

Univerzita Palackého v Olomouci
Fakulta tělesné kultury

ANALÝZA PROGRAMU PODPORY ZDRAVÍ NA PRACOVÍŠTI V CENTRU
INFORMAČNÍCH TECHNOLOGIÍ DHL V PRAZE

Diplomová práce
(magisterská)

Autor: Bc. Jana Kajzlerová, Rekreatologie
Vedoucí práce: Mgr. Radim Šlachta, Ph.D.
Olomouc 2012

Jméno a příjmení autora: Bc. Jana Kajzlerová

Název diplomové práce: Analýza programu podpory zdraví na pracovišti v Centru informačních technologií DHL v Praze

Pracoviště: Katedra Rekreatologie

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Radim Šlachta, Ph.D.

Rok obhajoby diplomové práce: 2012

Abstrakt:

Diplomová práce se zabývá podporou zdraví na pracovišti v Centru informačních technologií společnosti DHL na pražském Chodově. Součástí práce je analýza programu podpory zdraví pro rok 2012, jeho výhod a nedostatků. Zároveň je v této diplomové práci zahrnuto terénní šetření zaměřené na spokojenost s programem, jeho efektivitu a využitelnost.

Klíčová slova: zdraví, podpora zdraví, výchova ke zdraví, pracovní prostředí, společnosti DHL, pohybová aktivita

Author's first and surname: Bc. Jana Kajzlerová

Title of the masters thesis: Analysis of the worksite health promotion in the Center of information technology DHL in Prague-Chodov

Department: Department of Recreationology

Supervisor: Mgr. Radim Šlachta, Ph.D.

The year of presentation: 2012

Abstract: This thesis deals with the worksite health promotion in DHL Information Services Europe s.r.o, located at Chodov, Prague. It contains an analysis of the 2012 health promotion program, its benefits and shortcomings. At the same time this work includes a field research focused on the program satisfaction, its effectiveness and usability.

Keywords: health, health promotion, health education, working environment, DHL, physical activity.

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

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

V Olomouci dne.....2012

.....

Děkuji Mgr. Radimu Šlachtovi, Ph.D. za pomoc a cenné rady, které mi poskytl při zpracování této práce.

OBSAH

1	ÚVOD	8
2	TEORETICKÁ VÝCHODISKA	10
2.1	Pojem zdraví	10
2.2	Teorie zdraví	11
2.3	Determinanty zdraví	12
2.3.1	Vnitřní faktory	13
2.3.2	Vnější faktory	14
2.4	Pohybová rekreace, pohybová aktivita	18
2.5	Výchova ke zdraví	19
2.6	Podpora zdraví	19
2.7	Práce a zdraví, pracovní prostředí	21
2.7.1	Rizikové faktory pracovního prostředí	22
2.8	Podpora zdraví na pracovišti	22
2.9	Tvorba plánu na podporu zdraví	25
2.10	Společnost DHL	27
2.10.1	Historie společnosti v datech	27
2.10.2	Společnost DHL v ČR	29
3	CÍLE A ÚKOLY PRÁCE	31
3.1	Hlavní cíl	31
3.2	Dílčí cíle	31
4	METODIKA	32
4.1	Sekundární data	32
4.2	Primární data	32
4.3	Techniky výzkumu	32
5	VÝSLEDKY	34
5.1	Pracovní prostředí DHL	34
5.2	Analýza současného stavu programu podpory zdraví	35
5.2.1	Program podpory zdraví pro zaměstnance na rok 2012	37
5.3	Program společnosti DHL a jeho možný dopad na zdraví zaměstnanců	53
5.4	Výsledky ankety	55
6	DISKUZE	67
7	ZÁVĚR	71
8	SOUHRN	73

9	SUMMARY	74
10	REFERENČNÍ SEZNAM.....	75
11	SEZNAM PŘÍLOH	78

1 ÚVOD

Bývalý generální ředitel Světové zdravotnické organizace dr. Halfdan Mahler prohlásil: „Zdraví není všechno, ale všechno bez zdraví nestojí za nic.“ S tímto výrokem nelze nesouhlasit. Pro většinu lidí je zdraví jednou z nejdůležitějších životních hodnot. Co však dělají pro to, aby si je udrželi?

Je zřejmé, že pro udržení co nejlepšího zdravotního stavu je důležitá nejen prevence, ale také diagnostika, terapie, rehabilitace a v neposlední řadě také zdravotnické služby. Nic z toho nám však zdraví jako takové nezajistí. (European health for All series No. 6, 2000). Každý z nás by se měl starat o ochranu, zlepšování, či alespoň udržování zdravotního stavu jak svého, tak všech ostatních. „Zdraví se týká nás všech. Je cennou hodnotou individuální i sociální, která výrazně ovlivňuje kvalitu života.“ (Zdraví 21). Základem úspěchu je vyvážené prostředí v rodině, škole a v neposlední řadě také na pracovišti.

Ve 21. století čelí pracující lidé mnohem vyššímu stupni stresu než kdykoliv předtím. Dalo by se říci, že čím vyšší je stupeň stresu, tím více klesá pohybová aktivita. Od všech profesí se očekává plnění většího množství úkolů, více hodin strávených v práci a v neposlední řadě také větší tolerance vůči stresu. Všechny tyto faktory způsobují zhoršení zdraví. Východiskem z tohoto narůstajícího problému je nepochybně podpora zdraví na pracovišti.

Podpora zdraví na pracovišti se nesoustředí pouze na zdraví fyzické, ale velkou pozornost věnuje také zdraví psychickému. Zaměstnanci, kteří čelí vysokému stupni stresu, popř. psychickému vyčerpání nejsou schopni plnit své povinnosti na takové úrovni, jaká se od nich očekává, nesoustředí se, dělají zbytečné chyby a mnohdy ztrácí soudnost. Vystresovaný zaměstnanec je mnohem méně trpělivý, dostává se častěji do sporů se spolupracovníky a tím negativně ovlivňuje celou společnost. Podpora zdraví zaměstnanců pak podniku přináší zlepšení pracovní pohody a zdraví zaměstnanců a z toho vyplývající pokles krátkodobé a především dlouhodobé pracovní neschopnosti a zvýšení produktivity práce, dále snížení počtu chorob související s prací a pracovních úrazů a v neposlední řadě také zlepšení pověsti a atraktivity podniku u pracujících i u konkurence. (www.szu.cz)

V dnešní době si mnoho podniků uvědomuje, jak důležité je podporovat zaměstnance a snaží se, více či méně úspěšně, připravit programy na podporu zdraví. Jedním z těchto podniků je také společnost DHL, kterou jsem se rozhodla využít jako příklad v této diplomové práci.

Společnost DHL již od otevření Centra informačních technologií na pražském Chodově připravuje pro své zaměstnance různé zaměstnanecké slevy a výhody, mnohé se již také zaměřují právě na podporu zdraví. Mou snahou v této diplomové práci je analyzovat program podpory zdraví a posoudit, zda plní účel, pro který byl vytvořen a tedy zda opravdu podporuje zdraví zaměstnanců. V neposlední řadě pak posoudíme míru jeho využití a spokojenost zaměstnanců s jeho obsahem.

2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Abychom pochopili, co podpora zdraví na pracovišti znamená, je třeba si ujasnit obsahy jednotlivých pojmů týkající se podpory zdraví a pochopit vzájemné souvislosti mezi nimi.

2.1 Pojem zdraví

V průběhu lidského vývoje docházelo ke změnám chápání pojmu zdraví. Antika používala slova „ischio“ („být zdrav a silný“), dále pak „hygiagio“ („být zdrav a schopen života“), či slovo „holokteria“, neboli dokonalé zdraví.

Pojem „zdraví“ původně znamenalo „celek“. Dnes se tento „celek“ objevuje v názvu směru „holismus“ (od anglického slova „whole“ – celek). Holismus zdůrazňuje, že všechny vlastnosti nějakého systému nelze určit nebo vysvětlit pouze zkoumáním jeho částí. Naopak celek podstatně ovlivňuje i fungování nebo podobu svých částí. Křivohlavý (2001) pak ve své knize upozorňuje na fakt, že z biologického hlediska je třeba chápat člověka jako integrovaný organický celek, z hlediska sociologického se již začleňuje tento organický celek do širšího kontextu, do fungujících dílčích částí celku jako je rodina, obec, stát, atd.

Podle Seedhouse (1995) lidé potřebují být zdraví, aby mohli dělat to, co dělat chtějí (realizovat se). Zdraví je tedy podstatnou věcí pro naši spokojenost a naplnění našich životních tužeb. Jinými slovy, zdraví je chápáno jako prostředek k dosažení cíle. Mnohdy se však právě zdraví stává samo o sobě cílem.

Již z prvních pár odstavců je jasné, že pojem zdraví opravdu nemůže být vnímán jen jedním způsobem. Navzdory tomuto faktu je stejně pojem zdraví vnímán většinou populace pouze jako stav, kdy se necítí nemocní, nic je nebolí a netrápí, jinými slovy a lehce zjednodušeně, když nemusí navštívit lékaře. Pro zainteresované je však definice zdraví mnohem kompletnější.

Zdraví může být definováno jako absence nemoci, jako schopnost vyrovnat se s denními aktivitami, popř. jako způsobilost a podoba vyrovnanosti. V každém organismu je zdraví udržováno formou tzv. homeostázy. U živých organismů se tímto pojmem rozumí schopnost udržovat stabilní vnitřní prostředí, které je nezbytnou podmínkou jejich fungování a existence, i když se vnější podmínky mění.

Světová zdravotnická organizace (dále pouze WHO) definuje zdraví jako „stav kompletní fyzické, mentální a sociální pohody, a nesestává se jen z absence nemoci nebo

vady“. (www.euro.who.int/en/home). Přestože je tato definice užitečná a poměrně přesná, dá se považovat za idealistickou a nerealistickou. Podle této definice WHO se dá klasifikovat 70–95 % lidí jako nezdravých.

Křivohlavý (2001) pak vytvořil vlastní definici zdraví: „Zdraví je celkový (tělesný, psychický, sociální a duchovní) stav člověka, který mu umožňuje dosahovat optimální kvality života a není překážkou obdobnému snažení jiných lidí“.

2.2 Teorie zdraví

Zdraví bývá mnohdy zužováno pouze jako zdraví těla, fyzický stav člověka, jindy je chápáno jako zboží. Teorií zdraví existuje spousta, pro příklad však uvádím teorii, kterou zformuloval Křivohlavý (2001). Ten definoval 8 následujících teorií:

1. Zdraví jako zdroj fyzické a psychické síly, která člověku pomáhá v životě zdolávat těžkosti,
2. zdraví jako metafyzická síla. Zdraví je představováno jako něco, co člověku umožňuje dosahovat vyšších cílů, než je samo zdraví,
3. salutogeneze – individuální zdroje zdraví. Aaron Antonovsky zjistil, že se nejedná o dílčí psychické schopnosti, ale o celkovou, holistickou, charakteristiku postoje k životu,
4. zdraví jako schopnost adaptace, neboli schopnost upravit prostředí nebo změnit vlastní způsob života,
5. zdraví jako schopnost dobrého fungování, jedná se o stav optimálního fungování člověka vzhledem k efektivnímu plnění role a úkolů, k nimž byl socializován,
6. zdraví jako zboží. V této teorii je zdraví chápáno jako něco, co se dá dodat, koupit nebo ztratit,
7. zdraví jako ideál, je stav, kdy je člověku dobře, a to jak fyzicky, tak psychicky a sociálně.

Blaxter (1993) vytvořil osm pojetí zdraví, která vyplynula z jeho výzkumů organizována University of Cambridge Clinical School:

1. Zdraví jako ne-nemoc,
2. zdraví jako prožívaný stav nemoci/zdraví, navzdory onemocnění,
3. zdraví jako rezerva, záloha, kapacita zdraví,
4. zdraví jako fyzická zdatnost (fitness),

5. zdraví jako energie a vitalita,
6. zdraví jako sociální vazby,
7. zdraví jako funkce,
8. zdraví jako psychosociální pohoda.

