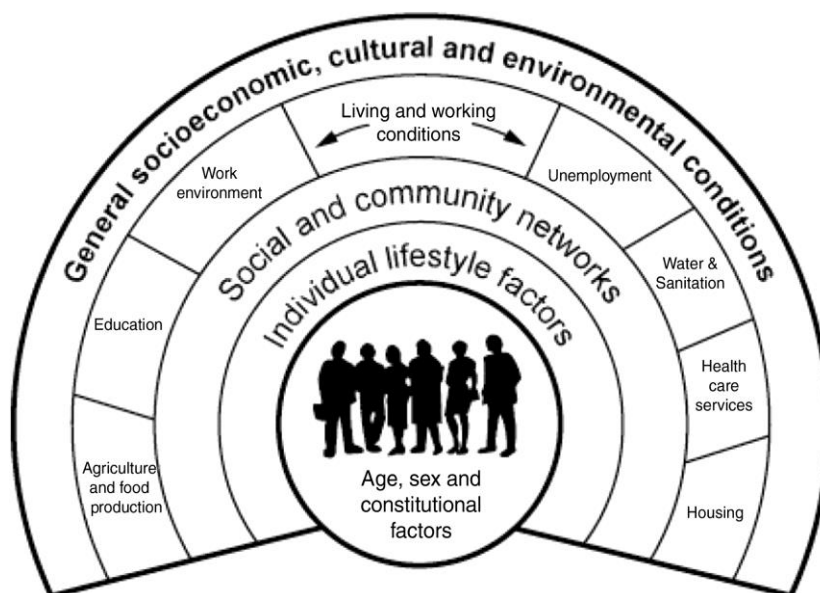
Bezpečností práce se komplexně zabývá také Evropská komise, která si ve svém strategickém rámci pro léta 2014-2020 zvolila tři hlavní témata, kterými by se měla v těchto letech zabírat. Jedná se o zlepšení implementace již existujících bezpečnostních pravidel a pravidel týkajících se zdraví zaměstnanců, problematiku spojenou se stárnutím pracovních sil v evropských zemích a v neposlední řadě je jedním z tří hlavních priorit prevence nemocí z povolání, což úzce souvisí s tématem této práce. Při hledání řešení těchto problémových oblastí bude využívat již existujících nástrojů jako je například Evropský program pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI), Evropské sociální fondy (ESF). Tento strategický rámec by měl v ideálním případě plynule navazovat na EU-OSHA Strategy 2007-2012 realizovanou v období předcházejícím.

1.1.4 Podpora zdraví

Podporu zdraví je možno chápat dle WHO jako proces, umožňující lidem zvýšit kontrolu nad jejich zdravím a jeho determinantami a tím posílit jejich zdraví (Bangkokská charta podpory zdraví v globalizovaném světě, WHO, 2005). Jedná se tedy částečně o individuální proces, kdy můžeme být částečně odpovědni za svůj zdravotní stav.

Za první publikaci zabývající se podporou zdraví a péčí o něj je považována Lalondova zpráva z roku 1974, která pojednává o zdravotním stavu Kanadčanů, který označuje jako nepřímo závislý pouze na systému zdravotní péče. Lalondova zpráva totiž chápe podporu zdraví jako komplexní péči více oblastí, při které je nutná jejich spolupráce (Lalonde, 1974). Po vydání této zprávy následovaly konference WHO, kde byla jednotlivá témata detailněji rozpracována, zvláště pak jednotlivé determinanty zdraví.

Dahlgren a Whitehead (1991) představili model jednotlivých zdravotních determinantů, které třídí do pěti základních linií. (Obrázek 1). Tento model je využíván v mnoha moderních publikacích zabývajících se podobným tématem. Můžeme ho tedy označit za nadčasový.



Obrázek 1. Hlavní determinanty zdraví (Dahlgren & Whitehead, 1991)

1. **linie** – Zahrnuje genetické faktory, jako je například věk či pohlaví. Nad touto oblastí má člověk jen minimální kontrolu a v zásadě ji není možné nijak ovlivnit.
2. **linie** – Faktory vyplývající z individuálního životního stylu a osobního postoje ke zdraví. V této oblasti má člověk určitý stupeň volby a je tedy možné tyto faktory kontrolovat. Děje se tak například již na elementární úrovni vzděláním ke zdraví. V této linii je důležité zacílení na populaci s nezdravým životním způsobem.
3. **linie** – Tato linie zahrnuje sociální a společenskou síť, kdy se lidé vzájemně podporují v boji se zdravotními riziky. Do této sítě můžeme zařadit rodiny, příbuzné, přátele, stejně tak dobrovolnické organizace a společenství.
4. **linie** – Zlepšení životních a pracovních podmínek jako je pracovní prostředí, vzdělání, zkvalitnění potravin, nezaměstnanost, zdravotně nezávadná voda a její dostatek pro všechny, kontaminace kanalizace, systém zdravotní péče a bydlení. Všechna tato témata úzce souvisí s veřejnou politikou, ale některá rozhodnutí v této oblasti mohou učinit i jednotlivé obchodní společnosti, odbory či dobrovolnické organizace.
5. **linie** – Poslední linie poukazuje na globální socioekonomické a kulturní podmínky a také na životní prostředí. Změny v těchto oblastech jsou dlouhodobého charakteru, tyto faktory tedy nelze okamžitě změnit. Je možné je postupně ovlivňovat pomocí rámcových ekonomických strategií, daňovou politikou, obchodní politikou a environmentálními dohodami mezi jednotlivými státy.

Nutbeam (1986) definuje determinanty zdraví podobně, a to jako osobní, společenské, ekonomické faktory a faktory životního prostředí, které jsou vzájemně se ovlivňujícími proměnnými a zároveň významně ovlivňují a určují zdravotní stav jedince, skupiny lidí nebo společnosti.

1.2 Pohybová aktivita

1.2.1 Optimalizace životního stylu

Optimalizace životního stylu je pojem, který v sobě zahrnuje spoustu dílčích složek. Všechny tyto složky mají společný cíl a to prevenci neinfekčních hromadných onemocnění, které jsou hrozbou dnešní společnosti. Všechny složky jsou od sebe neoddělitelné a chceme-li optimalizovat svůj životní styl, musíme se zabírat všemi jeho součástmi dohromady a přistupovat k nim jako k celku.

Jednou z hlavních částí optimalizace životního stylu je optimalizace pohybové aktivity. Existuje mnoho studií týkajících se pohybové aktivity a tyto studie obsahují samozřejmě také doporučení pro ideální aktivitu včetně její ideální frekvence, intenzity, délce pohybové aktivity a také druhu provozované pohybové aktivity. Takováto doporučení se mohou lišit, protože se jejich tvůrci vždy snaží výsledky generalizovat pro co největší objem obyvatel, ale v zásadě nesou vždy stejné rysy. Například dle Physical Activity Guidelines for Americans (2008) je pro dospělého člověka doporučováno minimálně 150 minut pohybové aktivity střední intenzity týdně nebo 75 minut pohybové aktivity vyšší intenzity týdně. Také je možné intenzity pohybové aktivity střídát a přizpůsobit tak i časovou dotaci s tím, že pohybová aktivita vyšší intenzity by měla trvat minimálně 10 minut a měla by být rovnoměrně rozložená v rámci celého týdne. Dále považuji za podstatné zmínit, že ve výše uvedeném dokumentu je hned na začátku textu týkajícího se doporučení ohledně pohybové aktivity uvedeno, že vždy je lepší alespoň nějaká pohybová aktivita, než žádná a lidé by měli být v této věci sami iniciativní. Physical Activity Guidelines for Americans (2008) obsahují ještě více doporučení týkající se například silového tréninku a také specifikují pohybové doporučení pro děti a mládež a také seniory. Všechna doporučení jsou sestavena tak, že při dodržování doporučených dávek pohybové aktivity již získáváme zdravotní benefity.

EU Physical Activity Guidelines (2008) doporučuje dospělým, aby prováděli pohybovou aktivitu střední intenzity minimálně 30 minut 5 dní v týdnu nebo minimálně 20 minut pohybovou aktivitu vyšší intenzity 3krát týdně. K tomu je doporučeno zařazení silových cviků 2 až 3krát týdně. I v tomto dokumentu je blíže specifikováno doporučení pro děti a mládež a pro seniory.

Další neméně důležitou složkou optimalizace životního stylu je optimalizace stravovacích návyků. Touto problematikou se zabývá mnoho organizací v čele s WHO, která v roce 2008 vydala Bílou knihu – Strategie pro Evropu týkající se zdravotních problémů souvisejících s výživou, nadváhou a obezitou. Tato strategie obsahuje mnoho výživových doporučení, která jsou zpracována velmi detailně. V úvodu tohoto dokumentu je také uvedeno, že můžeme předpokládat, že až 80 % případů onemocnění srdce, cévních mozkových příhod či diabetes mellitus II. typu by bylo možné předejít, pokud bychom vyloučily rizikové faktory běžného životního stylu. To samé je možné říci o 40 % případů rakovinových onemocnění. WHO v tomto dokumentu dále uvádí, že většina hlavních faktorů, které se nepříznivě na zdraví uplatňují, souvisejí právě s výživou. Mezi nejzávažnější problémy je zařazen například nadbytečný příjem soli, nevhodné složení tuků, vysoký příjem alkoholu, vysoký příjem energie a naopak nedostatečný příjem ovoce a zeleniny.

Jako další podstatnou součást optimalizace životního stylu je možné zařadit péči o naši duševní pohodu, protože jak je zřejmé z definice zdraví dle WHO, duševní pohoda má na naše zdraví značný vliv. I v této oblasti zasahující do našeho životního stylu jako celku existuje mnoho organizací zabývajících se problematikou duševního zdraví v čele s Národním ústavem duševního zdraví. Tento ústav nabízí mnoho programů, které pomáhají řešit již závažné zdravotní stavy, ale také nabízí preventivní programy pro širokou veřejnost. Dle Kohoutka (2015) duševní pohoda znamená, že duševní pochody člověka probíhají harmonicky, umožňují správně odrážet vnější realitu a člověk je schopný přiměřeně a pohotově reagovat na všechny podněty. Je schopný také řešit všechny běžné i mimořádné neočekávané úlohy a má chuť se stále zdokonalovat a má pocit uspokojení ze svých činností.

1.2.2 Ekonomický přínos pohybové aktivity

Felderer (2006) uvádí, že hrubý domácí produkt, saldo zahraniční bilance, zaměstnanost a investice, což jsou makroekonomické agregáty na makroekonomické úrovni, jsou složky stále více ovlivňovány „sportem“ a rekreací.

Dále WHO (2003) poukazuje na to, že investováním pouze jednoho dolaru do programů podporujících pohybovou aktivitu, by bylo možné ušetřit až 3,2 dolaru ve zdravotnické sféře. Pohybová inaktivita se v ekonomické sféře projevuje natolik, že kdyby se jen 10% lidí, kteří v současnosti vedou sedavý způsob života, začalo pravidelně hýbat, vedlo by to k ušetření až 5,6 miliard dolarů (Jones & Eaton, 1994).

Tyto ušetřené peníze by mohli být navráceny do systému podporujícího pohybovou aktivitu, a tím by v příštích letech mohlo být ušetřeno více finančních prostředků.

Vezmeme-li v úvahu ekonomický přínos pro firmu podporující pohybovou aktivitu, má také rozhodně nemalý vliv na hospodaření celé společnosti. Dle WHO (2003) mohou programy na podporu pohybové aktivity na pracovišti snížit krátkodobou nemocnost o 6 – 32 %, a tím zvýšit celkovou produktivitu o 2 – 52 %. Dle dalších studií bylo zjištěno, že je daleko efektivnější financovat primární prevenci, mezi kterou spadá i podpora pohybové aktivity, než financovat samotnou léčbu hromadných neinfekčních onemocnění (Stephenson, Bauman, & Armstrong, 2000).

Odborníky byly také vytvořeny modely, které mají za úkol simulovat ekonomicky aktivní prostředí se všemi jeho součástmi. Pomocí těchto modelů bylo vypočteno, jaká by teoreticky byla finanční úspora při investování do programů týkajících se podpory zdraví a všechny tyto teoretické modely (Strategy Unit 2002, WHO 2003) potvrdily finanční úsporu při investování do primární prevence až několik miliard amerických dolarů.

1.3 Podpora zdraví ve firmě

1.3.1 Zdravotní politika

Pojem zdravotní politika je vysvětlován jako souhrn psaných dokumentů, pravidel, průvodců, obsahující politická rozhodnutí o tom, které akce se považují za legitimní a nezbytné k posílení zdravotnického systému a k posílení zdraví obecně. Avšak tyto formální dokumenty mají praktický přesah pro politické aktéry (jako například pro střední management, zdravotnické pracovníky, pacienty a občany) na každodenní bázi (například v managementu, v zásilkové službě a celkově v interakci s okolím). Nakonec se taková denní praxe stane zdravotní politikou samotnou a bude k tomu navíc již osvědčená, v čemž je rozdíl oproti formálním dokumentům (Lipsky, 1980).

Pro některé lidi je zdravotní strategie "synonymem pro politiku a zabývá se výslovně lidmi, kteří ovlivňují vytváření strategií, tím, jak tento vliv uplatňují a za jakých podmínek" (Buse, Mays, & Walt, 2005).

Zdravotní politika funguje na více úrovních v čele s tou světovou, s návazností zdravotní politiky nadnárodní, národní a místní. Na světové úrovni je hlavním aktérem Světová zdravotnická organizace. Na nadnárodní úrovni působí hlavně Evropská unie spolu s několika neziskovými organizacemi (HEPA, Agita Mundo a další). Tyto nestátní organizace často úzce spolupracují spolu se Světovou zdravotnickou organizací a jsou jí také podporovány.

Národní úroveň zdravotní politiky zajišťuje Ministerstvo zdravotnictví České republiky, které je dle zákona č. 258/2000 Sb. § 80 zodpovědné za vytváření národních programů podporujících zdraví a poté jejich plnění s ohledem na ochranu veřejného zdraví. Také vyhodnocuje úspěšnost všech kampaní týkajících se veřejného zdraví a monitoruje aktuální situaci v České republice. V této činnosti je aktivní i Státní zdravotní ústav, který je příspěvkovou organizací Ministerstva zdravotnictví a jehož hlavní činností je zpracovávání metodické části všech budoucích programů, monitoring aktuálního stavu a další činnosti spojené s podporou veřejného zdraví.