2.3 Determinanty zdraví

Zdraví je ovlivňováno několika faktory (viz obrázek). Mezi ty základní a nejvýraznější patří genetické předpoklady (genetický základ), životní styl, zdravotnická péče a životní prostředí. Není v lidských silách možnost ovlivnit veškeré faktory zdraví, nicméně více než 50% našeho zdraví ovlivnit můžeme. (Machová, et.al, 2009)



Obrázek 1. Determinanty zdraví (Machová, 2009).

Činitelé ovlivňující zdraví jedince se tedy dají rozdělit do dvou skupin a to podle toho, jak jsou ovlivnitelné. Jak bylo řečeno, některé z nich můžeme ovlivnit, změnit, jiné bohužel ne. Podle této charakteristiky se dají veškeré determinanty rozdělit do dvou skupin - faktory vnitřní (ty, jež nemůžeme změnit) a vnější (mohou být ovlivněny):

A. Vnitřní faktory:

1. Genetický základ
2. Pohlaví
3. Lidský věk

B. Vnější faktory:

1. Životní prostředí
2. Životní styl/životní způsob
3. Zdravotnická péče

2.3.1 Vnitřní faktory

Genetický základ

Genetický základ ovlivňuje zhruba dvacet procent našeho zdraví. Jedná se o kladné i záporné předpoklady, vlivy, faktory a vlastnosti dané zděděnou a vrozenou výbavou organismu, např. dlouhověkost nebo naopak sklony k určitým závadám, poruchám nebo chorobám. Díky němu mají někteří jedinci větší předpoklady ke vzniku určitého onemocnění, např. hemofilie (geneticky podmíněné onemocnění projevující se poruchou srážlivosti krve, což se navenek projevuje chorobnou krvácivostí – krevními výrony do svalů či kloubů a omezenou schopností organismu zastavit krvácení).

Pohlaví

Pohlaví je také jednou z důležitých determinant ovlivňující zdraví. Pokud bychom chtěli uvést příklad onemocnění, kterým trpí převážně ženy, určitě bychom zmínili osteoporózu. Jedná se o metabolickou kostní chorobu projevující se řidnutím kostní tkáně. Obecně k ní mají ženy mnohem větší sklon než muži.

Lidský věk

Je prakticky nemožné určit přesný okamžik nástupu stáří. K fyziologickým změnám dochází neustále již od narození člověka. Navíc jsou tyto fyziologické procesy individuální a v každém lidském organismu dochází k nezvratným změnám jinak.

Mezi nejčastější příznaky stáří patří pokles tělesné hmotnosti (zvyšování hmotnosti do cca 50. roku života, poté pomalý postupný pokles) a výšky (od 40. roku života dochází

k poklesu tělesné výšky vlivem změny struktury meziobratlových plotének), zvyšuje se riziko úrazu a zhoršuje se léčení ran, snižuje se pohyblivost, zhoršuje se výkonnost plic, srdce, cévního systému, zhoršuje se zrak, sluch, dochází ke změně termoregulace a v neposlední řadě se snižuje funkce imunitního systému. Jak již ale bylo řečeno, tyto fyziologické změny jsou individuální.

2.3.2 Vnější faktory

Životní prostředí

Zákonem č. 17/1992 Sb. rozumíme pojmem životní prostředím vše, co „vytváří přirozené podmínky existence organismů včetně člověka a je předpokladem jejich dalšího vývoje. Jeho složkami jsou zejména ovzduší, voda, horniny, půda, organismy, ekosystémy a energie.“

Stejně jako prostředí, ve kterém žijeme, nás ovlivňují zeměpisné vlivy. Ty silně ovlivňují např. délku života populace, odlišnou toleranci k některým civilizačním chorobám apod.

Životní způsob, životní styl

Způsob života objasňuje Jandourek (2007) v sociologickém slovníku jako pojem „používaný v sociologii zvl. k vyjádření rozmanitostí konkrétních, historicky se vyvinuvších, relativně stabilních forem lidského života a současně k postižení jejich souvislostí, tj. toho, jaký tvoří celek, jak vzájemně působí na svoji obnovu a změnu“. Jiná definice stejného pojmu zase uvádí, že pojem vyjadřuje „souhrn, strukturu a dynamiku všech životních činností členů skupiny. Jsou v něm zahrnuty všechny sféry a způsoby lidské aktivity, stejně jako podmínky jejich realizace, vztahů lidí ve společnosti i jejich individuální proměnlivosti. V životním způsobu se odráží specifikum vzájemného vztahu a úrovně individuů žijících v určitém společenství“. (Dohnal, 2005)

Pojem životní způsob je v jistém slova smyslu pojmem nadřazeným pojmu životní styl. Netýká se totiž pouze jedince, ale celé skupiny, třídy, popř. populace. Má skupinový charakter a může představovat úroveň či dokonce „normu“, která je pro danou skupinu typická. (Dohnal, 2005)

Životním způsobem se vyjadřuje kvalita života určité skupiny, popř. celé společnosti.

Z výše uvedeného vyplývá, že životní styl se od životního způsobu liší v zásadě svou individuálností. Týká se jednotlivce jako takového. Je považován za „souhru životních činností, prostřednictvím kterých lidé reprodukuje svoji existenci, uspokojují a rozvíjejí svoje potřeby, vstupují do konkrétních ekonomických a sociálních vztahů, zaměřují se na určité cílové hodnoty, při dodržování základních norem“ (Dohnal, 2005).

Machová (2009) definuje životní styl takto: „Životní styl zahrnuje formy dobrovolného chování v daných životních situacích, které jsou založené na individuálním výběru různých možností. Můžeme se rozhodnout pro zdravé alternativy z možností, které se nabízejí, a odmítnout ty, jež zdraví poškozují.“

Blaxter (1990) pak chápe životní styl jako výběr, který lidé provádějí vzhledem k dané potřebě.

Zdravotnická péče

Zdravotnická péče je v České republice zajišťována velkým množstvím zdravotnických zařízení. Zdravotnickým zařízením se rozumí zařízení poskytující léčebnou péči, péči diagnostickou, přednemocniční neodkladnou, rehabilitační, ošetrovatelskou, preventivní, lékárenskou, poradenskou, lázeňskou, hygienickou případně poskytuje zdravotnické prostředky nebo poskytuje dopravní zdravotní služby. Zdravotnická zařízení mohou být různých druhů: léčebná - ústavní, ambulantní, zvláštní, vzdělávací - střední a vyšší zdravotnické školy a učiliště, pro postgraduální vzdělávání SŠ a VŠ, ostatní - neposkytující zdravotní péči, ale zřízena k určitému účelu (výzkum), struktura, vybavenost, počet a kvalita zdravotnického personálu.

Český statistický úřad ve svých statistikách uvádí, že koncem roku 2010 bylo v České republice evidováno 28 068 zdravotnických zařízení (včetně detašovaných pracovišť), z toho 19 885 samostatných ordinací. Státních zařízení bylo 226 (zřizovatel Ministerstvo zdravotnictví a ostatní centrální orgány), nestátních zařízení bylo 27 842 (zřizovatel kraj: 152, zřizovatel město, obec: 170, zřizovatel fyzická osoba, církev, jiná právnická osoba: 27 520). Síť zdravotnických zařízení ústavní péče byla koncem roku složena ze 189 nemocnic. V následující tabulce si můžeme povšimnout, že nejvíce nemocnic je v hlavním městě Praha a vzápětí za ním je Středočeský a Ústecký kraj (viz. Tabulka).

Tabulka 1. Přehled nemocnic v krajích (<http://vdb.czso.cz>).

	Počet zařízení	Počet lůžek	Počet lékařů	Hospitalizovaní pacienti	Počet ošetřovacích dnů (tis.)
Česká republika	189	62 219	1 0159,2	2 155 093	15 792
Hlavní město Praha	27	10 018	1 723,6	341 417	2 502
Středočeský kraj	25	5 908	899,8	203 679	1 499
Jihočeský kraj	9	3 538	572,7	126 279	880
Plzeňský kraj	11	3 508	571,8	111 624	863
Karlovarský kraj	5	1 613	202,5	54 646	372
Ústecký kraj	20	5 122	642,4	176 372	1 327
Liberecký kraj	8	2 674	398,7	88 376	689
Královéhradecký kraj	10	3 562	571,2	109 074	877
Pardubický kraj	9	2 641	459,3	88 001	670
Vysočina	6	2 790	393,4	101 120	673
Jihomoravský kraj	22	7 886	1 488,3	264 655	2 116
Olomoucký kraj	9	3 380	646,5	128 256	863
Zlínský kraj	10	3 051	479,0	114 666	780
Moravskoslezský kraj	18	6 528	1 110,0	246 928	1 679

Zdraví je samozřejmě ovlivňováno mnohem více faktory. Už jen součástí životního stylu je velké množství dalších determinant. Ty, jež nemůžeme nechat bez povšimnutí, patří návykové látky, strava, stres, pracovní zátěž a v neposlední řadě také nedostatek pohybu, proto také tyto faktory zařazují mezi ty, jež ovlivňují naše zdraví.

Návykové látky

Pod pojmem návykové látky si nejspíš většina populace jako první vybaví drogy, alkohol a tabák. To jsou také jedny z hlavních a zároveň nejrozšířenějších látek, které způsobují návykové chování (závislost).

Konzumace tabáku je rizikovým faktorem ve všech částech Evropského regionu. Padesát procent těch, kteří pravidelně kouří, zemře vlivem kouření, polovina z nich ve středním věku (což je nejaktivnější období lidského života) a polovina ve stáří.

Alkohol způsobuje předčasnou smrt, zapříčiňuje cirhózu jater, některá nádorová onemocnění, zvýšený krevní tlak, infarkty atd., ale konzumace alkoholu navíc zvyšuje riziko rodinných, pracovních a sociálních problémů, a to včetně závislosti na alkoholu, různých nehod, kriminálních činů, dopravní nehod atd.

Drogy mají stejně tak neblahé účinky na zdraví, jako tabák a alkohol. Zdravotní následky užívání drog se povětšinou projevují relativně pozdě. Patří mezi ně nespavost, nechut' k jídlu, poruchy ledvin, jater či mozku, poruchy vidění a sluchu, vyčerpání, zhoršení paměti a reflexů, špatná orientace, strach, různé fobie a mnohé další. K nepřímým zdravotním důsledkům patří i nemoci, způsobené nečistým nebo již použitým injekčním materiálem, tedy například: otrava krve, sexuálně přenosné nemoci, velmi častá je mezi narkomany žloutenka, a další nemoci, které se přenášejí krví.

Strava

Nevhodné stravování hraje velkou roli při rozvoji srdečně-cévních problémů, obezity, vzniku rakoviny a jiných civilizačních onemocněních. Jednoduché rozdíly při volbě potravin nám mohou dodat vhodnou směs aktivních živin k udržení dobrého zdravotního stavu, nebo naopak způsobit nedostatečný přísun vitamínů a minerálů popř. špatně vyvážený poměr příjmu důležitých makrosložek (sacharidů, tuků a bílkovin). Podle některých zjištění nevhodná strava zapříčiňuje třetinu všech onemocnění rakoviny a většinu případů onemocnění srdce.

Stres

Stejně tak jako návykové látky a nevhodná strava způsobují velkou řadu onemocnění, také každodenní stres způsobuje problémy. Lidé, jež jsou vystaveny každodennímu stresu a vysoké pracovní zátěži, mají nižší činnost imunitního systému a zvýšené riziko náhlých srdečních a mozkových příhod a lidé, kteří nejsou fyzicky aktivní, mají až dvakrát větší sklon k srdečně-cévním onemocněním než ti, kteří mají pohybu dostatek.

2.4 Pohybová rekreace, pohybová aktivita

Obecně známý pojem „rekreace“, jehož základ pochází z latinského slova „creare“, nebo-li „tvořit, vyrábět“, vyjadřuje znovuvytvoření něčeho, co v určité podobě existovalo, vrácení do původního stavu, dosahování původní kvality. Naproti tomu v češtině chápeme slovo rekreace jako aktivní proces, ve kterém se člověk, na rozdíl od mnoha svých jiných činností, zaměřuje na sebe sama. Velmi úzce se váže na volný čas. Rekreace má mnoho forem a to kulturně-uměleckou, intelektuální, sociální, zájmovou, pro nás je však nejdůležitější forma pohybová. Forma pohybová byla formulována jako „zájmová, ve volném čas prováděná tělovýchovná a pohybová činnost za účelem odpočinku, zábavy, udržování zdraví a tělesné kondice.“

Pohybová aktivita je definována jako „veškerý motorický projev člověka, který zahrnuje pohybové úkoly každodenního života, lokomoční, pracovní a další účelové pohyby“. Hodaň pak považuje pohybovou aktivitu za „sumu skutečně realizovaných pohybových činností člověka.“ (Hodaň, 1997)

Více než polovina české populace nesplňuje doporučovanou úroveň pohybové aktivity. „Nedostatečná úroveň pohybové aktivity je problém, který se dotýká významného počtu příslušníků daného společenství, (...), a nelze jej vyřešit snadno a rychle.“ (www.vippa.upol.cz) Nedostatek středně intenzivní pohybové zátěže způsobuje časté vady držení těla, podílí se na vzniku mnoha chronických neinfekčních onemocnění (obezity, kardiovaskulárních nemocí, diabetu, osteoporózy aj.), které postihují značný počet lidí produktivního věku a jsou častou příčinou dlouhodobé pracovní neschopnosti (Zdraví 21, cíl 11.1).

Fyzická aktivita je definována jako jakýkoliv pohyb kosterního svalstva, který vyžaduje výdej energie. Tělesná inaktivita (nedostatek tělesné aktivity) byla identifikována jako čtvrtý vedoucí rizikový faktor pro globální úmrtnosti (6% úmrtí na celém světě). Kromě

toho se odhaduje, že fyzická nečinnost je hlavní příčinou přibližně 21-25% rakoviny prsou a tlustého střeva, 27% cukrovky a přibližně 30% ischemické choroby srdeční.

Pravidelná fyzická aktivita odpovídající úrovni u dospělých:

- snižuje riziko hypertenze, koronární srdeční choroby, mrtvice, cukrovky, rakoviny prsu a tlustého střeva, deprese a riziko pádů,
- jsou klíčovým faktorem energetických výdejů, a proto má zásadní význam pro energetickou bilanci a tělesnou hmotnost,

Pojem fyzická aktivita by neměla být zaměňována s pojmem „cvičení“. Cvičení je jakousi podkategorií fyzické aktivity. Jedná se o plánovanou, strukturovanou a opakovanou činnost, přičemž cílem je zachování a zlepšování tělesné zdatnosti.

2.5 Výchova ke zdraví

Výchovou ke zdraví je pojmenováván proces vzdělávání lidí ohledně zdraví. Jedná se o „kombinaci studijních zkušeností založených na teoriích, které poskytují jednotlivcům, skupinám a společnostem možnost získat dovednosti a informace potřebné ke kvalitnímu zdravému rozhodnutí“ (McKenzie, J. F., Neiger, B.L., Thackeray, R.,2009).

Machová (2009) ve své publikaci zaměřující se na výchovu ke zdraví zdůrazňuje, že „zdraví je předpokladem pro aktivní a spokojený život a pro dobrou pracovní výkonnost, proto je také výchova ke zdraví jednou z priorit vzdělávání. Jejím cílem je pomoci utvářet a postupně rozvíjet klíčové kompetence, které mají význam pro zdravý život, a to ve všech jeho třech dimenzích – tělesné, duševní a sociální. Velký důraz se klade na prevenci při ochraně zdraví a odpovědnost každého člověka za své zdraví“.

Výchovu ke zdraví je možno chápat také jako plánovanou kombinaci studijních zkušeností, navržených k získání předpokladů, umožnění a posílení dobrovolného chování, které vede ke zdraví jednotlivce, skupiny a společnosti.

2.6 Podpora zdraví

Oproti pojmu „výchova ke zdraví“ je podpora zdraví plánovanou „kombinací vzdělávacího, politického, ekologického, regulačního a organizačního mechanismu, který podporuje jednání a stav žití, jenž vede ke zdraví jednotlivců, skupiny a společnosti“ McKenzie, J. F., Neiger, B.L., Thackeray, R. (2009).

WHO definuje podporu zdraví jako proces umožňující jedincům zvýšit kontrolu nad determinantami svého zdraví, a tak zlepšovat svůj zdravotní stav. Ne vždy znamená pouze zodpovědnost zdravotnictví, ale vyjadřuje individuální ovlivnitelnost zdraví a zodpovědnost za ně prostřednictvím životního stylu a jeho reflexe v osobní pohodě.

Podpora zdraví se zabývá především zdravým životním stylem: správná výživa a dostatečný pohyb, vhodný denní režim, zvládání stresu a péče o duševní zdraví, nekuřáctví a svoboda od jiných závislostí, dodržování hygienických pravidel jako prevence přenosných chorob, bezpečné sexuální chování, zodpovědné chování při sportu a v dopravě jako prevence úrazů, specifická prevence neinfekčních nemocí. Také péče o zdravé životní, pracovní a sociální prostředí. A to vše jak u jednotlivce, čili každého člověka, tak i u různých sociálních skupin i celé populace (www.nspz.cz). Také Machová (2009) upozorňuje na skutečnost, že podpora zdraví se odehrává za aktivní účasti jednotlivých občanů, skupin, komunit, organizací i společnosti jako celku. Společenská podpora zdraví se podle ní uplatňuje:

- „Vytvořením podmínek pro realizaci zdravého životního stylu jednotlivců,
- ochranou a tvorbou zdravého životního prostředí tím, že společnost pečuje o dobrou životní úroveň, o vytváření pracovních příležitostí a dobrých pracovních podmínek, o vytváření příležitostí pro sportovní a rekreační aktivity a podporuje vzdělávání a šíření informací mající vztah ke zdraví“ (Machová, 2009).

Státní zdravotní ústav (www.szu.cz) považuje podporu zdraví za „souhrn aktivit a opatření, která směřují nejen k předcházení nemocí, ale i ke zlepšení zdravotního stavu jednotlivců i celé komunity. Využívá poznatků z epidemiologických studií, které prokázaly podíl faktorů způsobu života a práce i některých návyků a chování na vzniku a vývoji chronických onemocnění. Základním rysem podpory zdraví je podpora přímé účasti jednotlivců na uchování nebo zlepšení vlastního zdraví prostřednictvím pochopení významu změny postojů a dobrovolné změny chování a životního stylu, tzn. převzetí spoluzodpovědnosti za vlastní zdraví. V praxi to znamená například boj s kouřením, zvyšování pohybové aktivity, prevence a kontrola obezity, ozdravení výživy, prevence nádorových, kardiovaskulárních a metabolických onemocnění, očkování a podobně.“

Podpora zdraví je zároveň strategie doplňující současný systém péče o zdraví při práci. Na rozdíl od bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci neexistují v České republice pro

poskytování podpory zdraví v podnicích právní požadavky ani povinná infrastruktura. Mnoho organizací si však uvědomuje, že podporováním zdraví zaměstnanců docílí poklesu krátkodobé a dlouhodobé pracovní neschopnosti, zvýšení pracovní produktivity, snížení počtu chorob související s prací a pracovních úrazů. (www.szu.cz)

2.7 Práce a zdraví, pracovní prostředí

V minulosti byla velkým problémem práce především nadměrná fyzická námaha, která vedla ke zdokonalování nástrojů a tím ke snižování nároků na svalovou práci. Se stále se zvyšující složitostí těchto nástrojů se zvyšoval podíl všech psychických funkcí jako paměť, senzomotorika, myšlení atd.

Podle Vašiny (2009) vedlo zavedení strojů do výroby k radikální změně pracovní činnosti a celého pracovního prostředí, jenž ve výsledku vyžaduje nevídané nároky na adaptaci. Této adaptaci měla napomoci psychologie práce, nebyl to však jediný úkol psychologie práce. Hlavním cílem bylo do jisté míry zvýšení výkonnosti a v neposlední řadě také zachování zdraví zaměstnanců pomocí úpravy pracovních podmínek, zlepšení mezilidských vztahů apod.

Práce v produktivním věku (15-65 let) zabírá největší část aktivního života. Probíhá v určitém časovém úseku, má určitou délku trvání – pracovní dobu, tj. podnikem stanovenou dobu pobytu na pracovišti. V současné době je však velmi rozšířené také tzv. sekundární zaměstnání, kdy člověk vykonává dvě a více prací za plat, proto faktický počet odpracovaných hodin může být mnohem vyšší.

Důsledek tohoto pracovního nasazení v průběhu produktivního věku je postupné vytlačování pohybu, fyzické zátěže. Vzhledem k tomu, že člověk je především biologický organismus, který se projevuje ve svých funkcích. Základní kvalita života, reprezentována v převážné míře fyzickým zdravím, je závislá na kvalitě těchto funkcí, ty jsou pak závislé na silných pohybových podnětech. Jejich absence negativně ovlivňuje základní funkčnost organismu. Tímto klesá kvalita jednotlivých orgánů a dochází ke zvýšení rizika nemocí, která jsou převážně způsobena hypokinezí. Tyto negativa nejen ovlivňují individua, ale mají také celospolečenské důsledky.

2.7.1 Rizikové faktory pracovního prostředí

Rizikovými faktory práce a pracovního prostředí se rozumí činitelé fyzikální, chemičtí a biologičtí, prach, fyzická zátěž, zátěž teplem a chladem, psychická a zraková zátěž a další faktory, které mají nebo mohou mít vliv na zdraví. Konkrétněji pak vymezuje tyto rizikové faktory národní zdravotní ústav (www.szu.cz):

1. Fyzikální – mezi fyzikální rizikové faktory řadíme:
 1. Hluk na pracovišti (dlouhodobá expozice nadměrnému hluku vede k trvalému poškození sluchu),
 2. vibrace (expozice intenzivním vibracím je spojena s nepříjemným subjektivním vjemem nepohod, může dojít k trvalému poškození organismu),
 3. mikroklimatické podmínky (vymezují pocit pohody či nepohody).
2. Chemické - chemické sloučeniny vstupují z okolního prostředí do organismu nejčastěji dýchacími cestami (ve formě plynů, par nebo pevných či kapalných aerosolů - dýmu, prachu, mlhy) a mohou tak poškodit organismus,
3. biologické – zaměstnanec na určitých pracovištích může být vystaven mikroorganismů, které mohou vyvolat závažná onemocnění člověka (patogenní mikroorganismy),
4. fyziologické - fyzická náročnost práce, a to nejen z hlediska celkové fyzické zátěže, ale i jednostranného přetěžování určitých pohybových struktur,
5. prašnost na pracovišti - rozsah škodlivých účinků prachu na člověka je velmi široký, při jejich hodnocení záleží na původu, vlastnostech a velikosti prachu, na jeho koncentraci v ovzduší,
6. psychologické - psychickou pracovní zátěž, psychosociální stres na pracovišti, patologické vztahy - mobbing, bossing, šikana.

2.8 Podpora zdraví na pracovišti

První pokusy o podporu zdraví na pracovišti se objevily ve Spojených státech amerických a to v polovině 70. let. Majitelé velkých společností se jejich prostřednictvím snažili redukovat rizikové faktory kardiovaskulárního onemocnění u klíčových pracovníků svých společností – především členů managementu.