Zdravotní politika na místní úrovni je přímo závislá na komunální politice, kdy jedna složka bez druhé postrádá potřebnou komplexnost. Součástí zdravotní politiky na obecní úrovni je podpora zdraví v určitých komunitách, které můžeme chápat jako neoddělitelné. Jedná se o podporu zdraví ve školách, firmách a v dalších statutárních zařízeních.

1.3.2 Zdravotní politika firmy

První programy podporující zdraví na pracovišti vznikaly dle Hamříka, Kalmana, & Pavelky (2009) v sedmdesátých letech, kdy si firma snažila zajistit dobrý zdravotní stav svých klíčových zaměstnanců. V dalších letech se zacílení rozšířilo i na řadové zaměstnance.

Dalším významným krokem bylo vytvoření prvního programu National Workplace Health Project v Austrálii, který měl zkoumat právě efektivitu podpory zdraví na pracovišti zaměstnavatelem. Hlavními složkami tohoto programu bylo zmenšit počet kuřáků, omezit konzumaci alkoholu a zaměřit se na přiměřenou pohybovou aktivitu a zdravou životosprávu (Simpson et al. 2006).

V současné době funguje několik subjektů, které se věnují právě podpoře zdraví na pracovišti a dlouhodobě se snaží vytvořit podklady pro činnost zaměstnavatelů v této oblasti. Nejvýznamnější organizací věnující se této problematice je v současné době Evropská síť pro podporu zdraví na pracovišti, která byla založena roku 1996 a sdružuje národní zdravotní a bezpečnostní instituce a další subjekty (např. i zdravotní pojišťovny) zabývající se veřejným zdravím. Tato organizace zaštitila již několik kampaní, mezi které patří například Move Europe, která probíhala v letech 2007 – 2009 a věnovala se konkrétně podpoře zdravé životosprávy na pracovištích a probíhala i v České republice.

Přímo pro zaměstnavatele byl organizací The National Institute for Health and Care Excellence v roce 2008 vydán průvodce, ve kterém je popsáno, jakým způsobem motivovat zaměstnance ke zvýšené pohybové aktivitě. Průvodce nabízí konkrétní tipy pro zaměstnavatele jak tohoto efektu docílit. Doporučuje například umístit do prostor firmy tabule motivující zaměstnance k používání schodiště namísto výtahu nebo

podporovat zaměstnance, aby k cestě do zaměstnání využívali aktivního transportu. Také vyzívá zaměstnavatele ke stanovení konkrétního plánu podpory pohybové aktivity, který by měl být napříč všemi odděleními a strukturami dané společnosti. Tento plán by měl být potom celé společnosti představen, a měly by být vysvětleny jeho jednotlivé části, aby byl všem srozumitelný.

1.3.3 Možnosti podpory zdraví ve firmě

Již z předcházející kapitoly vyplývá, že různé programy podporující zdraví na pracovišti existují a záleží jen na samotném zaměstnavateli, zda považuje toto téma za důležité a programy za následovníhodné. Pro zkonkretizování činností zaměstnavatele vedoucích k podpoře zdraví jeho zaměstnanců následuje rozdělení těchto činností z různých aspektů.

I. Základní rozdělení je podle toho zda je zdraví zaměstnavatelem podporováno během pracovní doby nebo mimo ni.

- **v pracovní době** – „program“, který probíhá přímo během pracovní doby případně během pracovní pauzy (cvičení, kompenzační cvičení, chůze po schodech, zdravé stravování, ergonomie aj.), zaměstnanec nemusí za programem nikam docházet

- **mimo pracovní dobu** – „program“ podporující zdraví je zřízen ve volném čase zaměstnanců, může být provozován mimo místo pracoviště i v místě pracoviště, program může mít pevný časový rámec nebo si může sám zaměstnanec zvolit, kdy a kde bude podporovanou činnost vykonávat (cvičení, aktivní transport, očkování aj.)

II. Dalším aspektem podpory zdraví na pracovišti je, zda sám zaměstnanec má možnost podporu ze strany zaměstnavatele ovlivnit.

- **jednoduše ovlivnitelná podpora zdraví** – sám zaměstnanec se může rozhodnout, zda se „programu“ zúčastní a v jaké míře podporu zdraví využije

(poukazy na cvičení, zázemí na pracovišti jako je např. možnost sprchy či úschovy kola aj.)

- **složitěji ovlivnitelná podpora zdraví** – zaměstnanec sice může míru podpory zdraví ovlivnit, ale takový postup vyžaduje již minimálně konzultaci s jeho zaměstnavatelem či kolegy (použití zvlhčovače vzduchu na pracovišti, použití ergonomického nábytku aj.)

III. Rozdělení může být také podle toho, zda vyžaduje podpora zdraví na pracovišti aktivní přístup samotného zaměstnance a pravidelné vynakládání jeho energie.

- **aktivní přístup zaměstnance** – zaměstnanec musí sám vyvinout určité úsilí, aby využil benefit pro jeho zdraví od svého zaměstnavatele (cvičení, chůze do schodů, aktivní transport aj.)

- **pasivní přístup zaměstnance** - zaměstnanec nemusí vyvinout žádné zvláštní úsilí k využití zdravotního benefitu (ergonomický nábytek, wellness, zvlhčovač vzduchu na pracovišti)

IV. Dalším aspektem, dle kterého můžeme blíže charakterizovat podporu zdraví na pracovišti, je finanční stránka věci. Samozřejmě, že každá aktivita vyžaduje určitý finanční obnos, v tomto dělení, je však brán v potaz pouze finanční obnos, dopadající přímo na zaměstnance tzn. zda zaměstnanec dostane konkrétní částku či nikoliv.

- **finanční podpora zdraví** – zaměstnanec dostává od svého zaměstnavatele přímé finance nebo například poukázky, které sám může proměnit na různé služby podporující jeho zdraví

- **nefinanční podpora zdraví** – zaměstnavatel zařídí konkrétní podobu podpory zdravotního benefitu, který pak představí v konečné podobě zaměstnanci (konkrétní cvičební lekce, pronájmy konkrétních prostor ke cvičení, zázemí pro zaměstnance – sprchy aj.)

V. Dalším důležitým kritériem je, zda má zaměstnanec své zdraví podporovat ve skupině nebo individuálně. Jak skupinové tak individuální programy mohou mít své výhody i nevýhody. Je tedy důležité, aby si zaměstnavatel předem určil zacílení podpory zdraví směrem ke svým zaměstnancům.

- **skupinová podpora zdraví** – znamená, že se na programu podporujícím zdraví zaměstnanec nepodílí sám, ale minimálně s dalším ze spolupracovníků (skupinová cvičení aj.)

- **individuální podpora zdraví** – zaměstnanec se programu podporujícím zdraví účastní sám, často i bez vědomí ostatních spolupracovníků (očkování, nákup zdravotní obuvi aj.)

VI. Posledním aspektem, dle kterého je možné dělit podporu zdraví na pracovišti, je druh dané podpory. V současné době se nabízí celá škála možností, jak může zaměstnavatel pečovat o zdraví svých zaměstnanců. Také může využít pomoci některé specializované firmy, kterých je v posledních letech velký nárůst (např. Zdravý podnik, Klub zdravá záda aj.) a většina z nich nabízí komplexní služby v této problematice.

- **ergonomie** – zaměstnavatel může jako formu podpory zdraví na pracovišti zvolit vybavení kanceláří ergonomickým nábytkem či dalšími pomůckami. Důležitá je také výška pracovní plochy a nastavení výšky monitoru. Existují dokonce firmy, které dovedou upravit dle ergonomických zásad jakýkoliv prostor (např. SpacePlan)

- **zdravá životospráva** – Touto formou může zaměstnavatel ovlivnit zdraví svých zaměstnanců pouze částečně. Prvním krokem ke zdravé životosprávě ve firmě je zařízení, kde si mohou zaměstnanci v klidu vychutnat oběd či svačinu bez okolního stresu. Dále může být upravena nabídka jídel ve firemních jídelnách, kantýnách apod., pokud firma samozřejmě podobným zařízením

disponuje. Lze upravit nabídku v prodejních automatech v prostorách firmy, pokud se zde nachází. Také je důležité zajistit pravidelný přísun tekutin, kdy jsou preferovány ty neslazené.

- **příspěvky na zdravotní prevenci** – Je možné také pečovat o zdraví svých zaměstnanců tím, že je zaměstnavatel finančně podpoří v nákupu různých léčiv, vitamínů, částečně přispěje nebo celkově uhradí nepovinná očkování. Tato forma podpory zdraví je často praktikována například ve školství, kdy zaměstnanci ročně získávají určitou sumu určenou k nákupu léčiv bez potřeby lékařského předpisu (ZŠ Jabloňová Liberec, ZŠ Švermova Liberec aj.)

- **kompenzační cvičení, fyzioterapie** – Tato forma podpory zdraví na pracovišti je často využívána u sedavých zaměstnání. Je potřeba, aby na správné provedení kompenzačních cviků dohlédl fyzioterapeut či jiná k této činnosti kompetentní osoba. Je možné si objednat kompenzační lekce jako skupinové tak individuální, kdy fyzioterapeut může dorazit přímo do prostor konkrétní firmy. To vše samozřejmě záleží na konkrétní společnosti, která službu nabízí.

- **vytvoření vhodného zázemí podporující zdraví** – Vytvoření zázemí pro zaměstnance, které můžeme označit za podporující zdraví, nemusí být pro zaměstnavatele vůbec lehké. Každopádně už to, že zaměstnavatel určí např. bezpečné a přístupné místo, kde si mohou zaměstnanci zanechat během pracovní doby jízdní kolo, může být pro zaměstnance motivací k využívání tzv. aktivního transportu. Jako zázemí podporující zdraví zaměstnanců je také možné zařadit možnost sprchy na pracovišti nebo například vyhrazený prostor, kde se zaměstnanci mohou během pracovní doby protáhnout (mohou zde být například různé kompenzační pomůcky). Také je důležité, aby zaměstnanci měli k dispozici příjemné místo, kde mohou strávit dobu během pauzy bez okolního stresu.

- **kvalita vzduchu** – Mnoho výzkumů prokázalo, že kvalita vzduchu může mít vliv na zdraví člověka. Je ovšem nepravděpodobné, že by zaměstnavatel přesunul například celou výrobu do oblasti s kvalitnějším vzduchem. Ovšem

v prostorách firmy je možné pomocí různých přístrojů kvalitu vzduchu ovlivnit a tím předejít některým zdravotním komplikacím u svých zaměstnanců. Je možné využít čističky vzduchu či jeho zvlhčovač.

- **zdravotní obuv** – U tohoto zdravotního zaměstnaneckého benefitu samozřejmě záleží na typu podniku a zda je použití zdravotní obuvi možné. Použitím zdravotní obuvi je možné předejít například bolestem zad (Hane et al., 2013), které se mohou přeměnit na další zdravotní obtíže. Zaměstnavatel tedy může zdravotní obuv hradit nebo na ní přispívat.

- **wellness** – Dle České asociace wellness je tento pojem charakterizován jako stav/pocit blahobytu, jež je maximálně orientovaný na individuální potřeby člověka – vlastní osoby. Je to dlouhotrvající – stupňující se proces proměny psychické, intelektuální, emoční, sociální, duchovní a okolní pohody. Protože definice zdraví v sobě zahrnuje i právě výše uvedené části, může být wellness formou podpory zdraví, ve které může zaměstnavatel podpořit své pracovníky. Může jim nabídnout různé vouchery na procedury, wellness pobyty apod.

- **pohybová aktivita** – Je prokázáno, že právě pravidelná adekvátní pohybová aktivita má pozitivní dopad na zdraví člověka. Toto se týká všech věkových skupin, obou pohlaví a také všech lidí v různých zdravotních stavech (WHO, 2003). Zaměstnavatel může podporovat pravidelnou pohybovou aktivitu přímo na pracovišti například umístěním motivačních tabulí pro využívání schodů namísto eskalátorů. Také může ve firmě upravit konkrétní prostory, které mohou být později využívány k pohybové aktivitě. Další variantou je využití různých slevových kartiček do posiloven a podobných zařízení jako benefity pro zaměstnance. Společnost Allianz a.s. také například nabízí pro své zaměstnance startovné na různé závody, které společnost sponzoruje a to za zvýhodněnou cenu nebo zcela zdarma.

- **zaměstnanecký asistenční program** – Tento bod se týká možnosti zmírnění stresových situací u zaměstnanců. Jedná se o službu, která nabízí nonstop

konzultace s odborníky na telefonu nebo potom i konzultace osobní. Tato služba pomáhá řešit stresové situace týkající se práce, ale řeší i partnerské krize a jiné zátěžové situace. Konzultace jsou samozřejmě anonymní a zaměstnavatel platí za každého zaměstnance zařazeného do programu paušální poplatek. Službu jako benefit pro zaměstnance nabízí například společnost Sanofi – Aventis a Zentiva, které již zaznamenaly úbytek dlouhodobé absence u svých zaměstnanců, což připisují za zásluhy právě tomuto programu.

1.4 Organizace zabývající se podporou zdraví na pracovišti a jejich intervence

Dlouhodobě se otázkou podpory zdraví jako takové zabývá mnoho organizací na světové i místní úrovni. Některé z těchto organizací mají podporu zdraví na pracovišti pouze jako součást svých programů, některé se přímo na podporu na pracovišti zaměřují. Všechny tyto organizace spolu často úzce spolupracují, čímž znatelně rozšiřují pole všech kampaní či programů jimi vytvořených. Mezi významné orgány zabývající se zdravím na pracovišti patří:

International Labour Organization (ILO)

Tato organizace byla založena roku 1919 jako součást Versailleské smlouvy. V současné době organizace sídlí v Ženevě a spadá pod ní dalších 7 regionálních kanceláří, které zabezpečují činnost ILO v rámci jiných kontinentů. Existuje regionální kancelář pro Afriku, Arabské státy, Asii a Pacifik, Evropu a Centrální Asii, Spojené státy, Organizaci spojených národů a pro Latinskou Ameriku a Karibik. Organizace řeší témata týkající se pracovního života občanů a to velmi komplexně. Bezpečnost a zdraví v práci je tedy pouze jedním z mnoha témat, kterými se společnost zaobírá. Další témata, jako je například délka pracovní doby, dětská práce aj., se této problematice také okrajově dotýkají, nicméně pro potřeby této práce nejsou směrodatná.