„Tyto iniciativy vyústily v programy, kterým se obecně říká „corporate fitness“. Hlavním úkolem bylo poskytnout podmínky pro zaměstnance v podobě vybudování zázemí přímo na pracovišti (tzn. fitness centra a posilovací zóny, kde se mohou realizovat kruhové tréninky, hodiny aerobiku apod.) Primárním cílem corporate fitness bylo, aby zaměstnanci participovali na pohybové aktivitě vysoké intenzity.“ (Kalman, et.al., 2009).

V následujících dekadách došlo k rozšíření podpory pohybové aktivity na pracovišti i do dalších států (Kanada, Finsko, Austrálie,...) a to nejen u klíčových zaměstnanců firmy, ale u všech zaměstnanců a postupně došlo k vytvoření komplexních programů podpory zdravého životního stylu na pracovišti.

Podpora zdraví na pracovišti je strategie doplňující péči o zdraví zaměstnanců. Zavádění a uskutečňování těchto aktivit není povinné, přesto již mnoho zaměstnavatelů uznává význam podpory zdraví zaměstnanců, která může po určité době přinést snížení krátkodobé i dlouhodobé pracovní neschopnosti, zlepšení spokojenosti a zdraví zaměstnanců vedoucí ke zvýšení produktivity práce, zlepšení pověsti a atraktivity podniku a další výhody. Jejich význam bude ještě narůstat s předpokládaným stárnutím populace a tedy i pracovní síly.

Podporou zdraví na pracovišti rozumíme souhrn organizačních, vzdělávacích, motivačních a technických aktivit a programů zaměřených tak, aby podporovaly zdravý životní styl a vedly zaměstnance a jejich rodinné příslušníky k ozdravení vlastního životního stylu. Prakticky se může jednat například o zavádění nekuřáckých programů, osvětových dnů zdraví, zvyšování pohybové aktivity, prevenci traumatického poškození z práce, programy na zvládání stresu, apod.

Podle Kalmana et al. (2009) patří mezi programy podpory pohybové aktivity na pracovišti také:

- Edukační semináře o zdravotních efektech pohybové aktivity (pohybová aktivita, zdraví, zdravý životní styl, kardiovaskulární onemocnění,...),
- edukační semináře o možnostech zvýšení úrovně pohybové aktivity (jak začít, kde, jak dlouho,...),
- informační materiály,
- screening rizikových faktorů neinfekčních onemocnění,
- submaximální zdatností test,
- předpisy pohybových aktivit,

- organizované on-site programy podpory pohybové aktivity,...

Podpora zdraví na pracovišti poskytuje příležitost oslovit snadno poměrně velké množství lidí, kteří tráví veškerý čas v práci nebo s rodinou, v pracovním prostředí je také větší pravděpodobnost oslovit ženy, sociálně vyloučených lidí a imigrantů. Klíčem k úspěchu je však nalezení souladu strategie podpory zdraví s kulturou společnosti. (Kalman et al., 2009).

Také v dokumentu Zdraví 21 je vymezena celá jedna sekce (cíl), která se zabývá právě zdravými životními podmínkami – sociálními i ekonomickými, podmínkami doma, ve škole a v neposlední řadě také v práci. Právě v práci by se plnění cíle nemělo omezovat pouze na snížení rizikových faktorů, ale měla by převahovat snaha zapojit zaměstnance i zaměstnavatele do tvorby bezpečnějšího a zdravějšího pracovního prostředí. (www.who.cz)

Jako hlavní principy zdravého podniku patří:

1. Bezpečnější zdravotní prostředí,
2. zdravé chování během práce,
3. programy na podporu zdraví na pracovišti i mimo něj,
4. nabídka poradenských služeb, které se zaměřují na psychosociální rizikové faktory,
5. hodnocení zdravotního dopadu výrobků, které firma uvádí na trh,
6. příspěvek k rozvoji zdraví a sociální situace v místě, kde firma působí.

Tabulka 2. Výhody podpory zdraví na pracovišti podle WHO (www.who.cz).

Pro společnost	Pro zaměstnance
Pozitivní a starostlivá image	Posílení sebeúcty
Zlepšení pracovní morálky	Snížení stresu
Snížení fluktuace zaměstnanců	Zvýšení morálky
Snížení absence	Zvýšení pracovní spokojenosti
Zvýšení produktivity	Bezpečné a zdravé pracovní prostředí
Snížení zdravotní péče/náklady na pojištění	Zlepšení zdraví

2.9 Tvorba plánu na podporu zdraví

Dobrý plán na podporu zdraví nemůže být vytvořen systémem „pokus, omyl“, ale naopak, pokud má být úspěšný, musí být vytvořen systematickým procesem plánováním. Bylo vytvořeno nepřeberné množství plánů na podporu zdraví, některé jsou používány více, jiné méně, nicméně všechny mají společné prvky. Je třeba si uvědomit, že neexistuje perfektní model. Každý model plánu na podporu zdraví je postupně upravován podle potřeby – kulturní diferenciací, priority skupiny, na níž je plán namířen, vybraný zdravotní problém apod. (McKenzie, 2009).

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (European Agency for Safety and Health at Work) uveřejnila 4 kroky ke zdraví organizaci.

1. Přípravná fáze:

- a. Zřídit speciální pracovní skupiny odpovědnou za plánování a zavádění podpory zdraví na pracovišti,
- b. informovat všechny o programu podpory zdraví na pracovišti pomocí komunikačních kanálů (nástěnky, plakáty, intranet,...).

2. Plánování:

- a. Stanovení potře. Účinnost programu bude maximalizována tím, že budou vyhodnoceny potřeby a očekávání pracovníků,
- b. určení priorit,
- c. začlenění stávajících úspěšných zdravotních aktivit,
- d. poskytovat příležitost všem pracovníkům,
- e. promyslet si hodnocení výsledků.

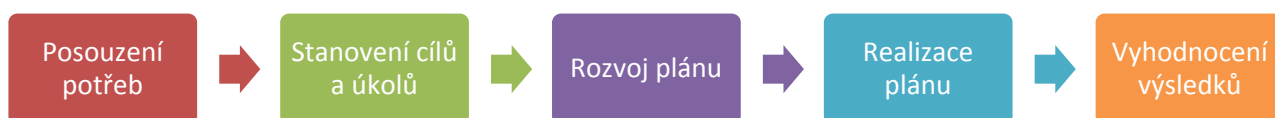
3. Realizační fáze:

- a. Získávat aktivní a zřetelnou podporu od managementu,
- b. zapojení pracujících v maximálním možném měřítku.

4. Hodnocení a průběžné provádění:

- a. Analýza dopadu programu na spokojenost zaměstnanců, na příslušné ekonomické faktory,
- b. hodnocení finančních přínosů,
- c. seznámení s výsledky,
- d. nepřestáváme plánovat a zlepšovat.

Výše uvedený model je však již konkrétnější. Pro nás, a všechny, co ve své profesy takovéto plány vytváří, je důležitý model obecný. Znalost obecného modelu nám pomůže lépe pochopit všechny ostatní modely, budeme schopni je lépe interpretovat a v neposlední řadě nás lépe připraví na případné přizpůsobení našeho vytvořeného modelu na konkrétní situace.



Obrázek 2. Obecný model tvorby programu (McKenzie, 2009).

V 80. letech minulého století vznikl model MATCH (Multilevel Approach to Community Health), který byl posléze velmi často používán. MATCH je aplikován tehdy, pokud jsou známá rizika prostředí a jsou determinovány hlavní priority. Bez těchto znalostí nemůžeme vytvořit efektivní program. Model MATCH se skládá z 5 částí:

1. Výběr cíle
 - a. Výběr zdravotního cíle
 - b. Výběr cílové skupiny lidí
 - c. Identifikace cíle zdravotního chování
 - d. Identifikace environmentálních faktorů cíle
2. Plán realizace
 - a. Identifikovat cíle intervence
 - b. Výběr intervenčního cíle
 - c. Identifikace mediátorů intervenčního cíle
 - d. Výběr intervenčních přístupů
3. Program rozvoje
 - a. Vytvořit programovou jednotku nebo její části
 - b. Vybrat nebo vytvořit vzdělávací programy a vytvořit intervenční vodítka
 - c. Vytvořit nebo získat výukové materiály, výrobky nebo prostředky
4. Realizace přípravy
 - a. Usnadnit přijetí, implementaci a „údržbu“
 - b. Vybrat a vyškolit realizátory

5. Evaluace

- a. Vést proces hodnocení
- b. Dopad opatření
- c. Sledovat výsledky

Model MATCH je velmi kompletní a je možné ho aplikovat, nejen ve výše zmíněné formě, ale také v různě upravených formách, na velké množství již vzniklých rizikových situací, popř. jako prevenci. Je možné jej pak namířit na námi vybranou společenskou skupinu, a to nejen podle věku, pohlaví, ale také například dle zájmů skupiny.

Je nutné si uvědomit, že samotné vytvoření programu nestačí. Jak vyplývá z 3. fáze, je nutné také kvalitně informovat cílové skupiny o programu. Právě neinformovanost je jedním z hlavních bodů, proč ne každý program na podporu zdraví je úspěšný.

2.10 Společnost DHL

2.10.1 Historie společnosti v datech

V roce 1969 byla v San Francisku založena společnost DHL. Zkratka DHL je odvozena ze jmen zakladatelů Adrian Dalsey, Larry Hillblom a Robert Lynn.

1971 – DHL rozšiřuje svou síť expresních služeb a stává se důvěryhodným partnerem mnoha společností. Rozšiřuje se na Dálný východ a pobřeží Pacifiku,

1972 – zavedení poskytování služeb v Japonsku, Hongkongu, Singapuru a Austrálii,

1974 – první pobočka v Británii byla otevřena v Londýně, v tuto dobu má DHL 3052 zákazníků a 314 zaměstnanců na různých místech světa,

1976-1978 – DHL spouští provoz na Středním východě, v Latinské Americe a v Africe, rozšiřuje se tedy do tří hlavních regionů,

1977 – ve Frankfurtu byla otevřena první německá pobočka DHL,

1979 – DHL rozšiřuje své služby na doručování balíků, až do této doby byla k dispozici pouze přeprava dokumentů,

1983 – DHL je prvním expresním přepravcem, který obsluhuje východoevropské země a v americkém Cincinnati se otevírá mezinárodní distribuční centrum (HUB),

1985 – v Bruselu byl otevřen nejmodernější HUB, jenž každou noc zpracuje více než 165 000 zásilek,

1986 – DHL vstupuje do společného podniku s Čínskou lidově demokratickou republikou a stává se první expresní společností, která aktivně funguje v Číně,

1990 – DHL vstupuje do strategického partnerství se společností Lufthansa, Japan Airlines a Nissho Iwai,

1991 – DHL se stává první mezinárodní expresní společností, která obnovila služby v Kuvajtu po válce v Zálivu,

1993 – DHL investuje 60 miliónů dolarů do nového HUBu v Bahrajnu,

1998 – Deutsche Post se stává akcionářem společnosti DHL, v Kuala Lumpur se otevírá významná centrála IT,

1999 – DHL Worldwide Epress investuje více než 1 miliardu EUR do nového moderního leteckého parku pro evropskou a africkou síť. Nakupuje 34 nových letadel Boeing 757SF cargo – tato letadla snižují úroveň hluku o 77% a emise CO₂ o 13% ve srovnání s předchozími letadly B737F, které byly nahrazeny,

2002 – 1. ledna se Deutsche Post World Net stává hlavním akcionářem DHL. Do konce roku je dokončena transakce převodu stoprocentního vlastnictví. Síť se rozšiřuje do Asie: v říjnu vstupuje DHL do společného podniku se společností Cathay Pacific v oblasti expresní letecké nákladní přepravy. V americkém Scottsdale se otevírá nová globální centrála IT.

2003 – DHL zvyšuje podíl ve společnosti Sinotrans na 5% a stává se největším strategickým investorem v této oblasti. Aktuální strukturu značek skupiny vytvářejí Deutsche Post, DHL a Postbank. DHL funguje jako exkluzivní značka pro všechny činnosti v oblasti expresní přepravy a logistiky a mění své firemní barvy z červené a bílé na žlutou a červenou. V dubnu začíná měnit vzhled všech vizuálních vyobrazení barev a log společnosti na vozidlech, balících materiálech a budovách po celém světě. Po nákupu společnosti Airborne Epress se DHL stává třetím největším dodavatelem expresních služeb v USA. Díky pozemní přepravní síti společnosti Airborne překlenula DHL největší mezeru ve své síti na amerických kontinentech.

2004 – V Praze se otevírá nová globální centrála IT. Nahrazuje pracoviště v Londýně. DHL se stává novou značkou pro veškerou mezinárodní poštu posílanou pod hlavičkou Deutsche Post. V této době pracuje pro DHL asi 4000 zaměstnanců po celém světě. V tomto roce také DHL

kupuje 68% podílu ve společnosti Blue Dart, přední indické kurýrní společnosti zabývající se integrovanou leteckou expresní distribucí balíků,

2004/2005 – po tsunami v Jižní Asii reaguje DHL, která má v postiženém regionu více než 40 poboček, na žádost vlády a organizací. Zaměstnanci DHL z celého světa zahajují donátorskou kampaň. Vznikají týmy DHL Disaster Response Teams, kteří podporují OSN a snahy mezinárodních komunit o odstraňování následků náhlých přírodních katastrof.

2005 – DHL představuje nové firemní oblečení. Během 9 měsíců získává 110 000 zaměstnanců ve více než 200 zemích nové uniformy. DHL tak přepraví více než 1,4 miliónů oděvů. V prosinci kupuje Deutsche Post World Net za 5,5 miliardy EUR britskou logistickou korporaci Exel, pro kterou v té době pracovalo cca 111 000 zaměstnanců ve 135 zemích světa.

2007 – Nedaleko Bonnu se otevírá nové Centrum inovací DHL, nejmodernější centrum výzkumu a vývoje, jehož cílem je vyvíjet nové, vysoce inovativní a prodejné produkty na základě logistických trendů budoucnosti. Projekty se realizují prostřednictvím inovativních partnerství mezi společnostmi výzkumnými partnerstvími.

2008 – DHL otevírá nový, moderní letecký HUB na letišti Lipsko/Halle v Německu. Tento HUB, jedna z největších staveb v Evropě, rozšiřuje mezinárodní síť DHL a nabízí lepší konektivitu na globální rozvíjející se trhy a umožňuje DHL celkově zlepšit služby zákazníkům.

2009 – Skupina prezentuje svou „Strategie 2015“ a je přejmenována na Deutsche Post DHL. Vizí je, aby se DHL stala „Logistickou společností pro svět“ díky respektu a výsledků, zjednodušení života zákazníků a zajištění příspěvku k rozvoji světa. Zakládá se nová organizační jednotka s názvem DHL Solutions & Innovation jako hnací motor pro inovativní logistická řešení. (www.dhl.cz)

2.10.2 Společnost DHL v ČR

Logistická a expresní společnost DHL existuje na českém trhu již čtvrt století. V tehdejším Československu začala prostřednictvím přepravce Čechofracht poskytovat mezinárodní kurýrní služby v roce 1986. První samotnou pobočku DHL otevřela v roce 1990 v pražském Karlíně. O tři roky později zahájila provoz třídícího centra na ruzyňském letišti a zároveň změnila právní subjektivitu na DHL International (Czech Republic) s.r.o.

Tehdejší práce kurýrů však byla v porovnání s dneškem značně odlišná, a to zejména pokud jde o vybavení moderní technikou. Na začátku používali kurýři ke komunikaci s pobočkou pouze veřejné telefonní budky, ze kterých museli pravidelně volat dispečerovi a zjišťovat tak podrobnosti o dalších objednávkách přepravy a nahlásit již vyzvednuté zásilky.

Významným milníkem pro další směřování DHL se stal rok 2004. Specializované divize se rozdělily na DHL Express (Czech Republic) s.r.o., a DHL Logistics (Czech Republic) s.r.o. V Praze také zahájila provoz nová globální centrála DHL IT.

O rok později pak DHL převzala stoprocentní podíl na společnosti PPL – v té době nejvýznamnějšího expresního přepravce v ČR. Spolu s integrací obou společností byla zahájena výstavba společných terminálů. V současné době se na území ČR nachází celkem 14 terminálů (www.dhl.cz).

3 CÍLE A ÚKOLY PRÁCE

3.1 Hlavní cíl

Cílem diplomové práce je provést analýzu programu na podporu zdraví, který svým zaměstnancům nabízí společnost DHL, vyhodnotit jeho přínosy a využití. Vyhodnocení probíhá na základě analýzy množství odborné literatury a empirického šetření.

3.2 Dílčí cíle

- Sběr literatury a potřebných materiálů týkajících se vybraného tématu, následná analýza této literatury,
- zpracování dosavadních poznatků o problematice a programech ve vybrané instituci,
- vyhodnotit efektivitu programů,
- pomocí terénního šetření zjistit spokojenost zaměstnanců s nabízenými benefity a jejich využitelnost.

4 METODIKA

Diplomová práce vychází z potřeb současné společnosti podporovat zdraví a to nejen v běžném (soukromém) životě, ale také v životě pracovním.

Pozornost byla zaměřena na sběr primárních a sekundárních dat k danému tématu a to z oblasti zdravotnictví, tělovýchovy a zákonodárství (pracovně-právní legislativa). V práci byly využity zdroje převážně knižní a internetové.

4.1 Sekundární data

Za sekundární data považujeme již publikované informace, shromážděné někým jiným, než uživatelem. Sběr sekundárních dat má své výhody a to jejich relativně snadná dostupnost, možnost okamžitého použití a nízká finanční a časová náročnost. Nicméně mnohdy mohou být také neaktuální a mohou obsahovat nepřesné informace.

Sekundární data jsem získala vyhledáváním a sepisováním potřebných informací k dané tématice. Tyto shromážděné informace mi pomohly při následné tvorbě podkladů pro shromáždění dat primárních.

4.2 Primární data

Ne vždy stačí k řešení problému pouze sběr sekundárních dat. Proto je obvykle potřeba také shromáždit data primární. Ta se vztahují přímo ke zkoumané jednotce a mohou vyjadřovat její situaci nebo určitý stav. Výhodou sběrem primárních dat je jejich aktuálnost a přesnost, nevýhodou je však časová náročnost při jejich získávání.

Velkou část primárních dat jsem získala nově v písemné formě přímo v Centru informačních technologií DHL na pražském Chodově. Díky těmto shromážděným informacím jsem mohla provést analýzu současného programu na podporu zdraví a na základě této analýzy provést terénní šetření.

V této diplomové práci byla primární data shromážděna metodou terénního šetření (anketou) přímo ve společnosti DHL a následně analyzována.

4.3 Techniky výzkumu

Terénní šetření

Pro svou diplomovou práci jsem shromažďovala data také pomocí terénního šetření a to formou ankety.

Terénní šetření je způsob získávání informací od respondentů pomocí výzkumných technik. S tímto šetření také souvisí kontrola a vyřazení nepoužitelných či neúplných zdrojů informací.

Anketní šetření probíhalo v Centru informačních technologií tři dny v dopoledních hodinách. Výběr respondentů byl náhodný a to z toho důvodu, že všichni zaměstnanci (ať už management společnosti, či IT technici) mají nabídku naprosto totožnou. Proto nedošlo k žádnému konkrétnímu dělení respondentů, popř. jejich cílenému výběru.

Vzhledem k velkému množství cizinců pracujících v Centru informačních technologií DHL byla anketa připravena ve dvou provedeních s naprosto stejným obsahem. Jedno v českém jazyce a jedno v jazyce anglickém. Každý respondent si pak mohl vybrat pro sebe lepší jazykovou variantu.

Anketa obsahovala celkem 17 otázek (2 nečíslované, 15 číslovaných), z čehož první dvě nečíslované otázky, které zjišťovaly věk a pohlaví respondentů nebyly nakonec zařazeny do výsledků. Otázky byly vytvořeny dvojího typu a to uzavřené (respondenti vybírali z nabízených odpovědí právě jednu odpověď) a polouzavřené (respondenti vybírali z nabízených odpovědí jedinou odpověď, ale zároveň jim byl nabízen prostor k napsání své vlastní odpovědi, která by lépe vystihovala danou otázku). Následně došlo ke zpracování dat a to pomocí grafického znázornění rozdělení četnosti výskytu jednotlivých jevů.

Anketní šetření, jakožto výzkumnou techniku, jsem si zvolila, jelikož díky němu získáváme poměrně snadno, ekonomicky, rychle a nenáročně informace od většího množství respondentů.

5 VÝSLEDKY

5.1 Pracovní prostředí DHL

Kancelářský komplex „The Park“

V roce 2004 byl na pražském Chodově otevřen nový kancelářský a podnikatelský komplex „The Park“ vybudovaný v kampusovém stylu (viz příloha 1), zahrnující 12 budov v moderním provedení. Budovy jsou obklopeny zahradami s vybranými druhy stromů, rostlin a trav a také fontánami a potůčky.

Každá z 12 budov má vstupní lobby s recepcí, neomezený přístup 24hodin denně 7 dní v týdnu, klimatizaci, dvojité podlahy a osvětlení. V těsné blízkosti bylo vybudováno i nákupně-zábavní centrum Chodov. „The Park“ v současnosti nabízí doplňkové služby zahrnující restaurace a kavárny, fitness centrum, zdravotní kliniku Canadian Medical Care, dvojjazyčnou školku NestLingue a mnohé další. To všechno se nachází 50 metrů od stanice metra Chodov a autobusových zastávek pražského dopravního podniku.

Centrum informačních technologií společnosti DHL se do komplexu „The Park“ nastěhovala ve stejném roce, a tedy v roce 2004. Společnost má k dispozici dvě budovy, které dohromady nabízí celkem 11 tisíc metrů čtverečních kancelářských prostor, z toho však jednu třetinu zabírají počítačové sály. V těchto prostorách se denně pohybuje na tisíc zaměstnanců společnosti.

Vnitřní uspořádání

Jak již bylo řečeno, veškeré kanceláře společnosti DHL jsou rozmístěny ve dvou 4 patrových budovách. Společnost DHL je zastánce tzv. systému „open space“. Na každém patře jsou tedy otevřené velkoprostorové kanceláře, přičemž každé patro tak poskytuje prostor pro velké množství zaměstnanců. O výhodách a nevýhodách otevřených kanceláří toho bylo napsáno spoustu, veškeré zdroje se ale shodnou na jedné věci a to, že záleží na jednotlivci, zda mu tento systém vyhovuje, či ne. Bezpochyby však toto uspořádání nabídne výrazně vyšší množství pracovních ploch.

V sídle DHL se vyskytují také oddělené kanceláře, které mají k dispozici pouze členové vedení společnosti. Samozřejmostí jsou také samostatné zasedací místnosti, jež jsou k dispozici také všem zaměstnancům.

Vybavenost

Každé patro nabízí plně vybavenou kuchyňku. Je zde možnost ohřátí jídla, které si zaměstnanci přinesou z domova, popřípadě si mohou připravit studené pokrmy na místě. V blízkosti kuchyňek se vždy nachází také menší jídelna, která slouží také jako prostory k odpočinku a relaxaci.

V každé budově se nachází také jedna odpočinková místnost, která je však více méně vytvořena pouze za cílem odpočinku těhotných žen, které ve firmě pracují. Nachází se v klidnější části firmy, je vybavena pohovkou a nabízí jistou možnost soukromí.