ILO také společně s United Nations (UN) ustanovily 28. duben jako Mezinárodní den bezpečnosti a zdraví v práci. Poprvé byl uspořádán roku 2003 a během tohoto dne jsou pořádány různé akce, které každý rok upozorňují na jiné téma. Letošní rok 2016 upozorňuje na stres v zaměstnání s důrazem na prevenci.

World Health Organization (WHO)

Světová zdravotnická organizace vznikla 7. dubna 1948 na základě schůzky Spojených národů. V současné době má 194 členských států, mezi které patří i Česká republika. Její hlavní kancelář je v Ženevě, ale celkově je společnost geograficky rozčleněna do několika regionů. Samostatnou kancelář má region Afrika, Amerika, Jihovýchodní Asie, Evropa, Západní Tichomoří a Východní Středozemí. Organizace se zajímá o několik desítek témat a některé z nich souvisí nepřímou s podporou zdraví v zaměstnání. Samostatně řeší organizace toto téma ve složce pracovní zdraví, kde se zajímá o pracovní prostředí a cílí především na prevenci. V těchto letech pracuje WHO

na akčním plánu zabývajícím se zdravím zaměstnanců na světové úrovni (Global Plan of Action on Worker's Health 2008-2017), kdy základem je pět klíčových kritérií směřujících ke zdravému pracovnímu prostředí. Mezi ně patří odhodlané vedení a angažovanost, zapojení pracovníků a jejich zástupců, etika podnikání a jeho legálnost, použití systematických a komplexních postupů pro zajištění efektivity dalšího zlepšování, udržitelnost a integrace.

Pod záštitou WHO také vzniklo několik publikací, které se věnují tématu zdraví ve spojitosti s pracovním prostředím. V roce 2010 vznikla publikace s názvem Zdravotní dopad psychosociálních rizik v práci: přehled (Health Impact of Psychosocial hazards at Work: An Overview), která rozebírá dopad pracovního prostředí na stres spojený se zaměstnáním a stres je také pojmem v této publikaci nejčastěji zmiňovaným.

Global Centre for Healthy Workplace (GCHW)

Tato společnost vznikla roku 2012 na základě spolupráce subjektu International Health Consulting a organizace I-genius, které spolu již dříve kooperovali. International Health Consulting stojí například za pořádáním již tří summitů ve světových metropolích, na kterých byla vyhlášena cena Global Healthy Workplace Awards (Londýn 2013, Shanghai 2014, Florianopolis 2015). V mottu této společnosti stojí - „Dobré zdraví značí dobrý obchod“, což se snaží ve firmách globálně aplikovat. Global centre for Healthy Workplace spolupracuje i s dalšími subjekty, jako je například Americká univerzita ve Washingtonu či Association for worksite health promotion (IAWHP). Společnost také pořádá mimo globálních summitů také menší setkání regionálního rázu, které zatím proběhli tři a jsou vedeny formou workshopů.

Evropská síť podpory zdraví na pracovišti (ENWHP)

Jedná se o neformální síť národních bezpečnostních a zdravotních institucí, institucí podporujících zdraví, zdravotních pojišťoven a dalších subjektů.

Jako hlavní činnost ENWHP je zlepšení ochrany a zdraví zaměstnanců, kdy je řešeno převážně zdraví na pracovišti obecně, ale společnost se zabývá tímto tématem i konkrétněji. Řeší například problematiku stárnoucích pracovníků, životní styl zaměstnanců, stres na pracovišti, rovnováhu mezi osobním a pracovním životem aj.

Základním dokumentem této organizace je Lucemburská deklarace, která byla poprvé podepsána roku 1997 a to všemi členskými organizacemi této sítě. V roce 2005

byla Lucemburská deklarace aktualizována. Dle Lucemburské smlouvy (2005) podpora zdraví na pracovišti představuje kombinované úsilí zaměstnavatelů, zaměstnanců a společnosti o zlepšování zdraví a pohody lidí při práci. Dle tohoto dokumentu je toho možno docílit pomocí tří základních principů, kterými je podpora aktivní účasti, stimulace osobního rozvoje a zlepšování organizace práce a pracovního prostředí. Důležitým bodem Lucemburské deklarace je také vyjádření o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (BOZP), kdy je tento obor označen jako nedostačující k tomu, aby se vypořádal se všemi problémy 21. století. Naopak je zde zdůrazněno, že BOZP významně zlepšuje zdraví na pracovišti, snižuje počet nehod v zaměstnání a působí preventivně v otázce nemocí z povolání.

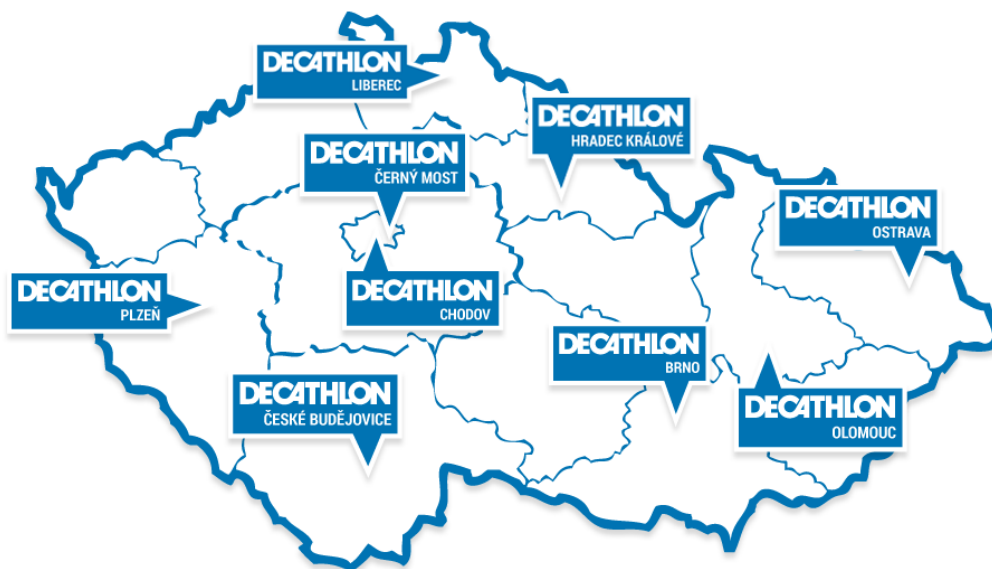
V Lucemburské deklaraci jsou také uvedeny hlavní priority ENWHP, mezi které patří zvyšování povědomí o podpoře zdraví při práci a podpora odpovědnosti vůči zdraví u všech účastněných stran, identifikace a rozšíření modelů dobré praxe, rozvíjení zásad pro efektivní podporu zdraví při práci, spolupráce s malými a středně velkými podniky, rozvíjení podpůrné infrastruktury na národní úrovni zahrnující všechny zainteresované strany a nakonec zajištění závazku u všech členských států, aby začlenily příslušnou politiku.

Evropská síť podpory zdraví na pracovišti vydala také dokument Evropská doporučení k prodloužení a zkvalitnění pracovního života, které má za cíl podpořit Lisabonskou strategii v otázce prodloužení pracovního života. Dalším dokumentem, který vydala tato síť, jsou Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti, která byla zpracována v roce 2005 jako vůbec její první iniciativa. V současné době slouží tento seznam kritérií například při vyhodnocování soutěže Zdravý podnik, která je pořádána Ministerstvem zdravotnictví České republiky.

Mimo vydané dokumenty má za sebou ENWHP také několik úspěšných kampaní na evropské úrovni. V letech 2005 – 2006 proběhla kampaň s názvem Dragon Fly, která měla za cíl začlenit další státy do sítě ENWHP a vytvořit tak prostor pro šíření myšlenky o podpoře zdraví na pracovišti. Další kampaň Move Europe probíhala v letech 2007-2009 a byla zaměřena převážně na podporu zdravé životosprávy (zdravá strava, kouření aj.). V návaznosti na Move Europe byla v letech 2008 – 2010 spuštěna kampaň Menthealthwork, která byla zacílena na duševní pohodu na pracovišti. Souběžně s těmito projekty běžela i kampaň Work Adapted for All (2008 – 2013), která se snažila o podporu návratu na pracoviště zaměstnanců s chronickými chorobami.

1.5 Společnost Decathlon

Firma Decathlon je maloobchodním prodejcem sportovního vybavení včetně oblečení a obuvi. Svůj první obchod otevřela ve francouzském městě Lille v roce 1976. Společnost založil francouzský podnikatel Michel Leclercq, který v současné době stále vlastní 40% společnosti. Po vytvoření úspěšné základny na francouzské půdě začala společnost velmi rychle expandovat do zahraničí. V současné době má společnost Decathlon 1031 poboček, přičemž firma stále hledá nová místa pro expanzi. Svě pobočky má v podstatné části Evropy, v Asii a Africe a v letošním roce expandoval do Jižní Ameriky. V roce 2015 má Decathlon pobočky celkem ve 21 zemích. Exponenciálně roste i počet zaměstnanců, který v roce 2015 překročil 70 000. V České republice má Decathlon v současné době 9 prodejen a to v Olomouci, Hradci Králové, Ostravě, Brně, Plzni, Liberci, Českých Budějovicích a v Praze má prodejny celkem dvě – Chodov a Černý most (Obrázek 2). V Praze je také současně česká centrála společnosti nazývaná většinou Backoffice. Její součástí je i mnoho zahraničních zaměstnanců (obzvláště z Francie), kteří jsou zároveň členy týmu expanze. V současnosti má společnost Decathlon v ČR celkem cca 500 zaměstnanců.



Obrázek 2. Rozmístění všech prodejen firmy Decathlon v ČR

(<http://www.decathlon.cz/c/202-prodejny>)

Firma Decathlon si zakládá na inovativním přístupu a ve znamení inovací jsou i výrobky této společnosti. Decathlon má totiž své vlastní značky nazývané passion brands a pomocí nich se prezentuje na trhu. Každá z těchto 20 značek se zabývá konkrétním sportem a uvolňuje velké procento financí do vývoje jednotlivých produktů. Mezi nejznámější z těchto značek můžeme jmenovat například značky Quechua, B'Twin, Kalenji a Wed'ze. Samotný vývoj i testování prototypů a finálních produktů probíhá výhradně interně a inovativní produkty potom prodává Decathlon také výhradně ve svém řetězci prodejen. Každá ze značek má svou vlastní historii a svou základnu ve Francii, kde veškerý výzkum probíhá.

Jako svůj závazek uvádí firma Decathlon na svých webových stránkách udržitelný rozvoj, kdy chce být zodpovědným hráčem na poli ekonomickém a zároveň i v souvislosti se sociálními podmínkami. Prioritou společnosti je vytvářet dlouhodobé hodnoty pro své zaměstnance, zákazníky, partnery, občany a své akcionáře. Ve svém plánu udržitelnosti označuje firma osobní bezpečnost jako primární téma, kdy se odvolává k podobné strategii, jako vyznává *Global centre for healthy workplace* a to, že dobrý stav týmu také přináší ekonomický růst. Pomocí různých nástrojů (podpora, prevence, risk management, cvičení atd.) firma zajišťuje bezpečnost svých zaměstnanců, kdy každá země může využít rozdílnou formu (e-learning, školení atd.). Na konci každé takové bezpečnost podporující prezentace by dle metodiky firmy měl být předložen dotazník, kde si zaměstnavatel potvrdí, zda zaměstnanci všemu dostatečně porozuměli a jsou schopni vše aplikovat.

Známkou, že firma Decathlon dbá na bezpečnost svých zaměstnanců i zákazníků, je také fakt, že v průběhu otevírací doby, je v každé prodejně vždy osoba mající na starost bezpečnost a zdraví zaměstnanců a současně také všech osob na prodejně přítomných. Tato osoba je vyškolená v otázce bezpečnosti budovy, prevence zranění při konkrétních činnostech zaměstnanců, evakuace i jiných nenadálých situacích. Určité procento zaměstnanců je také proškolené v otázce první pomoci a toto školení je opakováno v ročních intervalech.

1.6 Společnost Sodexo

Firma Sodexo je skupinou zabývající se komplexní nabídkou zaměstnaneckých benefitů a službami u jejích klientů s cílem zlepšení kvality života jejích zákazníků a jejích zaměstnanců. Firma byla založena roku 1966 v Marseilles ve Francii a v současnosti má 428 000 zaměstnanců celkem v 80 zemích světa, díky čemuž je 18. největším zaměstnavatelem světa. Jejím zakladatelem je Pierre Bellon.

Společnost Sodexo je společností, která se významně angažuje v oblasti udržitelného rozvoje a s projektem, který nese název *Projekt pro lepší budoucnost*, se snaží řešit problémy týkající se jejího tržního prostředí. Jeho hlavní oblasti jsou: zodpovědný zaměstnavatel, zlepšování zdraví a životní úrovně, podpora a rozvoj místních komunit a skupin, rozvoj trvale udržitelných vztahů s dodavateli a zlepšení řízení v oblasti životního prostředí. Společnost Sodexo také získala již po sedmé v řadě v roce 2014 ocenění týkající se udržitelného rozvoje RobecoSAM „Gold Class“, dále ocenění Společnost přátelská k rodině (2015), Top odpovědná firma – cena veřejnosti (2015), Aon Hewitt best employer (2015), Odpovědný leader (2014) a další ocenění v předešlých letech.



Obrázek 3. Logo Projektu pro lepší budoucnost obsahující jeho hlavní priority (<http://cz.sodexo.com/home/spolecenska-odpovednost/projekt-pro-lepsi-budoucnost.html>)

Rozsah nabízených společností Sodexo je velmi široký a také z různých oborů. Společnost se angažuje ve zdravotnictví, armádě, sportu a volném čase, v průmyslu a administrativě, ve vzdělávání, nápravných zařízeních, odloučených pracovištích a službách týkajících se seniorů. Jako další oblast podnikání je zařizování zaměstnaneckých benefitů, kdy nabízí benefity na míru konkrétní společnosti.