5.2 Analýza současného stavu programu podpory zdraví

Společnost DHL spolupracuje s množstvím větších či menších firem a organizací, prostřednictvím kterých nabízí množství benefitů – povětšinou se jedná o slevu na služby. Ty jsou rozdělených do 5 základních kategorií. Do 6. kategorie bychom mohli zařadit tzv. Flexi Passy společnosti Sodexo.

1. FINANCE & REALITY

- GE Money Bank
- Raiffeisen Bank
- FinCentrum
- Partners – finanční poradenství
- Modrá Pyramida
- Happy House Rentals

2. SHOPPING

- The North Face
- Apple products - SETOS s.r.o.
- DELL products - Finex Systems s.r.o
- Hewlet Packard
- Lime & Time
- ADEX - colors for your interior
- Chocholous Wine e-shop
- Kleinod
- Neo Luxor (bookstore)
- Pet Food

3. SERVICE & OTHERS

- Strašnické divadlo
- KinderGarden Preschool
- DHL Express

4. SPORT

- Balance Club Brumlovka
- Explore – climbing school
- Segway

5. HEALTH & RELAX

- Kineziologie - One Brain
- Studio Zdrava Zada (Studio Healthy Back)
- Medicovert
- Canadian Medical Care

6. FLEXI PASS SODEXO

Z výše zmíněného vyplývá, že každá kategorie v sobě zahrnuje více či méně širokou nabídku, nicméně pro podporu zdraví, a tedy pro tuto diplomovou práci, jsou důležitými kategoriemi pouze „sport“, „zdraví & relax“ a Flexi Passy, které také úzce souvisejí s podporou zdraví a volným časem.

Společnost DHL do těchto nabídek neinvestuje nic ze svých finančních zdrojů. Jedná se pouze o množstevní slevy, které nabízejí sami partneři, aby se tak dostali do povědomí velkého množství zaměstnanců společnosti DHL a zvýšili si tak návštěvnost svého centra. Pouze jediná z nabídek je financována společností DHL a to Flexi Passy společnosti Sodexo.

Nabídka společnosti DHL z oblasti podpory zdraví (ať už sportu, či zdravotní péče) není široká. Základ nabídky se prakticky nemění, jedná se výhradně o lékařskou péči, kterou poskytuje Canadian Medical Care a Medicovert. Tento pilíř nabídky se posléze každým rokem rozšiřuje o nabídky nové – povětšinou se jedná o menší centra, ať už fitness, masážní salóny, fyzioterapeutická centra atd., se kterými jsou sepsány jednoroční smlouvy o poskytování firemní slevy. Nicméně i tato „roční“ nabídka se během roku doplňuje o nabídky akční. V podstatě každý měsíc se objevují speciální tematické nabídky s omezenou platností.

Během doby, co jsem zjišťovala, jakým způsobem jsou daná centra vybírána pracovníky personálního oddělení, vyšlo najevo, že nedochází k žádnému systematickému hledání nejvhodnějšího centra, ani nedochází k zjišťování poptávky mezi zaměstnanci pomocí dotazníků.

Centra jsou vybírána dvěma způsoby:

1. Na základě aktivity jednotlivců, tedy každého zaměstnance – zaměstnanec musí upozornit na možnost sepsání smlouvy na nižší ceny. Vedoucí personálního oddělení jsou poté ochotni sepsat danou nabídku a uveřejnit ji pomocí interního bulletinu (jenž je rozesílám prostřednictvím elektronické pošty), nicméně první aktivita musí vzejít od zaměstnance,
2. na základě nabídky určitého sportovního centra, klubu, popř. lékařského zařízení.

Na následujících stránkách si rozebereme obsah jednotlivých nabídek obou námi vybraných kategorií „sport“, „zdraví a relax“ a zhodnotíme jejich výhody a nevýhody.

5.2.1 Program podpory zdraví pro zaměstnance na rok 2012

Sport

V oblasti sportu nabízí společnosti DHL pouze slevy ve vybraných sportovních centrech, přičemž pro rok 2012 uzavřela společnost DHL smlouvy na poskytnutí slev pro své zaměstnance pouze s následujícími 4 sportovními centry:

- Balance Club Brumlovka
- Explore – climbing school
- Segway
- World Class Czech Republic

1. Balance Club Brumlovka

Popis centra

Balance Club Brumlovka je fitness a wellness zařízení s fitness a cardio zónou, v přilehlých sálech nabízí skupinové lekce jako je spinning, aerobik, bosu, flowin, TRX, zumba, apod. Součástí klubu je 25m bazén, relaxační zóna a střešní terasa. Balance Club Brumlovka svým klientům vytváří také lekce zaměřené na prevenci civilizačních chorob,

pomoc při redukci váhy, antistresové lekce, tréninkové hodiny na vyrovnaní svalových disbalancí a další. (www.balanceclub.cz)

Nabídka pro zaměstnance DHL

Zaměstnanci společnosti DHL mají možnost získat dva druhy členství a to se slevou 50%. Prvním typem členství je tzv. stříbrná karta, druhým pak karta zlatá. Sleva se vztahuje pouze na získání členství, ne na pravidelný měsíční poplatek.

Tabulka 3. Ceny členství pro zaměstnance DHL.

Typ členství	Sleva na zápisné (cena po slevě)	Sleva na členský poplatek (cena po slevě)
Stříbrná karta (denně do 16:00)	50% (1 000 Kč)	10% (1 881 Kč)
Zlatá karta (neomezeně)	50% (2 500 Kč)	10% (2 970 Kč)

Club Brumlovka dále nabízí novým členům 2 individuální hodiny s trenérem fitness a půl hodiny s instruktorem plavání v ceně každého zápisného a obdržení vstupního balíčku. Ten obsahuje 3 jednodenní vouchery pro hosty nových členů, jednorázovou poukázku na 30minutovou masáž v Balance Clubu a poukázku na slevu na služby v rámci budovy Brumlovka.

Pro získání této 50% slevy se zaměstnanci DHL musí prokázat ID kartou.

2. Explore - climbing school

Popis centra

Horolezecká škola Explore je jedním ze specialistů v oblasti kurzů lezení na umělé stěně. Pořádá kurzy nejen pro začátečníky, ale také pro pokročilé a děti. Kurzy probíhají na mnoha lezeckých stěnách v Praze (Mammut Holešovice, SmíchOff, Ruzyně, Palmovka, Ultra

Ant Týnská, Cibulka Smíchov, Adrenaline Pit Václavské náměstí, GutOfka Strašnice).
(www.explore.cz)

Nabídka pro zaměstnance DHL

Zaměstnanci společnosti DHL mají v horolezecké škole Explore Slevu 7% na dva speciální kurzy:

- Seznamovací kurz - seznamovacím kurzem se rozumí dvouhodinová lekce, jejímž cílem je seznámit zájemce s tím, co obnáší lezení. Spolu s instruktorem se naučí lézt a spouštět spolulezce.
- Kurz lezení na umělé stěně - tento kurz je rozdělen do 5 dvouhodinových bloků, při kterém se klienti naučí správně jistit spolulezce pomocí různých jistících pomůcek, dozví se množství informací o lezeckém vybavení a pravidlech lezení. Kurz je určen pro vážné zájemce o lezení.

Tabulka 4. Ceny lekcí pro zaměstnance DHL.

Počet účastníků	1	2	3	4
Typ kurzu				
Seznamovací lekce	650 Kč	650 Kč	650 Kč	650 Kč
Kurz lezení na umělé stěně	3 160 Kč	2 230 Kč	1 765 Kč	1 765 Kč

3. Segway

Popis centra

Segway je dvojkolka, která samostatně udržuje rovnováhu. Typ Segway X2, který je nabízen k zapůjčení, funguje v každém terénu a lehce se ovládá. Pět nezávislých gyroskopů monitoruje rovnováhu 100 krát za vteřinu, proto je jízda na Segwayi intuitivní a velice snadná. (www.pujcovna-segway.cz)

Nabídka pro zaměstnance DHL

Zaměstnanci DHL mají možnost využít slevu v rozmezí 5-20% na zapůjčení dvojkolky Segway X2.

Tabulka 5. Ceny zapůjčení Segwaye pro zaměstnance DHL.

	2 osoby – 5% sleva	3 osoby – 10% sleva	4 osoby – 20% sleva
60 minut	1 500 Kč	2 070 Kč	2 160 Kč
120 minut	2 350 Kč	3 240 Kč	3 400 Kč

Pro získání této slevy se zaměstnanci DHL musí prokázat ID kartou.

4. World Class Czech Republic

Popis centra

World Class International je síť fitness center v Evropě, která nabízí vše v oblasti zdraví a fitness pro jednotlivce i firmy. Zaměstnancům DHL nabízí vstup do obou svých center a to jak na pražském Chodově, tak i na Václavském náměstí. Mimo samotné fitness mohou klienti centra využít také solárium, saunu, popř. navštívit některou z lázeňských procedur či masáží. Ty jsou však k dispozici pouze v centru umístěném na Václavském náměstí. (www.worldclass.cz)

Nabídka pro zaměstnance DHL

Zaměstnanci DHL mohou od března roku 2012 využít 10% slevu na členské karty. Jsou jim nabízena 3 druhy členství - nejkratší na 3 měsíce, dále na 6 měsíců a nejdelší roční.

Tabulka 6. Ceny členství pro zaměstnance DHL.

Délka členství	Chodov	Václavské náměstí
3 měsíce	3 500 Kč	4 750 Kč
6 měsíců	5 900 Kč	6 500 Kč

12 měsíců	8 600 Kč	11 500 Kč
-----------	----------	-----------

Výhody a nevýhody

Každá z nabídek má své klady a zápory. Balance Club Brumlovka je velmi moderní centrum, s vynikajícím vybavením. V tom také spočívá velmi vysoká cena. Když odmyslíme vstupní poplatek, na který mohou zaměstnanci DHL využít zaměstnaneckou slevu, stále zbývá pravidelná měsíční platba, která se i v té nejlevnější variantě s limitovaným vstupem nedostane pod 2 000,- Kč. Bez limitovaného vstupu se pak dostaneme až na částku 5 300,- Kč měsíčně. Jako klad, mimo výše zmíněné kvalitní vybavení, je třeba zdůraznit také relativně dobrou dostupnost z pražského Chodova. Cesta do Balance Clubu Brumlovka netrvá déle než 20 minut.

Naproti tomu Explore - climbing school je finančně dostupnější. Zároveň nabízí více „poboček“ v různých částech Prahy, takže si každý může vybrat centrum, které mu vyhovuje nejvíce a to ať už vybavením, tak svým umístěním. Nelimituje své klienty pouze na jedno jediné centrum.