Sodexo konkrétně nabízí řešení benefitů v oblasti **stravování zaměstnanců** (GastroPass), **poukázky pro volný čas** (FlexiPass, FokusPass, RelaxPass, VitalPass, HolidayPass, SmartPass), **dárkové poukázky pro zaměstnance** (DárkovýPass), **finanční benefity**. Firma také nabízí optimalizaci programu benefitů a jejich komunikaci zaměstnancům klientské firmy, aby zaměstnanci vnímali zaměstnanecké benefity opravdu jako motivaci a ocenění jejich práce.

Rozdělení poukázek pro volný čas:

- I. FlexiPass* – zahrnuje využití zaměstnanci v oblasti kultury, sportu, relaxace a cestování, zdraví a prevence a v oblasti osobního rozvoje. Zaměstnanci mohou FlexiPass využít v síti partnerů skupiny Sodexo, kterých je v současné době 10 000. U poukázek FlexiPass je legislativou nastaven maximální limit na jednoho zaměstnance, který činí 20 000,-Kč/rok.
- II. FokusPass* – je možné je využít v oblasti kultury, sportu, relaxace a cestování a také v oblasti osobního rozvoje. Síť partnerů, kde lze poukázky využít nyní má 6 900 partnerů. Také u poukázek FokusPass je nastaven výše zmiňovaný limit 20 000,-Kč/rok na jednoho zaměstnance.
- III. RelaxPass* – jsou vhodným řešením pro zaměstnavatele, který chce své zaměstnance podpořit v oblasti kultury, sportu a relaxace a je tedy již více zacílit jejich aktivity. K dispozici je zaměstnancům síť 5 000 partnerů, u kterých lze poukázky využít.
- IV. VitalPass* – Je druh poukázek, který lze uplatnit v lékárnách, lázních, optikách a zdravotních potřebách v síti 3 000 partnerů společnosti Sodexo.
- V. HolidayPass* – tento druh poukázek mohou zaměstnanci využít pro částečné pokrytí nákladů spojených s cestováním v České republice i v zahraničí. Lze je využít při platbě na hotelech a chatách v ČR, v lázeňských zařízeních a také v cestovních agenturách a kancelářích. Pro poukázky HolidayPass je

opět legislativně nastaven maximální limit na 20 000,-Kč pro zaměstnance na jeden rok. Poukázky lze čerpat v síti 1 400 partnerů společnosti Sodexo.

VI. *SmartPass* – jsou určeny pro zaměstnavatele, kteří chtějí jejich prostřednictvím zajistit osobní rozvoj a vzdělávání pro své zaměstnance. Mohou být uplatněny pro kurzy osobního rozvoje, jazykové školy, autoškoly či kurzy zájmového vzdělávání (kurzy fotografie, hudební školy apod.). Poukázky mohou být využity u 500 partnerů společnosti Sodexo.

1.7 Systém RelaxPassů v Decathlonu (Sport For All)

Vedení společnosti Decathlon si plně uvědomuje důležitost motivace svých zaměstnanců a využívá k tomu různé nástroje. Jedním z nich jsou pravidelné pohovory s nadřízeným, které mají za úkol shrnout práci jednotlivých pracovníků, usměrňovat ji a motivovat je samotné k další činnosti. Další formou motivace ve společnosti Decathlon je pořádání různých společných meetingů, kdy je jejich program většinou spojen se sportem, protože dle firemní kultury má Decathlon podporovat sportovní aktivitu svých zaměstnanců. Mezi nejdůležitější hodnoty firmy totiž patří vitalita a zodpovědnost a obě tyto hodnoty jsou sportovní činností rozvíjeny.

V srpnu roku 2015 se Decathlon stal klientem společnosti Sodexo a začal svým zaměstnancům nabízet jako benefit RelaxPassy jako formu podpory jejich volnočasových aktivit. Tento celý projekt byl nazván tématicky Sport for All. Každý zaměstnanec, který má u společnosti Decathlon smlouvu na dobu neurčitou i určitou má nárok na RelaxPassy v hodnotě 200,-Kč na měsíc. U zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou se RelaxPass vydávají vždy na rok dopředu u těch, kteří mají smlouvu na dobu určitou, jsou vydány vždy dopředu na sjednanou dobu pracovního poměru. U nových pracovníků jsou RelaxPassy vydány hned při podpisu smlouvy. U zaměstnanců s dohodou o provedení práce jsou RelaxPassy vydávány zpětně za každý měsíc při odpracování minimálně 10/hod za měsíc. V případě, že je ukončen pracovní poměr mezi zaměstnancem a společností Decathlon, tak je zaměstnanec povinen vrátit společnosti poukázky RelaxPass za měsíce, na které nemá na poukázky nárok.

I přes to, že byly RelaxPassy zavedeny až v druhém pololetí, tak byly všem zaměstnancům vydány i zpětně za celý rok. Poukázky vydává všem zaměstnancům HR koordinátor, který je osobou pro to odpovědnou a je určen na každou pobočku samostatně. Je současně osobou, na kterou se může kterýkoliv zaměstnanec obrátit s dotazy týkajícími se projektu Sport for All.

V interních směrnících společnosti Decathlon týkajících se projektu Sport for All je jasně zmíněno, že poukázky RelaxPassy jsou určeny výhradně na podporu sportovních aktivit a relaxační aktivity schválené zaměstnavatelem a využívat poukázky na kulturní aktivity je ve směrnících jasně zakázáno. V obecných podmínkách skupiny Sodexo je uvedeno, že poukázky RelaxPassy jsou určeny na podporu sportovních i kulturních aktivit. Z výše uvedeného vyplývá, že vnitřními směrníci se firma

Decathlon snaží zacílit na sportovní aktivity zaměstnanců ještě více, než umožňují již zacílené poukázky skupiny Sodexo.

2 CÍLE

Hlavním cílem této diplomové práce je zjistit spokojenost zaměstnanců firmy Decathlon s konkrétní formou podpory zdraví ze strany zaměstnavatele a také formu jejího využití.

2.1 Dílčí cíle

1. Zjištění úrovně pohybové aktivity u zaměstnanců firmy Decathlon vzhledem k délce jejich pracovního poměru ve společnosti.
2. Zjištění úrovně pohybové aktivity u zaměstnanců z hlediska jejich pozice ve společnosti.
3. Zjistit, na které aktivity využívají zaměstnanci firmy Decathlon poukázky RelaxPass.

Výzkumné otázky

Jak souvisí úroveň pohybové aktivity s délkou pracovního poměru ve společnosti Decathlon?

Jak se bude lišit úroveň pohybové aktivity zaměstnanců firmy Decathlon na základě jejich pracovního zařazení?

Využívají zaměstnanci RelaxPassy na aktivity, které současně navštěvují nejčastěji?

3 METODIKA

3.1 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor zahrnoval celkem 128 respondentů (49 mužů a 79 žen). Průměrný věk respondentů činil 23 let s tím, že nejstarší respondent měl 43 let a nejmladší 17 let. Výzkumné šetření se uskutečnilo v týdnu 14. 3. 2016 – 21. 3. 2016 a byl rozeslán online přes interní e-mailové adresy.

Tabulka 1. Přehled pracovního zařazení jednotlivých respondentů

	n
Backoffice	13
Prodavač	102
Vedoucí pracovník	13

Legenda: n – počet respondentů

Tabulka 2. Přehled délky pracovního poměru jednotlivých respondentů

	n
méně než 1 měsíc	1
méně než 6 měsíců	21
6 - 12 měsíců	45
více než 1 rok	61

Legenda: n – počet respondentů

Tabulka 3. Přehled zařazení jednotlivých respondentů v rámci poboček ČR

	n
Brno	11
České Budějovice	15
Hradec Králové	6
Liberec	16
Olomouc	8
Ostrava	16
Plzeň	8
Praha Černý most	21
Praha Chodov	27

Legenda: n – počet respondentů

3.2 Použité metody výzkumného šetření

3.2.1 Dotazník IPAQ

Dotazník IPAQ (International Physical Activity Questionnaire) slouží k hodnocení úrovně pohybové aktivity populace ve věku 15 – 69 let, kdy jednotlivé výsledky je možné spolu porovnávat na národní i mezinárodní úrovni. V dotazníku se bere v potaz pohybová aktivita prováděná za posledních 7 dní. (Frömel et al., 2004)

Samotný dotazník funguje na principu zaznamenání všech vykonávaných aktivit v minutách/týden, kdy se pohybová aktivita dále kategorizuje na chůzi, středně intenzivní pohybovou aktivitu, intenzivní pohybovou aktivitu. Dále se v dotazníku člení aktivity vykonávané v domácnosti, v zaměstnání či při přesunech z místa na místo. Poslední část dotazníku obsahuje otázky na čas strávený sezením a také demografické a segmentační otázky (Mitáš & Frömel, 2009).

Pro vytvoření dotazníku pro tuto práci bylo využito otázek zaměřujících se na pohybovou aktivitu a na přesuny, které jsou součástí krátké verze IPAQ. Segmentační otázky byly součástí vlastní ankety, která samotný dotazník doplnila, ovšem nebylo využito všech těchto otázek.

3.2.2 Dotazník COPSQ

COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) vytvořilo NRCWE (National Centre for Working Environment) v roce 2007 v Dánsku. Dotazník slouží k vyhodnocování psychosociálního prostředí na pracovišti. Výhodou tohoto dotazníku je, že má velmi jednoduchý systém pro vyhodnocování. Je tedy možné, aby byl vyhodnocen samostatně v dané firmě bez nutnosti kontaktování externí firmy či složitých statistických postupů (COPSQ II, 2007)

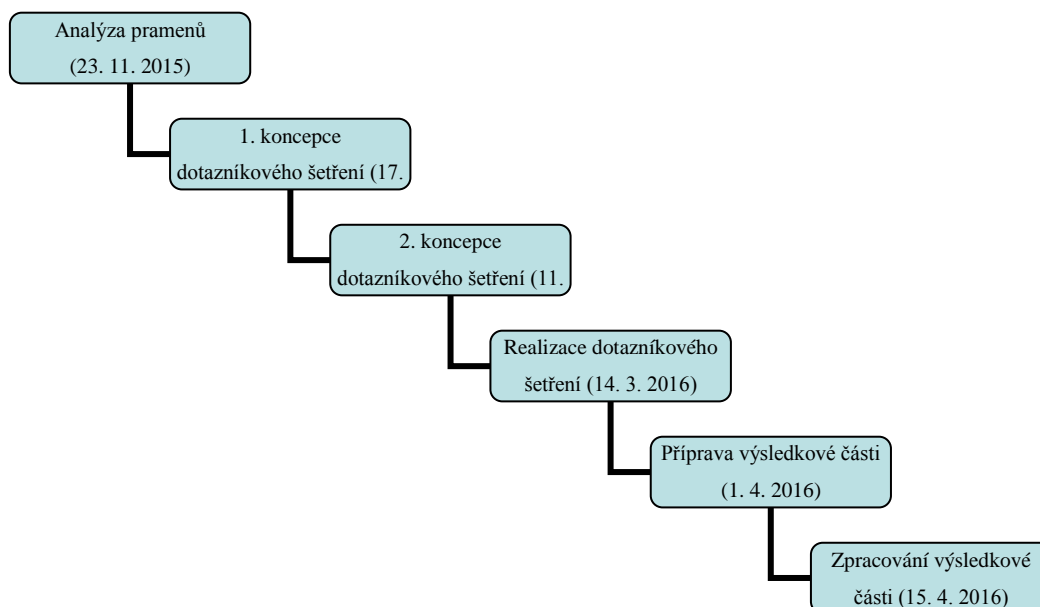
Dotazník COPSQ je rozdělen do několika podkategorií. První soubor otázek slouží k popisu psychosociálního pracovního prostředí, následuje soubor otázek týkajících se práce v návaznosti na soukromý a rodinný život, další otázky se zabývají společnostmi jako takovou a v závěru se objevují otázky zaměřující se na zdraví a pohodu zaměstnanců. Pro potřeby této práce bylo využito otázek týkajících se zdraví zaměstnanců, které byly poté vyhodnoceny dle metodiky COPSQ. Výsledky

prezentované v této práci jsou poté porovnávány s výsledky COPSOQ (reprezentativní skupina 3517 respondentů pracujících v Dánsku), které jsou uvedené v metodice.

3.2.3 Vlastní anketa

Vlastní anketní otázky byly vytvořeny, pro získání výsledků týkajících se konkrétní firmy Decathlon a RelaxPassů. Konkrétně byly položeny otázky týkající se zavedení RelaxPassů, spokojenosti zaměstnanců s nimi, otázka na jejich vnímanou hodnotu a také na aktivity při kterých je RelaxPassů využíváno. Ve vlastní anketě také byly otázky týkající se pracovního zařazení respondentů, otázka týkající se jejich rozmístění na konkrétních pobočkách, otázka na délku pracovního poměru u společnosti. Dále byla použita otázka o preferované pohybové aktivitě, kterou respondenti nejčastěji provozují. Závěrečná část vlastních anketních otázek obsahovala otevřenou otázku na návrhy zaměstnanců na jinou formu podpory zdraví na pracovišti. Tyto návrhy mohou být pro Decathlon zajímavé a mohou být v budoucnosti blíže zpracovány a některé případně realizovány.

3.3 Sběr dat



Obrázek 4. Schéma výzkumného designu

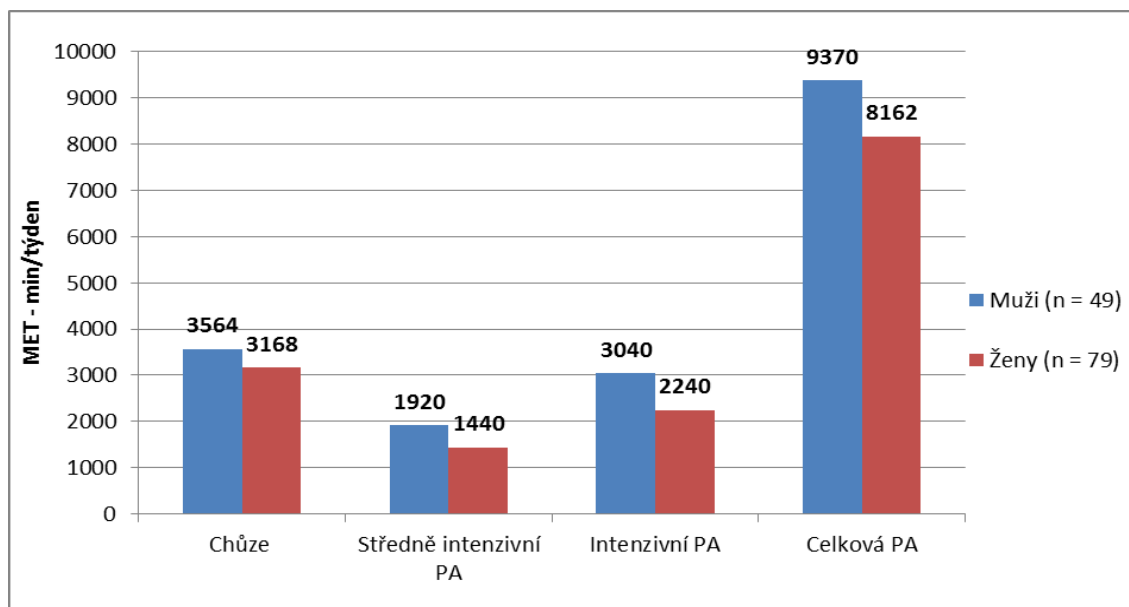
3.4 Statistické zpracování dat

Zpracování výsledků získaných dotazníkovým šetřením proběhlo převážně v programu Microsoft Excel 2010 a STATISTICA 13 Trial verze. Pro zjištění vzájemných závislostí mezi různými skupinami bylo využito neparametrického testu Kruskal-Wallis ANOVA. Pro posouzení vzájemného vztahu mezi proměnnými jsme použili Leveneův test homogenity rozptylů. K posouzení „efekt size“ byl využit koeficient η^2 , který lze využít pouze u testu Kruskal-Wallis ANOVA. Hodnocení koeficientu probíhá poté následovně: $\eta^2 = 0,01$ malý efekt, $\eta^2 = 0,06$ střední efekt, $\eta^2 = 0,14$ velký efekt (Morse, 1999).

4 VÝSLEDKY

3.4 IPAQ

3.4.1 Pohybová aktivita z hlediska pohlaví



Obrázek 5. Hodnocení PA z hlediska pohlaví

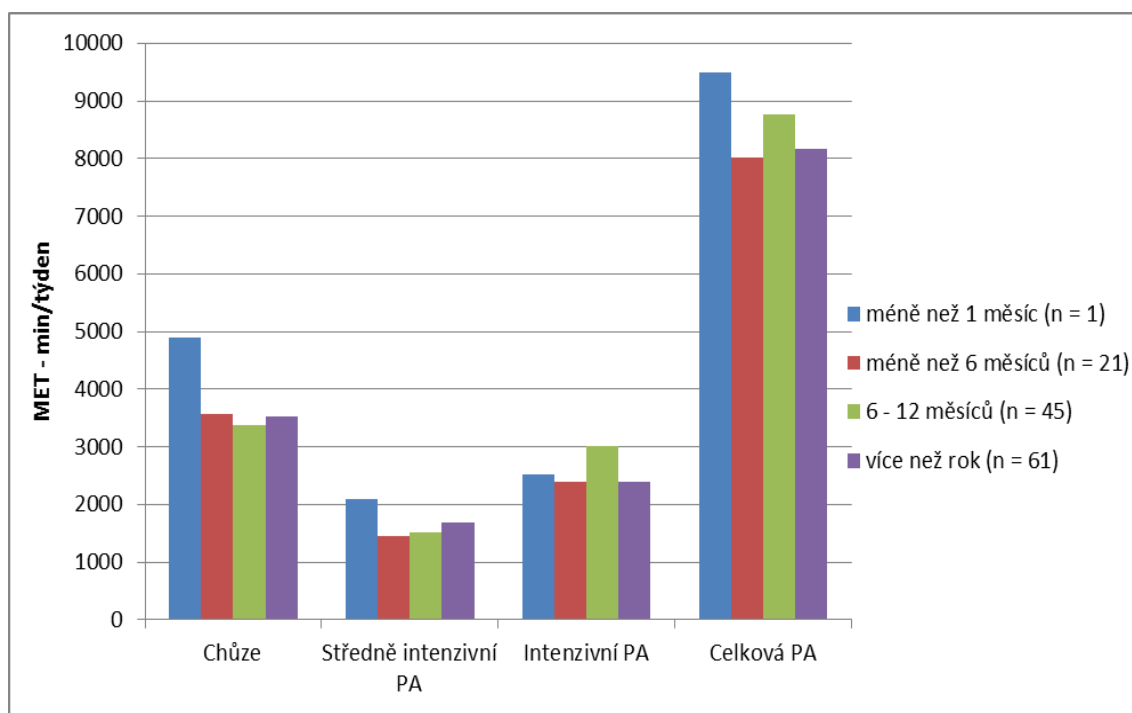
Zaznamenali jsme vyšší hodnotu PA u mužů a to ve všech kategoriích. Nejvyšší schodek jsme zaznamenali v hodnotách „intenzivní PA“, kdy muži přesahovali ženy o 800 MET/tyden. Žádné signifikantní rozdíly však mezi těmito skupinami zaznamenány nebyly ani v jedné kategorii (Tabulka 4).

Tabulka 4. Hodnocení pohybové aktivity z hlediska pohlaví

	Pohlaví	n	H	p	η^2
Chůze	Muž	48	0,10	0,75	0,00
	Žena	80			
Středně intenzivní PA	Muž	48	2,18	0,14	0,02
	Žena	80			
Intenzivní PA	Muž	48	2.57	0,11	0,02
	Žena	80			

Legenda: n – počet respondentů, H – Kruskal-Wallis ANOVA, p – hladina významnosti, η^2 – koeficient „effect size“

3.4.2 Pohybová aktivita z hlediska délky pracovního poměru



Obrázek 6. Hodnocení PA vzhledem k délce pracovního poměru

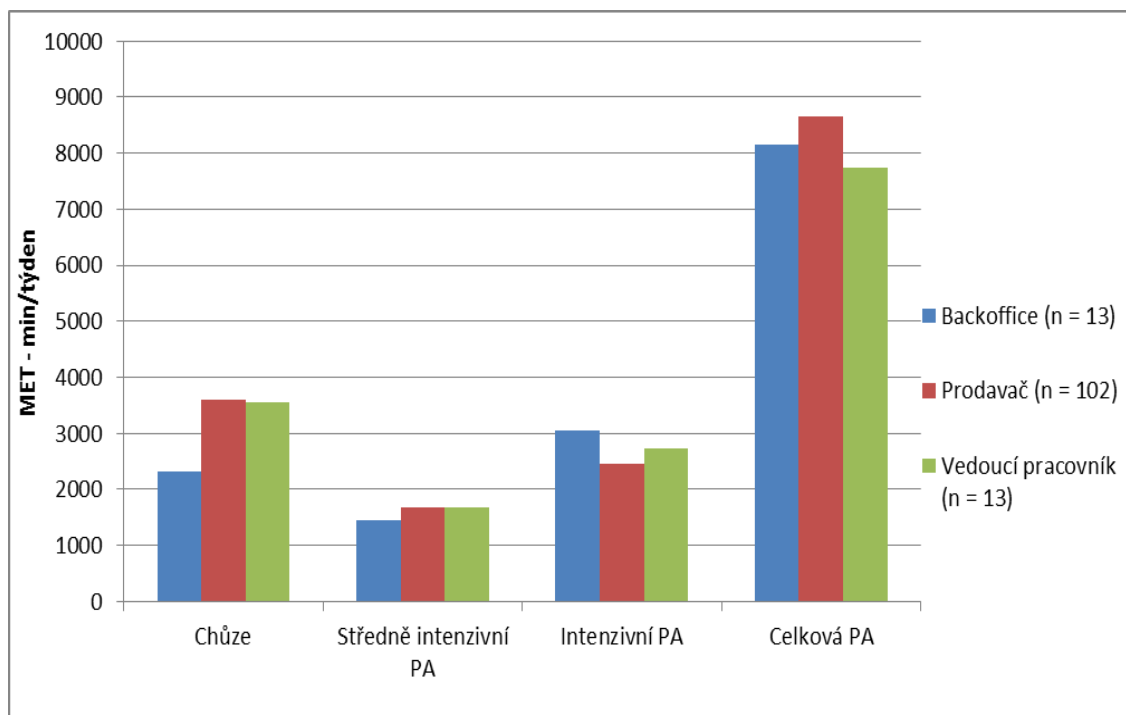
Zaznamenali jsme vyšší hodnotu „intenzivní PA“ u respondentů pracujících ve společnosti 6 – 12 měsíců s hodnotou 3008 MET, ale žádné signifikantní rozdíly z hlediska délky pracovního poměru zaznamenány nebyly.

Tabulka 5. Hodnocení PA vzhledem k délce pracovního poměru

	<i>Délka pracovního poměru</i>	<i>n</i>	<i>H</i>	<i>p</i>	<i>η²</i>
Chůze	méně než 1 měsíc	1	0,71	0,87	0,01
	méně než 6 měsíců	21			
	6 - 12 měsíců	45			
	více než 1 rok	61			
Středně intenzivní PA	méně než 1 měsíc	1	1,7	0,64	0,01
	méně než 6 měsíců	21			
	6 - 12 měsíců	45			
	více než 1 rok	61			
Intenzivní PA	méně než 1 měsíc	1	1,3	0,73	0,01
	méně než 6 měsíců	21			
	6 - 12 měsíců	45			
	více než 1 rok	61			

Legenda: n – počet respondentů, H – Kruskal-Wallis ANOVA, p – hladina významnosti, η² – koeficient „effect size“

3.4.3 Pohybová aktivity z hlediska pracovního zařazení



Obrázek 7. Hodnocení PA z hlediska pracovního zařazení

Zaznamenali jsme vyšší hodnotu „intenzivní PA“ (3040 MET) pro pracovníky backoffice a zároveň nižší hodnotu „chůze“ (2310 MET) u stejné skupiny pracovníků. U žádné z těchto kategorií jsme však nezaznamenali významné rozdíly.

Tabulka 6. Hodnocení PA z hlediska pracovního zařazení

	Pozice	n	H	p	η^2
Chůze	prodavač	102	3,16	0,21	0,02
	vedoucí pracovník	13			
	backoffice	13			
Středně intenzivní PA	prodavač	102	0,31	0,85	0
	vedoucí pracovník	13			
	backoffice	13			
Intenzivní PA	prodavač	102	0,11	0,95	0
	vedoucí pracovník	13			
	backoffice	13			

Legenda: *n* – počet respondentů, *H* – Kruskal-Wallis ANOVA, *p* – hladina významnosti, η^2 – koeficient „effect size“

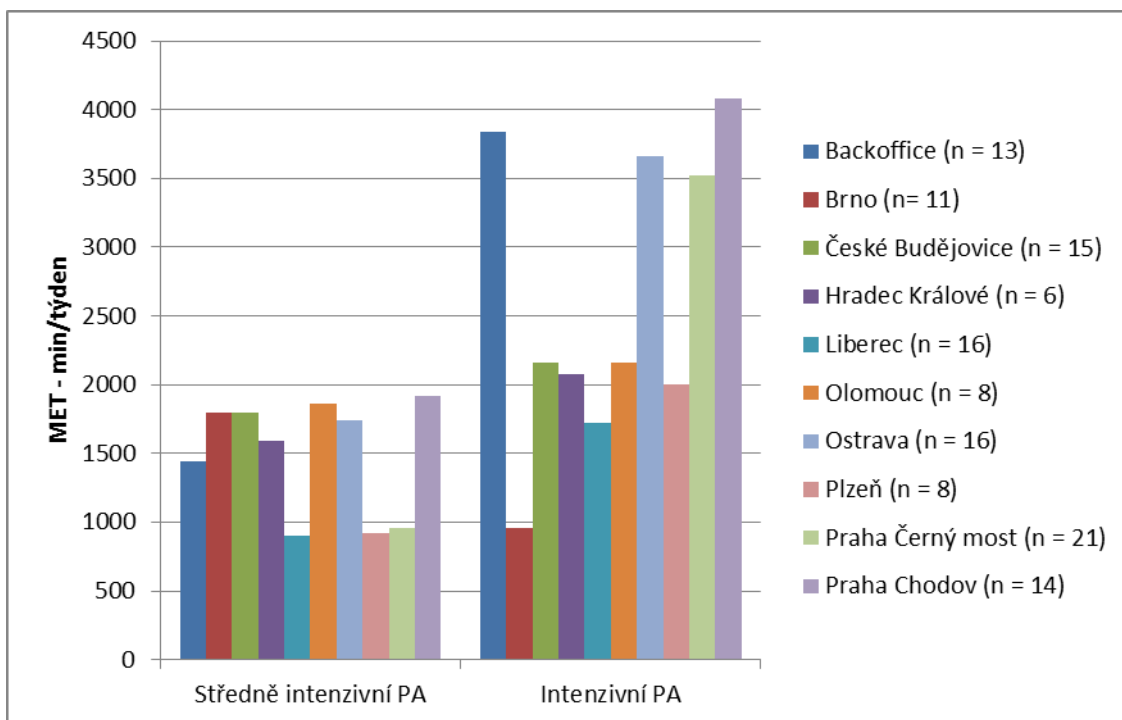
3.4.4 Pohybová aktivita z hlediska geografického rozložení jednotlivých poboček

Tabulka 7. Hodnocení PA z hlediska rozložení jednotlivých poboček

	Geografické rozmístění	n	H	p	η^2
Chůze	Brno	11	5,83	0,76	0,05
	Ostrava	16			
	České Budějovice	15			
	Backoffice	13			
	Hradec Králové	6			
	Praha Chodov	14			
	Praha Černý most	21			
	Liberec	16			
	Plzeň	8			
	Olomouc	8			
	Středně intenzivní PA	Brno			
Ostrava		16			
České Budějovice		15			
Backoffice		13			
Hradec Králové		6			
Praha Chodov		14			
Praha Černý most		21			
Liberec		16			
Plzeň		8			
Olomouc		8			
Intenzivní PA		Brno	11	11,97	0,22
	Ostrava	16			
	České Budějovice	15			
	Backoffice	13			
	Hradec Králové	6			
	Praha Chodov	14			
	Praha Černý most	21			
	Liberec	16			
	Plzeň	8			
	Olomouc	8			

Legenda: *n* – počet respondentů, *H* – Kruskal-Wallis ANOVA, *p* – hladina významnosti, η^2 – koeficient „effect size“

V jednotlivých kategoriích jsme zaznamenali signifikantní rozdíly středního efektu v oblasti „středně intenzivní PA“ ($p = 0,5635$; $\eta^2 = 0,0607$) a „intenzivní PA“ ($p = 0,2151$; $\eta^2 = 0,0942$) (Tabulka 7).