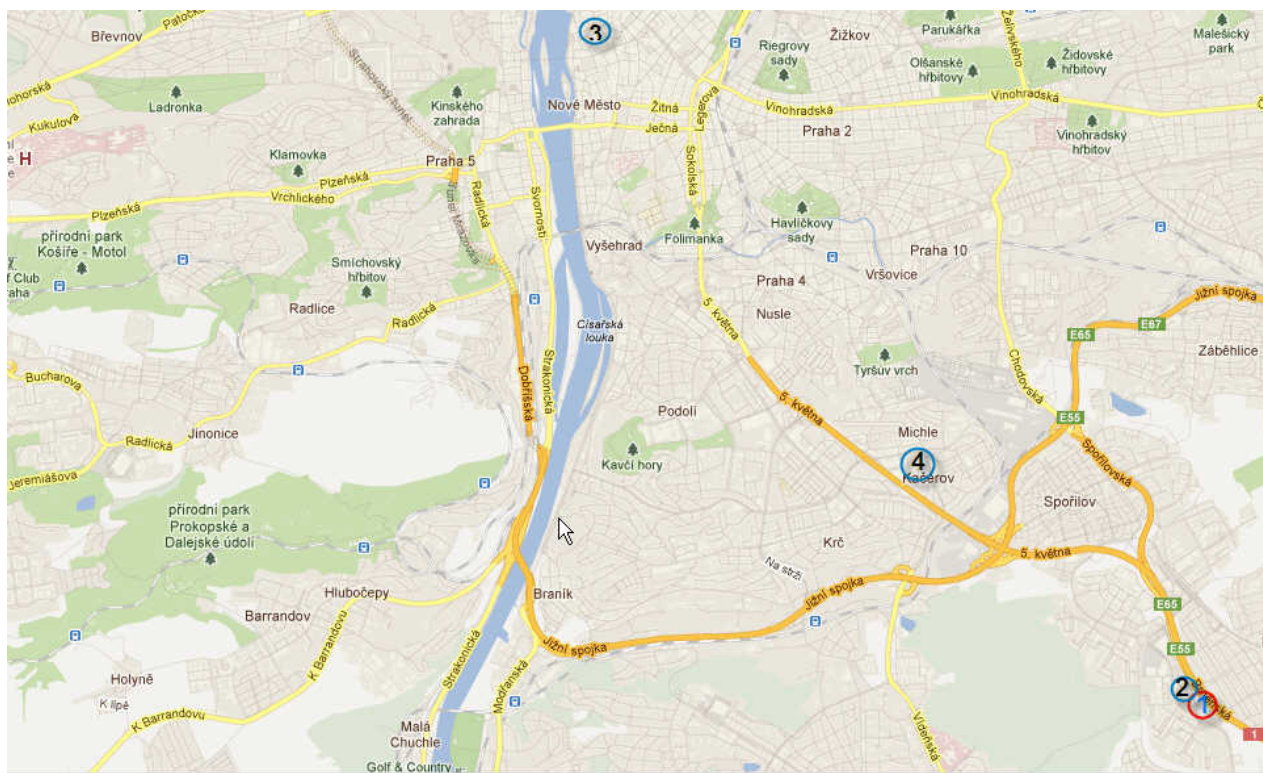
Segway se v porovnání s ostatními nabídkami může jevit jako nejzajímavější, nicméně z hlediska podpory zdraví je také nejméně účinnou. Nemá žádný význam v prevenci onemocnění, jedná se pouze o možnost jednorázové adrenalinové zábavy.

World Class Czech republic je podle všeho jednou z nejlepších nabídek, nicméně i tato nemá pouze klady, ale také zápory. Fitness centrum na pražském Chodově se nachází v těsné blízkosti kancelářského centra, bohužel kapacitně se jedná o velmi malé fitness. V době oběda je prakticky nemožné se dostat dovnitř, stejně tak po 17. hodině a tedy přesně v časech, které by přicházely v úvahu pro valnou většinu zaměstnanců.

Umístění center

Ne všechna sportovní centra, jež jsou nabízena zaměstnancům Centra informačních technologií DHL, se nachází v těsné blízkosti společnosti. Jediné centrum, které je zaměstnancům k dispozici v těsné blízkosti je World Class Czech republic. Ostatní centra jsou sice relativně dobře přístupná díky lince metra, nicméně i tak není dojezdová vzdálenost kratší než 20 minut. Segway se dokonce nachází ještě dále, až v samotném centru Prahy. Oblast, kde

se nachází sídlo společnosti DHL, přitom nabízí nepřeberné množství sportovních center, které by mohli být využity, ale nejsou. Z těchto poznatků vyplývá, že k výběru míst nedocházelo systematicky.



Obrázek 3. Mapa umístění jednotlivých center.

Vysvětlivky:

- 1 DHL
- 2 World Class International
- 3 Segwey
- 4 Balance Club Brumlovka

Health & relax

Byť společnost DHL má stejné množství partnerů v kategorii „Health and relax“ jako v oblasti sportu, celkové množství služeb v naší druhé vybrané kategorii, poskytované čtyřmi partnery, je mnohem větší. Těmito partnery jsou dvě velká zdravotnická zařízení a dvě menší centra fyzioterapie:

- Kineziologie - One Brain
- Studio Zdravá Zada (Studio Healthy Back)
- Medicovert
- Canadian Medical Care

1. Kineziologie - One Brain

Studio One Brain se zaměřuje na pomoc při zbavení se psychických i fyzických potíží a to nejen dospělých, ale i dětí. Nezaměřuje se pouze na momentální stav, ale snaží se o odstranění příčin. Při sezení nepoužívají žádné léky ani lékařské přístroje.

Každé sezení se skládá pouze ze svalových testů, cílených otázek a lehkým cvičením, díky kterým by mělo dojít k „odblokování“. (lt-kineziologie.webnode.cz)

Nabídka pro zaměstnance DHL

Zaměstnancům společnosti DHL je nabízena sleva 20% na první dvouhodinové sezení.

2. Studio Zdravá Záda

O studiu Zdravá záda

Studio Zdravá záda se věnuje léčbě bolestí zad od roku 1994. Základem terapie je cílená masáž přetížených svalových skupin a cvičení s elastickými lany SM systém. Terapie provádí vysokoškolsky vzdělaní fyzioterapeuti a rehabilitační lékaři (www.studiozdravazada.cz).

Studio nabízí:

1. Masáž zad a šíje
2. Manuální lymfodrenáž
3. Masáž hlavy

4. Masáž lávovými kameny
5. Cvičení s elastickým lanem

Nabídka pro zaměstnance DHL

Studio Zdravá záda nabízí firemním zákazníkům slevu na hodinovou terapii. Zároveň akceptují poukázky Flexi Pass.

3. Medcover

Medicover je součástí mezinárodní skupiny Medicover Group, která působí na Slovensku, v Polsku, Rumunsku a Maďarsku. Svým klientům poskytují privátní lékařskou péči. V České republice je jedinou společností ve zdravotnickém oboru s mezinárodní působností a sítí poboček po celé zemi. Medicover zde působí od roku 2001, kdy došlo ke sloučení se společností První pražská zdravotní, s.r.o.

Nabídka pro zaměstnance DHL

Medicover svým firemním klientům nabízí 4 druhy členských karet, jež se od sebe liší rozsahem své nabídky a tudíž i cenou. Pro zaměstnance společnosti DHL jsou připravena zvýhodnění na každý typ karty, viz níže.

Všechny karty, ať už základní, či pro náročnější klienty, mají stejný základ. Na oficiálních stránkách Medicoveru (www.medicover.com) je popsán jejich obsah:

- 24 hod konzultační služba po telefonu, nepřetržitý kontakt se zdravotní sestrou a lékařem;
- zajištění zdravotní péče praktickým lékařem
- zajištění a organizace preventivní péče na základě zhodnocení individuálních rizik ovlivňujících zdravotní stav klienta;
- zajištění a organizace lékařské péče specialistů pod jednou střechou na klinice Medicover v oborech:
 - o alergologie, imunologie
 - o dentální hygiena
 - o dermatologie
 - o fyzioterapie a rehabilitace
 - o gynekologie a porodnictví

- o interní lékařství
- o oční lékařství
- o ORL (ušní, nosní, krční)
- o ortopedie
- o psychoterapie (pouze v českém jazyce, hrazeno klientem)
- o psychiatrie
- o revmatologie
- o neurologie
- o rtg a ultrazvuk
- o stomatochirurgie
- o stomatologie

Bílá karta:

Bílá karta mimo základní nabídku obsahuje také:

- zajištění programu předporodní a poporodní péče;
- pokud je klientem dítě – zajištění a organizace komplexní zdravotní péče dětského lékaře, včetně povinného očkování;
- možnost využití sítě klinik Medicover v České republice i v zahraničí;
- slevy a výhody v programu Sport a zdraví Medicover (program přináší spolupráci se sportovními a relaxačními centry a jinými partnery – držitelé členských karet Medicover mohou využívat služeb nabízenými partnery za zvýhodněných podmínek. Partnery jsou: Ambra Optik, Ayurmedic centrum, Balance Club Brumlovka, Klub PROMENA, lékárna U Zlatého slunce, oční optika MM Optik, SABAI-thajské masáže, World Class Fitness, Yellow Point.)
- dentální hygiena - členská cena dle platného ceníku, všechna ošetření hrazena klientem.

Modrá karta:

- zajištění programu předporodní a poporodní péče;
- pokud je klientem dítě – zajištění a organizace komplexní zdravotní péče dětského lékaře, včetně povinného očkování;
- možnost využití sítě klinik Medicover v České republice i v zahraničí;
- slevy a výhody v programu Sport a zdraví Medicover;

- 24 hod. návštěvní služba praktického lékaře doma nebo na pracovišti z důvodu zdravotních obtíží bez omezení počtu návštěv v měsíci (na území Prahy a Brna včetně okolí do 20 km od hranice města) - nenahrazuje rychlou záchrannou službu v případě závažných zdravotních obtíží či život ohrožujících stavů (v takovém případě je nezbytné volat linku 155)
- návštěvní služba dětského lékaře doma z důvodu zdravotních obtíží bez omezení počtu návštěv v měsíci, od pondělí do pátku mimo ordinální dobu a o víkendech a státních svátcích po celých 24 hodin (na území Prahy včetně okolí do 20 km od hranice města)
- nenahrazuje rychlou záchrannou službu v případě závažných zdravotních obtíží či život ohrožujících stavů (v takovém případě je nezbytné volat linku 155)
- pravidelné roční očkování proti chřipce (zdarma);
- očkování proti klíšťové encefalitidě (první dávka zdarma);
- zajištění a koordinace komplexní stomatologické péče: pohotovostní služba (od Pá 16.30hod do Po 7hod); 15% sleva na poskytnutý zahraniční materiál; 10% sleva na zubní protetiku;
- dentální hygiena - členská cena dle platného ceníku
 - o první návštěva v daném roce hrazena klientem
 - o preventivní prohlídka dentální hygienistkou 1x ročně zdarma v rozsahu 30 minut (platí pro druhou návštěvu v daném roce)
 - o všechna ostatní ošetření v rámci dentální hygieny v daném roce hrazena klientem dle platného ceníku

Stříbrná karta:

- zajištění programu předporodní a poporodní péče;
- pokud je klientem dítě – zajištění a organizace komplexní zdravotní péče dětského lékaře, včetně povinného očkování;
- možnost využití sítě klinik Medicover v České republice i v zahraničí;
- slevy a výhody v programu Sport a zdraví Medicover;
- 24 hod. návštěvní služba praktického lékaře doma nebo na pracovišti z důvodu zdravotních obtíží bez omezení počtu návštěv v měsíci (na území Prahy a Brna včetně okolí do 20 km od hranice města) - nenahrazuje rychlou záchrannou službu v případě závažných zdravotních obtíží či život ohrožujících stavů (v takovém případě je nezbytné volat linku 155)

- návštěvní služba dětského lékaře doma z důvodu zdravotních obtíží bez omezení počtu návštěv v měsíci, od pondělí do pátku mimo ordinační dobu a o víkendech a státních svátcích po celých 24 hodin (na území Prahy včetně okolí do 20 km od hranice města)
- nenahrazuje rychlou záchrannou službu v případě závažných zdravotních obtíží či život ohrožujících stavů (v takovém případě je nezbytné volat linku 155)
- pravidelné roční očkování proti chřipce (zdarma);
- očkování proti klíšťové encefalitidě (první dávka zdarma);
- zajištění a koordinace komplexní stomatologické péče: pohotovostní služba (od Pá 16.30hod do Po 7hod); 15% sleva na poskytnutý zahraniční materiál; 10% sleva na zubní protetiku
- v případě akutní hospitalizace zajištění monitorování klientova zdravotního stavu ošetřujícím lékařem Medicover s přednostním umístěním v nadstandardním pokoji (dle možností zdravotnického zařízení a zdravotního stavu klienta).
- dentální hygiena - členská cena dle platného ceníku
 - o první návštěva v daném roce hrazena klientem
 - o preventivní prohlídka dentální hygienistkou 1x ročně zdarma v rozsahu 30 minut (platí pro druhou návštěvu v daném roce)
 - o všechna ostatní ošetření v rámci dentální hygieny v daném roce hrazena klientem dle platného ceníku