Obrázek 8. Hodnocení PA z hlediska jednotlivých poboček

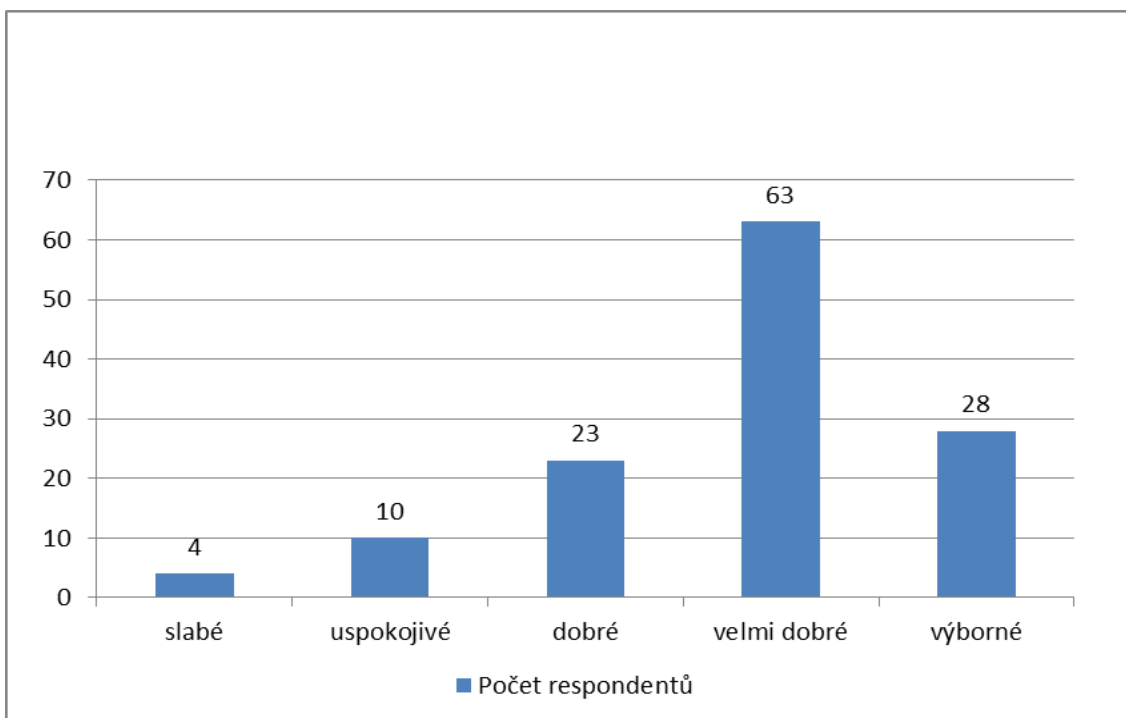
3.5 COPSOQ

3.5.1 Hodnocení zdraví zaměstnanců společnosti Decathlon

Tabulka 8. Hodnocení zdraví zaměstnanců společnosti Decathlon v porovnání s výsledky COPSOQ Denmark

	<i>Decathlon</i>	<i>COPSOQ (Denmark)</i>
n	128	3517
M	2,8	2,6
SD	1,0	0,8

Legenda: n – počet respondentů, M – aritmetický průměr, SD – směrodatná odchylka



Obrázek 9. Hodnocení zdraví zaměstnanců společnosti Decathlon

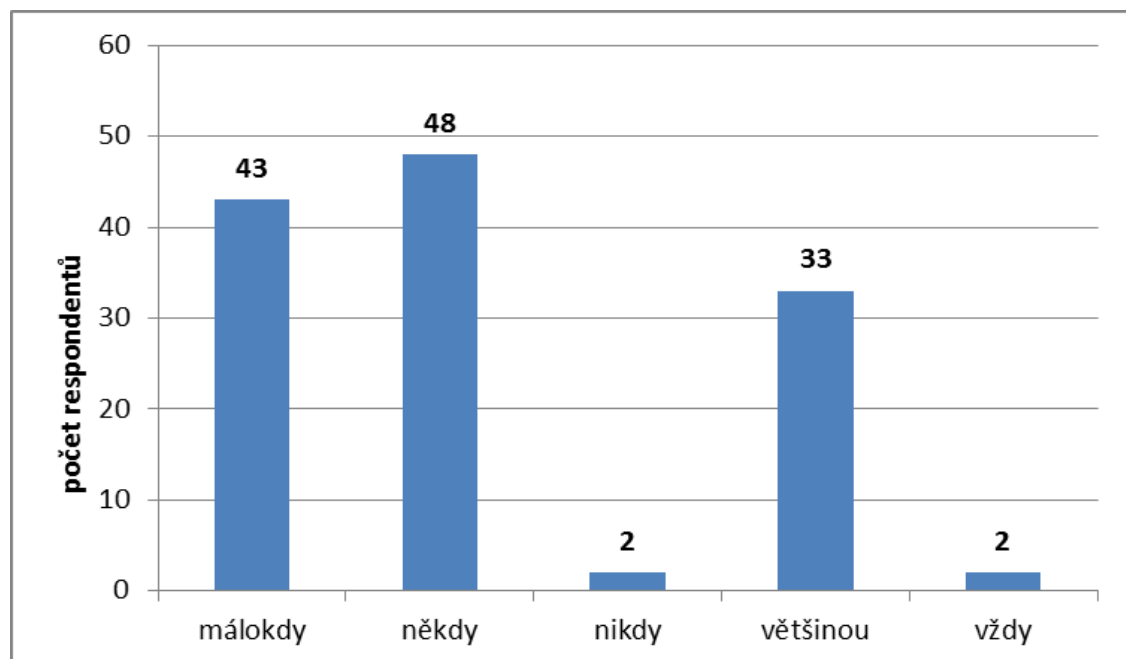
3.5.2 Hodnocení stresu v zaměstnání zaměstnanců společnosti Decathlon

Tabulka 9. Hodnocení hladiny stresu v zaměstnání zaměstnanců společnosti Decathlon v porovnání s COPSQQ Denmark

	<i>Decathlon</i>	<i>COPSQQ (Denmark)</i>
n	114	3517
<i>M</i>	3,3	2,3
SD	1,3	1,5

Legenda: *n* – počet respondentů, *M* – aritmetický průměr, *SD* – směrodatná odchylka

Významné rozdíly byly nalezeny při hodnocení míry stresu v zaměstnání, kdy zaměstnanci Decathlonu dosáhli aritmetického průměru 3,3, přičemž reprezentativní vzorek COPSQQ dosáhl aritmetického průměru 2,3.



Obrázek 10. Výsledky otázky „Jak často jsi v práci vystavený/á stresu (vezmi v potaz poslední 4 týdny)?“

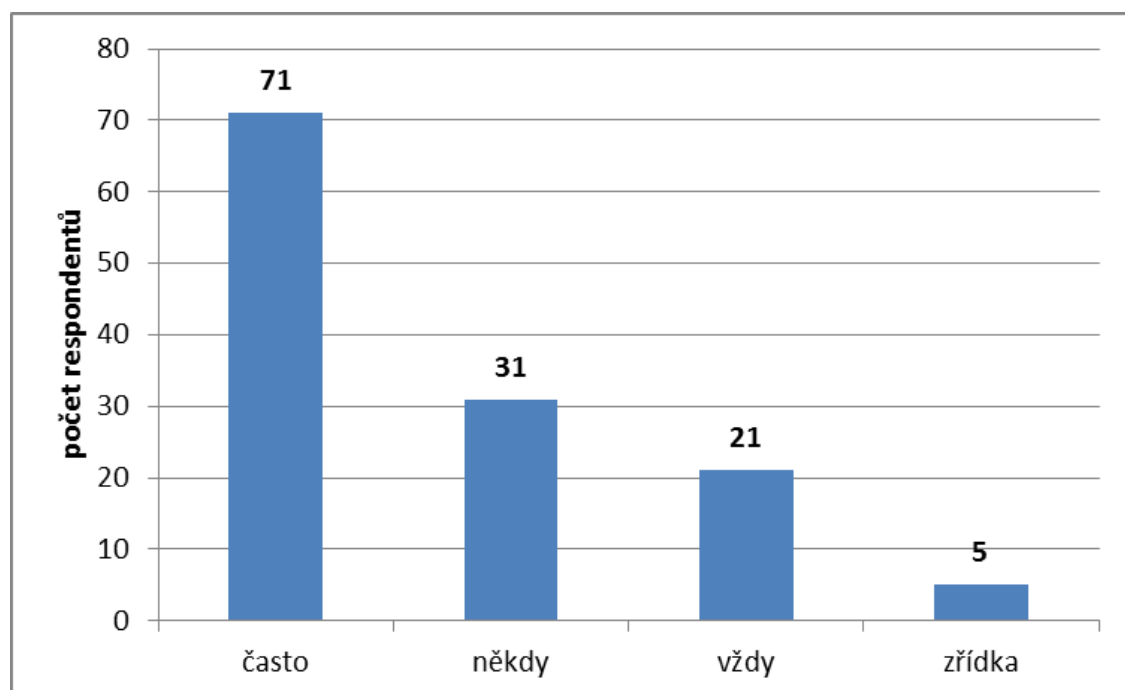
3.5.3 Hodnocení pracovního tempa zaměstnanců společnosti Decathlon

Tabulka 10. Hodnocení pracovního tempa zaměstnanců společnosti Decathlon v porovnání s COPSQQ Denmark

	<i>Decathlon</i>	<i>COPSQQ (Denmark)</i>
n	114	3517
M	5,4	4,7
SD	1,4	1,6

Legenda: n – počet respondentů, M – aritmetický průměr, SD – směrodatná odchylka

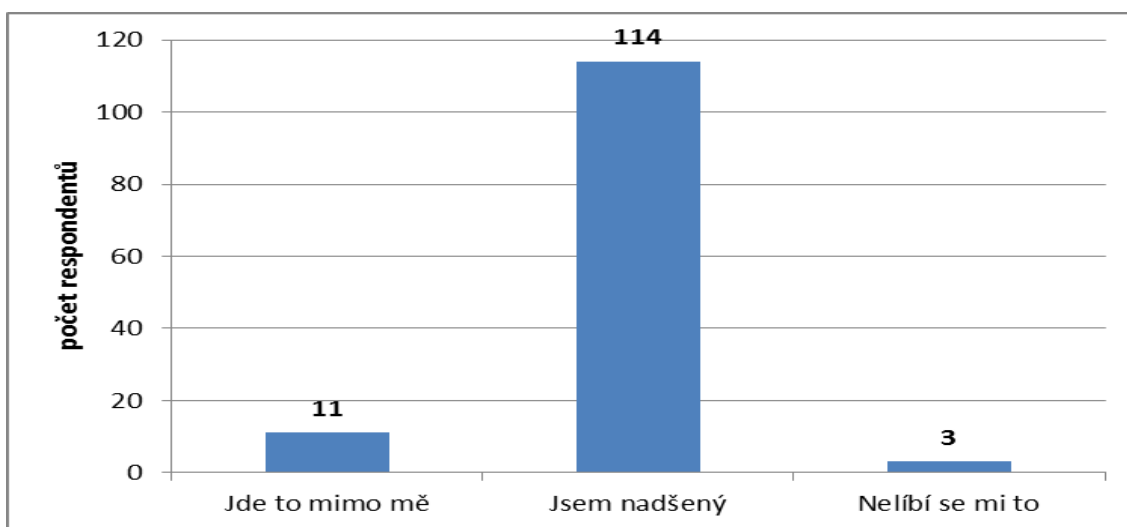
Získané výsledky neprokazují významné rozdíly, avšak aritmetický průměr je u zaměstnanců Decathlonu vyšší než u reprezentativního vzorku COPSQQ a to konkrétně o 0,7. Tato skutečnost je důsledkem vyššího pracovního tempa (Obrázek 11).



Obrázek 11. Výsledky otázky „Je nezbytné držet během práce vysoké pracovní tempo?“

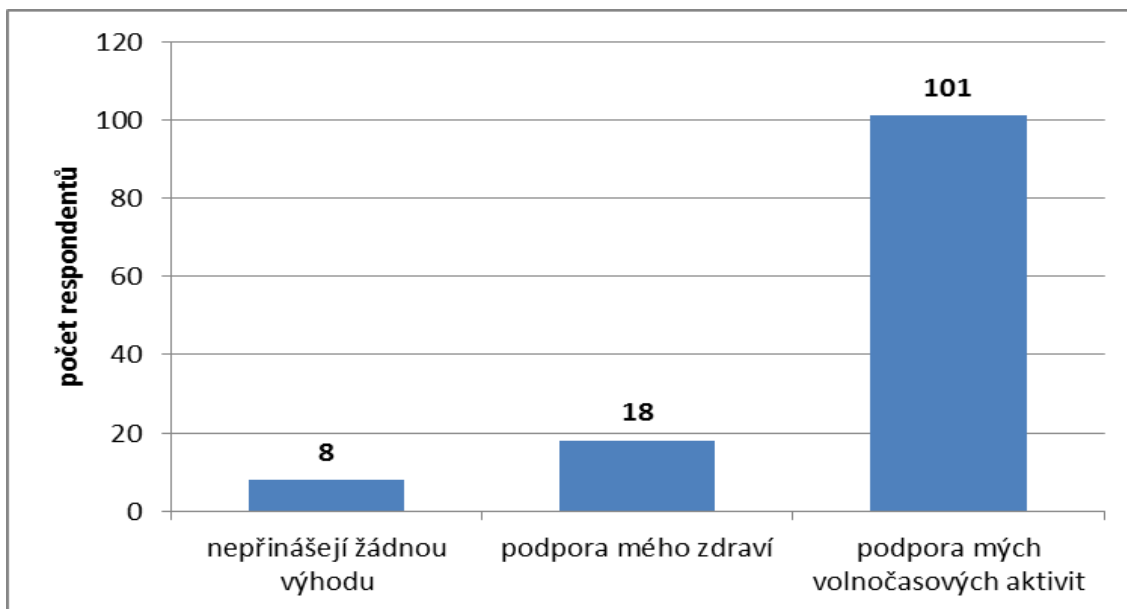
3.6 VLASTNÍ ANKETA

3.6.1 Hodnocení spokojenosti zaměstnanců s RelaxPassy



Obrázek 12. Výsledky otázky „Co říkáš na zavedení systému Relaxpassů v Decathlonu?“

Z výsledků je patrné, že 89 % zaměstnanců odpovědělo, že jsou nadšeni ze zavedení RelaxPassů. Jen 3 zaměstnanci odpověděli, že se jim zavedení RelaxPassů nelíbí. Většina (80 %) zaměstnanců vnímá zavedení RelaxPassů jako podporu svých volnočasových aktivit (Obrázek 13).



Obrázek 13. Vyhodnocení otázky „Jakou Ti RelaxPassy přináší výhodu?“

3.6.2 Využití Relaxpassů zaměstnanci společnosti Decathlon

Tabulka 11. Nejčastěji provozovaná PA zaměstnanců Decathlonu

<i>Druh PA</i>	<i>n</i>
Běh	4
cyklistika	3
fitness (kolektivní lekce)	21
raketové sporty	8
turistika	6
kolektivní sporty	13
plavání	21
posilovna	49
ostatní	1
Celkem	126

Legenda: n – počet respondentů

Z nejčastěji provozovaných PA zaměstnanci Decathlonu se na prvním místě oblíbenosti umístila „posilovna“, kterou navštěvuje 49 respondentů. Druhou nejčastěji provozovanou PA je „plavání“ spolu s „fitness (kolektivní lekce)“. Tyto aktivity provozuje shodně 21 respondentů. Celkem respondenti uvedli, že provozují 9 druhů pohybové aktivity zahrnující položku „ostatní“.

Tabulka 12. PA, na kterou zaměstnanci Decathlonu nejčastěji využívají RelaxPassy.

<i>Druh PA</i>	<i>n</i>
posilovna	42
Lezení	13
fitness (kolektivní lekce)	23
wellness	33
kolektivní sporty	7
plavání	50
lyžování	2
raketové sporty	27
ostatní	10
zatím na nic	3
Celkem	210

Legenda: n – počet respondentů

Zaměstnanci nejčastěji využívají poukazy RelaxPass při „plavání“, konkrétně 50 respondentů. Druhou aktivitou, při které zaměstnanci RelaxPassy využívají je „posilovna“. Pro tuto aktivitu je využívá přesně 42 respondentů. Třetí aktivitou, kde zaměstnanci využívají RelaxPassy je „wellness“ (33 respondentů). Celkem využívají zaměstnanci RelaxPassy při 9 druzích aktivit, zahrnující i položku „ostatní“.

Celkem byla zaznamenána shoda mezi nejčastěji provozovnou aktivitou a aktivitou při níž zaměstnanci využívají RelaxPass v 61 %. To značí, že více než polovina respondentů není ovlivněna RelaxPassy při výběru provozované PA.

4 DISKUSE

Pohybová aktivita je celosvětově chápána odbornou veřejností jako jeden z nejzávažnějších faktorů při řešení otázek prevence a veřejného zdraví (Ainsworth & TudorLocke, 2005). Společnost je v posledních letech mnohem více upozorňována na pozitivní vliv pohybové aktivity na člověka. Existují různé kampaně, které se zasazují o aktivnější životní styl obyvatel. Proto se často lidé sami snaží o změnu svých pohybových návyků, což pro některé jedince může být často velmi obtížné až nemožné.

Dle ideálního rozdělení dne má člověk 1/3 dne na spánek, 1/3 dne jako volný čas a 1/3 dne jako čas pracovní. Je zřejmé, že většina obyvatel snažících se ovlivnit míru vykonávané pohybové aktivity, tak činní ve svém volném čase. Dostupné důkazy podporují pojetí, že i pracoviště by mělo být základním místem v každodenním životě dospělých, ve kterém je podporován fyzicky aktivní životní styl, což by mělo být předmětem zájmu zaměstnavatelů a odborů (EU Physical Activity Guideness, 2008).

V této práci jsme získali výsledky pomocí dotazníku IPAQ pomocí kterého jsme hodnotili úroveň pohybové aktivity ve společnosti Decathlon. Bylo pravděpodobné, že zaměstnanci společnosti budou vykazovat vyšší hodnotu pohybové aktivity, než jsou průměrné hodnoty. Jedním z předpokladů byl mladý průměrný věk respondentů (23 let), dalším předpokladem bylo zaměření společnosti na sportovní vybavení, které společnost prodává. Z hodnotícího protokolu IPAQ vyplývá, že vysoce aktivní skupina by měla vykazovat hodnotu průměrné PA vyšší než 3000 MET-min/týden. Skupina pracovníků Decathlonu vykazuje průměrnou hodnotu PA 9555 MET-min/týden, čímž dokazuje, že je vysoce aktivní.

Výzkumné šetření, které provedl Suchomel a Sigmundová (2011) vyplývá, že vyšší hodnotu PA mají muži ve všech hodnocených kategoriích PA (tzn. chůze, středně intenzivní PA, intenzivní PA, celková PA). Toto zjištění můžeme na základě výsledků této práce potvrdit, protože i u pracovníků Decathlonu vykazovali muži vyšší hodnoty úrovně PA než ženy.

Překvapivé zjištění bylo, že v souvislosti s proměnnými (pozice ve společnosti, délka pracovního poměru, zařazení v rámci jednotlivých poboček), nebyly zjištěny

žádné signifikantní rozdíly. Jediným významným rozdílem byla hodnota úrovně PA u pracovníků backoffice a to v kategoriích „chůze“ a intenzivní PA“. Můžeme se domnívat, že pracovníci backoffice mají z větší míry sedavé zaměstnání, kdy se pohybují pouze v prostoru kanceláře. Tím pravděpodobně lze objasnit zjištěné nižší hodnoty u „chůze“. Oproti tomu vykazuje tato skupina znatelně vyšší hodnoty úrovně „intenzivní PA“. Je pravděpodobné, že si pracovníci backoffice své sedavé zaměstnání kompenzují po práci intenzivní pohybovou aktivitou ve volném čase. Toto tvrzení můžeme podložit tím, že průměrná hodnota „intenzivní PA“ ve volném čase u pracovníků backoffice je 4275 METs-min/týden. Pozice prodavač dosáhla namísto toho průměrnou hodnotu „intenzivní PA“ ve volném čase 3394 METs-min/týden.

Dalším zajímavým výsledkem bylo vyhodnocení hladiny stresu v zaměstnání, kdy zaměstnanci společnosti Decathlon dosáhli průměru 3,3. Tato hodnota ve srovnání s výsledky COPSQ Denmark působí jako významný rozdíl, protože zde dosáhli zaměstnanci hodnoty 2,3. Nicméně studie Stressless (2011) zjistila podobné hodnoty, kdy zaměstnanci ČR dosáhli spolu se zaměstnanci Nizozemí aritmetického průměru 3.

Zajímavé výsledky jsou ve shodě nejčastěji provozovaných aktivit ve srovnání s aktivitami, na které zaměstnanci využívají RelaxPassy. Shoda u 61 % zaměstnanců je sice nadpoloviční, ovšem z hlediska zaměstnavatele, jehož cílem je motivovat každého zaměstnance, ji hodnotím nedostatečně. Domnívám se, že by bylo pro zaměstnavatele vhodné zajistit pro své zaměstnance alternativní formu podpory jejich aktivit, kdy by si sám zaměstnanec mohl výběr druhu PA více zacílit pro svou potřebu. Na druhou stranu, 89 % zaměstnanců hodnotilo zavedení RelaxPassů ve společnosti pozitivně, což značí jistou vnímanou pozitivní motivaci ze strany zaměstnanců.

4.1 Navrhovaná doporučení

Poslední položkou dotazníku předloženého zaměstnancům společnosti Decathlon byla otevřená otázka. Tato otázka se zajímala o návrhy samotných zaměstnanců, o jakou formu podpory zdraví by měli zájem a využívali by ji. V odpovědích se objevily různé návrhy, některé z nich opravdu zajímavé. Zde jsou vyňaté ty návrhy, které podpořilo více než 5 zaměstnanců.

- Pravidelné společné sportování
- Karta Multisport
- Partnerství s konkrétními sportovními areály
- Zvýhodněný nákup zdravé výživy
- Podpora nákupu sportovního vybavení

4.2 Limity práce

Za limity práce považujeme následující:

- doba, po kterou probíhalo dotazníkové šetření
- šíření dotazníku pomocí interní e-mailové sítě
- nerovnoměrný počet respondentů z oblasti vedoucích pracovníků, backoffice a prodavačů
- výzkum probíhal v měsíci březnu, což může značit rozdíl zjištěných hodnot například oproti letním měsícům

5 ZÁVĚRY

Na základě dotazníkového šetření jsme zkoumali úroveň pohybové aktivity zaměstnanců společnosti Decathlon a také jejich spokojenost s konkrétní formou podpory zdraví (RelaxPass).

IPAQ vs. FAKTORY

POHLAVÍ

1. Muži převyšovali v úrovni pohybové aktivity ženy ve všech kategoriích (chůze, středně intenzivní PA, intenzivní PA) s „celkovou PA“ 9370 MET/týden. Žádné signifikantní rozdíly však mezi těmito skupinami prokázány nebyly.

DÉLKA PRACOVNÍHO POMĚRU

2. Byla zaznamenána vyšší hodnota „intenzivní PA“ u zaměstnanců pracujících ve společnosti 6 – 12 měsíců. Jejich hodnota „intenzivní PA“ byla 3008 MET/týden. Žádné signifikantní rozdíly však mezi těmito skupinami prokázány nebyly.

PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ

3. U pracovníků backoffice byla zjištěna nižší hodnota „chůze“ (2310 MET/týden) a zároveň vyšší hodnota u „intenzivní PA“ (3040 MET/týden) než u ostatních skupin. Žádné signifikantní rozdíly však mezi těmito skupinami prokázány nebyly.

JEDNOTLIVÉ POBOČKY

4. Na základě zařazení pracovníků na jednotlivé pobočky byly zjištěny signifikantní rozdíly středního efektu u „středně intenzivní PA“ a u „intenzivní PA“. Nejvyšší úroveň u „středně intenzivní PA“ i u „intenzivní PA“ byla zjištěna na pobočce Praha Chodov, kdy „středně intenzivní PA“ dosáhla hodnoty 1920 MET/týden a „intenzivní PA“ hodnoty 4080 MET/týden.

COPSOQ

5. Zaměstnanci společnosti Decathlon hodnotí své zdraví většinou pozitivně. Konkrétně 49 % ho označilo jako „velmi dobré“, 18 % jako „dobré“ a 22 % jako „výborné“.
6. Byly zjištěny významné rozdíly v aritmetickém průměru, který se týkal úrovně stresu na pracovišti a úrovně pracovního tempa. Bylo zjištěno, že ve společnosti Decathlon je úroveň stresu i úroveň pracovního tempa vyšší než u reprezentativního vzorku COPSOQ.

VLASTNÍ ANKETA

7. Celých 89 % zaměstnanců společnosti Decathlon je spokojeno se zavedením poukazů RelaxPass. Pouze 3 respondenti uvedli, že se jim zavedení RelaxPassů nelíbí.
8. Nejčastěji vnímají zaměstnanci Relaxpassy jako formu podpory jejich volnočasových aktivit (80 %). Dalších 14 % zaměstnanců je vnímá jako formu podpory jejich zdraví a 6 % zaměstnanců uvádí, že nepřinášejí žádnou výhodu.
9. Nejčastější formou pohybové aktivity je pro zaměstnance společnosti Decathlon „posilovna“. Nejčastější aktivitou, při které využívají zaměstnanci RelaxPassy je „plavání“. Byla zjištěna 61% shoda mezi aktivitami nejčastěji zaměstnanci provozovanými a aktivitami při nichž zaměstnanci využívají RelaxPassy.

6 SOUHRN

Práce shrnuje možnosti podpory zdraví zaměstnanců ze strany zaměstnavatele. Blíže se zároveň zaměřuje na prostředí firmy Decathlon. Ve výzkumném šetření potom zkoumá pohybovou aktivitu zaměstnanců této firmy a to konkrétně s ohledem na jejich pracovní zařazení, jejich délku působení ve společnosti a jejich zařazení do jednotlivých poboček. Dále se výzkumné šetření zabývá zavedením systému RelaxPass ve společnosti Decathlon.

Hlavním cílem této práce bylo zjistit spokojenost zaměstnanců společnosti Decathlon s konkrétní formou podpory zdraví a také jak tuto podporu sami zaměstnanci využívají. Dílčími cíli bylo zhodnocení současné úrovně pohybové aktivity ve společnosti Decathlon na základě různých faktorů. Výzkumné šetření probíhalo pomocí dotazníků IPAQ a COPSQ s doplněním vlastních anketních otázek pro bližší deskripci prostředí firmy.

Výzkumný soubor se sestával ze 128 zaměstnanců firmy Decathlon (49 mužů, 79 žen), kdy průměrný věk respondentů byl 23 let. Výzkumné šetření probíhalo v průběhu jednoho týdne, kdy měli zaměstnanci společnosti Decathlon možnost vyplnit rozeslaný dotazník, který byl distribuován pomocí interní e-mailové sítě.

Výsledky IPAQ dotazníku, v části hodnotící úroveň pohybové aktivity, neprokázaly žádné signifikantní rozdíly vzhledem ke zkoumaným faktorům. Ve výsledcích COPSQ byla zaznamenána vyšší úroveň stresu v zaměstnání a také vyšší úroveň pracovního tempa než bylo zaznamenáno u reprezentativního vzorku COPSQ. V části týkající se úspěšnosti zavedení RelaxPassů v Decathlonu bylo zjištěno, že je zaměstnanci vnímají velmi pozitivně (91 % je nadšena) a vnímají je jako formu podpory svých volnočasových aktivit. Dále bylo zjištěno, že 61 % zaměstnanců využívá RelaxPassy na aktivity, které zároveň provozuje nejčastěji.

7 SUMMARY

The thesis summarizes the possibilities of supporting the health of employees by employers, focusing closer on the business environment at Decathlon company. In our research, the physical activity of the employees is evaluated, specifically with respect to their employment status, length of employment and distribution in the individual branches. Further on, the research investigation focused on introduction of RelaxPass system at Decathlon.

The main objective of the work was to determine how the employees are satisfied with a particular form of health promotion and how the employees themselves make use of it. Partial objectives were to assess the current level of physical activity at the company based on various factors. The survey was carried out using questionnaires IPAQ and COPSOQ with the addition of specific questions for more detailed description of the company environment.

The research sample consisted of 128 employees of the company Decathlon (49 males, 79 females), the average age of respondents was 23 years. The survey took place during a week when the employees had the opportunity to fill a questionnaire, distributed via internal e-mail network.

Results in IPAQ questionnaires, evaluating the level of physical activity, showed no significant differences in the studied factors. The results of COPSOQ showed an increased level of stress at work and a higher level of work rate than recorded in a representative sample of COPSOQ. In the part dealing with the introduction of RelaxPass system at Decathlon, it was found that employees accepted it very positively (91% with enthusiasm) and perceived it as a form of support for their leisure activities. Further on, it was found that 61% of employees use RelaxPass for their most frequently exercised activities.

8 REFERENČNÍ SEZNAM

- Ainsworth, B. E., & Tudor-Locke, C. (2005). Health and physical activity research as represented in RQES. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 76(2), pp 40–52.
- Buse, K., Mays, N., Walt, G. (2005). *Making health policy*. Meidenhead: Open University Press
- Dahlgren, G., Whitehead, M. (1991). *Policies and Strategies to Promote Social Equity in Health*. Stockholm: Institute of Futures Studies.
- Dohnal, T. (2008). *Vybrané kapitoly z komunální rekreace*. Olomouc: Univerzita Palackého
- European Agency for Safety and Health at Work. (2008). *EU-OSHA Strategy 2009-13*. European Agency for Safety and Health at Work: Bilbao
- European Agency for Safety and Health at Work. (2016). *Provisions on workload, ergonomic and psychosocial risks*. Retrieved 14.2.2016 on the World Wide Web: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/provisions-on-workload-ergonomical-and-psychosocial-risks/>
- European Commission (2005). *Luxembourg Declaration on Patient Safety*. European Commission: Luxembourg
- European Commission (2008). *Physical Activity Guidelines: Recommended Policy Actions in Support of Health-Enhancing Physical Activity*. European Commission: Brussels.
- European Commission (2011). *Stres – výzkumná zpráva*. European Commission.
- European Commission. (2014). *EU Occupational Safety and Health (OSH) Strategic Framework 2014-2020*. Retrieved 13.3.2016 on the World Wide Web: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en>

- European Commission. (2014). *Communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions*. European Commission: Brussels
- Felderer, B., Halmenstein, A., Kleissner, A., Moser, B., Schindler, J., & Treitler, R. (2006). *Sport und Ökonomie in EU*. Wien: SportsEconAustria.
- Frömel, K., Sigmund, E., Sigmundová, D., Formánková, S., Mitáš, J., Neuls, F., Pelclová, J., & Horák, S. (2004). Physical activity of men and women 18 to 55 years old in Czech republic. In F. Vaverka (Ed.), *Movement and Health* (pp. 169-173). Olomouc: Univerzita Palackého.
- Hane, A., Lambert, P., Rollason, J. et al. (2013). Does nuclear tissue infected with bacteria following disc herniations lead to Modic changes in the adjacent vertebrae? *European Spine Journal*, 22(4), pp 690 - 696
- Hamřík, Z., Kalman, M., Pavelka, J. (2009). *Podpora pohybové aktivity pro odbornou veřejnost*. Olomouc: ORE Institut
- Hodaň, B., Dohnal, T. (2005). *Rekreologie*. Olomouc: Hanex.
- Hodaň, B. (2008). *Sociokulturní kinantropologie*. Brno: Masarykova univerzita
- International Labour Organisation. (2016). *Mission and impact of the ILO*. Retrieved 15.3.2016 on the World Wide Web: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>
- Jones, T., & Eaton, C. (1994). Cost-benefit analysis of walking to prevent coronary hearth disease. *Archives of family medicine* 3(8), 703-710.
- Kohoutek, R. (2015). *Psychologie zdraví a patopsychologie*. Retrieved 30.6.2014 on the World Wide Web: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/1406>
- Lalonde, M. (1974). *A new perspective on the health of Canadians*. Ottawa: Government of Canada

- Lee, S., McCann, D., Messenger, J. (2007). *Working Time Around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*. International Labour Office: Geneva
- Lipsky, M. (1980). *Street-level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Russell Sage Foundation
- Morse, D. T. (1999). Minisize2: A computer program for determining effect size and minimum sample size for statistical significance for univariate, multivariate, and nonparametric tests. *Educational and Psychological Measurement*, 59(3), 518-531.
- Ministerstvo zdravotnictví ČR. (2003). *Zdraví 21 Dlouhodobý program zlepšování zdravotního stavu obyvatelstva ČR*. MZČR: Praha
- National Institute for Health and Care Excellence (2008). *Physical activity in the workplace*. Manchester: NICE
- Nutbeam, D. (1986). Health promotion glossary, *Health Promotion 1986*, 1:113-127.
- Simpson, J., Oldenburg, B., Owen, N., Harris, D., Dobbins, T., Salmon, A., a další. (2006). *The Australian National Workplace Health Project: design and baseline findings*. Sydney: Department of Public Health and Community Medicine.
- Sodexo. (2016). *Profil společnosti*. Retrieved 15.3.2016 on the World Wide Web: <http://cz.sodexo.com/home/o-nas/profil-spolecnosti.html>
- Státní zdravotní ústav. (2016). *Evropská síť podpory zdraví na pracovišti*. Retrieved 17.4.2016 on the World Wide Web: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/evropska-sit-podpory-zdravi-na-pracovisti>
- Stephenson, J., Bauman, A., & Armstrong, T. (2000). *The cost of illness attributable to physical inactivity*. Canberra: Commonwealth Department of Health and Aged Care.

- Strategy Unit. (2002). *Game plan: a strategy for delivering Government's sport and physical activity objectives*. London: Autor.
- Suchomel, A. & Sigmundová, D. (2011). Pohybová aktivity mužů a žen Libereckého regionu z hlediska denních činností. *Tělesná Kultura*, 34(1), 108-118.
- U.S. Department of Health and human services. (2008). *Physical Activity Guidelines for Americans*. U.S. Department of Health and human services: Washington
- Vavřincová, J. (2006). *Podpora zdraví ve světě práce: Podpora zdraví na pracovišti jako nástroj pro zlepšování a prodloužení pracovního života*. Retrieved 14.4.2016 on the World Wide Web:
http://www.szu.cz/uploads/documents/cpl/podpora_zdravi/zdravi_ve_svete_prace.pdf
- World Health Organisation. (2003). *European Regional Consultation Meeting Report*. WHO: Geneva.
- World Health Organisation. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: an overview*. Institute of Work, Health & Organisations: University of Nottingham
- World Health Organisation. (2013). *WHO Global Plan of Action on Workers' Health (2008-2017): Baseline for Implementation*. WHO: Geneva.
- World Health Organisation. (2016). *Constitution of WHO: principles*. Retrieved 12.3.2016 on the World Wide Web: <http://www.who.int/about/mission/en/>
- World Health Organisation. (2016). *Healthy workplaces: a WHO global model for action*. Retrieved 14.4.2016 on the World Wide Web:
http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/

9 PŘÍLOHY

PŘÍLOHA 1 Dotazník

Dotazník k pohybové aktivitě a spokojenosti s Relaxpassy

*Povinné pole

Jak dlouho pracuješ v Decathlonu? *

- méně než 1 měsíc
- méně než 6 měsíců
- 6 – 12 měsíců
- více než 1 rok

V kterém Decathlonu v současné době pracuješ? *

- Praha Chodov
- Praha Černý most
- Liberec
- Plzeň
- České Budějovice
- Olomouc
- Ostrava
- Brno
- Hradec Králové
- Backoffice

Jaká je Tvá pozice ve společnosti? *

- Prodavač
- Vedoucí pracovník
- Backoffice
- jiné

Pohlaví *

- Muž
- Žena

Věk *

Jsi kuřák? *

- Ano

- Ne

V kolika dnech během posledních 7 dnů jsi cestoval/a motorovým dopravním prostředkem? *

např. vlak, autobus, tramvaj

Kolik času jsi obvykle strávil/a v jednom z těchto dnů cestováním ve vlaku, autobusu, autě, tramvaji nebo jiném motorovém dopravním prostředku?

(v průměru za jeden den)

 : :

V kolika dnech během posledních 7 dnů jsi jezdil/a na kole nepřetržitě alespoň 10 minut při přesunu z místa na místo? *

Kolik času jsi obvykle strávil/a v jednom z těchto dnů jízdou na kole z místa na místo?

(v průměru za jeden den)

 : :

V kolika dnech během posledních 7 dnů jsi chodil/a nepřetržitě alespoň 10 minut při přesunu z místa na místo? *

např. cesta do práce či do školy (nezapočítávej chůzi ve volném čase)

Kolik času jsi obvykle strávil/a v jednom z těchto dnů chůzí z místa na místo?

(v průměru za den) např. cesta do práce či do školy (nezapočítávej chůzi ve volném čase)

 : :

Nezapočítávej chůzi, kterou jsi uvedl/a již dříve. V kolika dnech během posledních 7 dnů jsi chodil/a nepřetržitě alespoň 10 minut ve svém volném čase? *

výlet, venčení psa apod.

Kolik času jsi obvykle strávil/a chůzí v jednom z těchto dnů ve svém volném čase?

(v průměru za den)

h	:	min	:	s
---	---	-----	---	---

Ber v úvahu pouze takovou pohybovou aktivitu, kterou jsi prováděl/a nepřetržitě alespoň 10 minut. V kolika dnech během posledních 7 dnů jsi prováděl/a intenzivní pohybovou aktivitu ve svém volném čase? *

např. aerobik, běh, rychlou jízdu na kole nebo rychlé plavání

Kolik času jsi obvykle strávil/a v jednom z těchto dnů prováděním intenzivní pohybové aktivity ve svém volném čase?

(v průměru za jeden den)

h	:	min	:	s
---	---	-----	---	---

Opět ber v úvahu pouze takovou pohybovou aktivitu, kterou jsi prováděl/a nepřetržitě alespoň 10 minut. V kolika dnech během posledních 7 dnů jsi prováděl/a středně zatěžující pohybovou aktivitu ve svém volném čase? *

např. jízdu na kole běžným tempem, plavání běžným tempem a tenisovou čtyřhru

Kolik času jsi obvykle strávil/a v jednom z těchto dnů ve svém volném čase prováděním středně zatěžující pohybové aktivity?

(v průměru za jeden den)

h	:	min	:	s
---	---	-----	---	---

Kolik času denně jsi obvykle strávil/a sezením v pracovních dnech během posledních 7 dnů?

(v průměru za jeden den)

h	:	min	:	s
---	---	-----	---	---

Kolik času denně jsi obvykle strávil/a sezením ve víkendových dnech během posledních 7 dnů?

(v průměru za jeden den)

h	:	min	:	s
---	---	-----	---	---

Jakou pohybovou aktivitu nejčastěji provozuješ *

- posilovna
- fitness (kolektivní lekce)
- plavání
- kolektivní sporty
- raketové sporty
- turistika
- cyklistika
- lyžování
- lezení
- Jiné:

Obecně, řekl/a bys, že tvé zdraví je (vezmi v potaz poslední 4 týdny) : *

- výborné
- velmi dobré
- dobré
- uspokojivé
- slabé

Je nezbytné držet během práce vysoké pracovní tempo? *

- vždy
- často
- někdy
- zřídka
- nikdy

Pracuješ ve vysokém pracovním tempu během celého dne? *

- vždy
- často
- někdy
- zřídka
- nikdy

Jak často jsi v práci vystavený/á stresu (vezmi v potaz poslední 4 týdny)? *

- vždy
- většinou
- někdy
- málokdy
- nikdy

Jak často jsi v práci podrážděný/á (vezmi v potaz poslední 4 týdny)?

- vždy
- většinou
- někdy
- málokdy
- nikdy

Co říkáš na zavedení systému Relaxpassů v Decathlonu? *

- Jsem nadšený
- Jde to mimo mě
- Nelíbí se mi to
- Jiné:

Považuješ Relaxpassy za motivační složku Tvé mzdy? *

Přijde Ti přidělená hodnota Relaxpassů přiměřená? *

Jak často Relaxpassy využíváš? *

- méně než jednou měsíčně
- 1 - 2 krát měsíčně
- každý týden
- nevyžívám
- Jiné:

Jakou Ti Relaxpassy přináší výhodu? *

- podpora mých volnočasových aktivit
- podpora mého zdraví
- nepřináší žádnou výhodu
- Jiné:

Na jaké aktivity využíváš Relaxpassy nejčastěji? *

- posilovna
- plavání
- wellness
- kolektivní sporty
- raketové sporty
- lezení
- fitness (kolektivní lekce)
- lyžování
- Jiné:

Jaká by mohla být dle Tvého názoru jiná forma podpory aktivního života zaměstnanců Decathlonu?

An empty rectangular text area with a light gray background and a thin border. It contains no text or other content.