Zlatá karta:

- zajištění programu předporodní a poporodní péče;
- pokud je klientem dítě – zajištění a organizace komplexní zdravotní péče dětského lékaře, včetně povinného očkování;
- možnost využití sítě klinik Medicover v České republice i v zahraničí;
- slevy a výhody v programu Sport a zdraví Medicover;
- 24 hod. návštěvní služba praktického lékaře doma nebo na pracovišti z důvodu zdravotních obtíží bez omezení počtu návštěv v měsíci (na území Prahy a Brna včetně okolí do 20 km od hranice města) - nenahrazuje rychlou záchrannou službu v případě závažných zdravotních obtíží či život ohrožujících stavů (v takovém případě je nezbytné volat linku 155)
- návštěvní služba dětského lékaře doma z důvodu zdravotních obtíží bez omezení počtu návštěv v měsíci, od pondělí do pátku mimo ordinační dobu a o víkendech a státních svátcích po celých 24 hodin (na území Prahy včetně okolí do 20 km od hranice města)

- nenahrazuje rychlou záchrannou službu v případě závažných zdravotních obtíží či život ohrožujících stavů (v takovém případě je nezbytné volat linku 155)
- pravidelné roční očkování proti chřipce (zdarma);
- očkování proti klíšťové encefalitidě (první dávka zdarma);
- zajištění a koordinace komplexní stomatologické péče: pohotovostní služba (od Pá 16.30hod do Po 7hod); 15% sleva na poskytnutý zahraniční materiál; 10% sleva na zubní protetiku;
- v případě akutní hospitalizace zajištění monitorování klientova zdravotního stavu ošetřujícím lékařem Medicover s přednostním umístěním v nadstandardním pokoji (dle možností zdravotnického zařízení a zdravotního stavu klienta);
- v případě plánované hospitalizace zajištění monitorování klientova zdravotního stavu ošetřujícím lékařem Medicover včetně zajištění nadstandardního pokoje hotelového typu (dle možností zdravotnického zařízení a zdravotního stavu klienta).
- dentální hygiena - členská cena dle platného ceníku

Tabulka 7. Ceny jednotlivých karet pro zaměstnance DHL.

	Bílá karta	Modrá karta	Stříbrná karta	Zlatá karta
Základní členství pro jednotlivce	11 760 Kč (980 Kč /měsíc)	23 040 Kč (1920 Kč /měsíc)	31 200 Kč (2 600 Kč /měsíc)	50 400 Kč (4 200 Kč /měsíc)
Partner	8 820 Kč	17 280 Kč	23 400 Kč	37 800 Kč
Dítě do 26 let	5 880 Kč	11 520 Kč	15 600 Kč	25 200 Kč
Rodina	29 400 Kč	57 600 Kč	78 000 Kč	126 000 Kč

4. Canadien Medical Care

Canadian Medical Care je soukromé zdravotnické zařízení, které propojuje kanadský zdravotnický nadstandard a šikovnosti českých odborníků ve všech oblastech medicíny. Dne 27. září 2011 získali certifikát kvality od Spojené akreditační komise ČR a tím se stali první soukromou klinikou v Praze, které byl tento certifikát udělen. (www.cmcpraha.cz)

Zdravotnické zařízení Canadien Medical Care nabízí svým klientům jednooborové a víceoborové členské programy, které se liší rozsahem služeb. Jednooborový program nabízí dětského pediatra, praktického lékaře a gynekologie. Oproti tomu ve víceoborovém programu již má 2 kategorie lékařských specializací, v každé jsou pak jiné lékařské obory – kategorie A (ORL, kardiologie, oftalmologie, pneumologie, dermatologie, alergologie, gynekologie), kategorie B (ortopedie, endokrinologie, neurologie, urologie, nefrologie, gastroenterologie, fyzioterapie-rehabilitace, dentální hygiena, nutriční poradenství, psychologie, logopedie, ortodoncie, stomatologie – léčebná péče. (www.cmcpraha.cz)

Nabídka pro zaměstnance DHL

Zaměstnanci společnosti DHL mohou využít slev na programy Canadien medical Care a to ať už jednooborové, tak i víceoborové. Sleva 15% se nevztahuje pouze na DHL zaměstnance, ale také na jejich rodinné členy.

Tabulka 8. Ceny jednotlivých programů pro zaměstnance DHL.

	Praktický lékař	Kategorie A	Kategorie A (plus sleva na kat. B)	All inclusive
Celková cena za rok	4 200 Kč	6-10 000 Kč	14 500-21 250 Kč	75 000 Kč
Cena pro DHL	3 780 Kč	3 000 Kč	12 325-18 063 Kč	63 750 Kč

Výhody a nevýhody nabídek

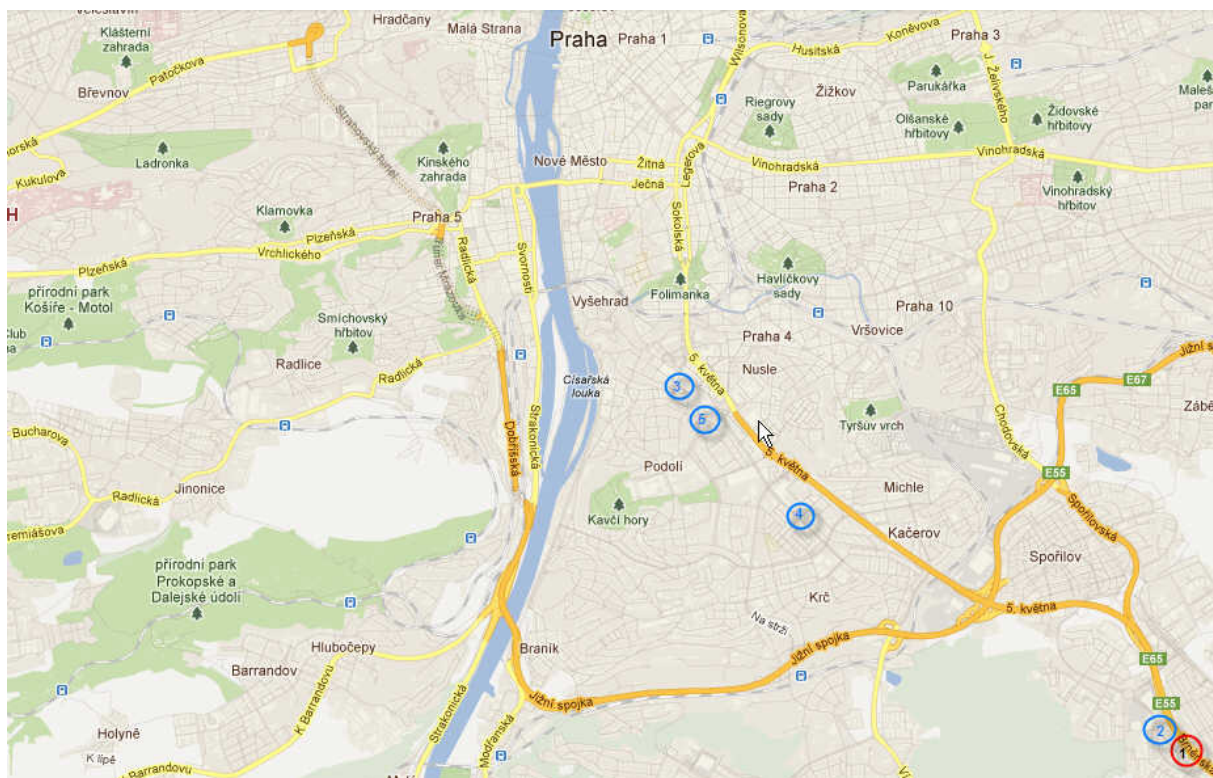
Nevýhodou kineziologie - One Brain je její jednostrannost - jako jediná z nabídky se nezabývá jakoukoliv prevencí, ale zaměřuje se na řešení již vzniklého problému. Podpora zdraví by přitom měla probíhat jako prevence, měla by zabráňovat vzniku onemocnění.

Studio Zdravá Záda může být pro zaměstnance atraktivní nabídkou. Vzhledem k tomu, že většinu pracovní doby stráví vsedě u pracovního stolu, možnost masáže by mohla být velmi vítanou. Studio se ale nenachází v těsné blízkosti, dojezdová vzdálenost je větší než 20 minut.

Medicover, stejně tak jako Canadian Medical Care, nabízí kvalitní lékařskou péči, která zahrnuje velké množství oblastí. Jelikož se v obou případech jedná o soukromá zařízení, cena je za služby je vyšší. Co se dostupnosti týče, vítězí Canadien Medical Care, jež je situováno v těsné blízkosti kanceláří DHL – ve stejném kancelářském kampusu „The Park“, Medicover je dostupný zhruba do 15 minut jízdy metrem z Pražského Chodova. Obrovskou nevýhodou je vysoká cena obou zdravotnických zařízení a to i přes poměrně velkou slevu, která je zaměstnancům Centra informačních technologií DHL nabízena.

Umístění center

Na mapě uvedené níže je zřetelné, že ani nabídky z oblasti „zdraví a relax“ nejsou dostupné lépe, než z oblasti „sport“. V těsné blízkosti Centra informačních technologií se nachází pouze jedno jediné centrum a to Canadien Medical Care. Ostatní jsou již vzdáleny cca 15-20 minut jízdy linkou metra.



Obrázek 4. Mapa umístění jednotlivých zařízení.

Vysvětlivky:

- 1 DHL
- 2 Canadien Medical Care
- 3 Kineziologie One Brain
- 4 Studio bolavá záda
- 5 Medicoover

Poukázka Flexi Pass, Sodexo

Z výše zmíněného je možné vyčíst, že společnost DHL nenabízí svým zaměstnancům velké množství aktivit v oblasti sportu a volného času, nicméně tyto nedostatky se do jisté míry snaží vynahradit pomocí poukázek Flexi Pass. Díky nim si může každý zaměstnanec zvolit pro sebe tu nejlepší variantu využití.

Poukázka Flexi Pass pokrývá téměř všechny oblasti zaměstnaneckých výhod od kultury a sportu, relaxace, dovolené, vzdělávání, zdravotní péče, nákupu léků a zdravotních pomůcek až po lázeňské programy a očkování.

Ze široké nabídky výhod a možností využití si vybere opravdu každý zaměstnanec. I při svobodné volbě využití, kterou poukázka Flexi Pass nabízí, je vždy zachována účelovost

použití. To znamená, že těmito poukázkami nelze zaplatit v restauraci ani v supermarketu, navíc platnost poukázky není pouze jeden rok, ale platí od ledna do prosince roku následujícího (2 roky). (www.sodexo.cz)

Ve společnosti DHL má každý zaměstnanec nárok na 6 poukázek Flexi Pass v hodnotě 50,-Kč za měsíc, které si každý jednotlivě vyzvedává. Celkem tedy obdrží 300,-Kč měsíčně, které může investovat do sportovních aktivit, či do jiných aktivit ve svém volném čase a to bez ohledu na to, zda si zaměstnanec v daném měsíci bral dovolenou, či ne. Tyto poukázky dostávají zcela zdarma.

Stejně tak mohou zaměstnanci využít poukázek sodexo. Ty dostávají zaměstnanci za každý odpracovaný den. Poukázky mají hodnotu 70,- Kč a opět je dostávají zcela zdarma od svého zaměstnavatele.

Rozdíl mezi poukázkou Flexi Pass a Sodexo je ten, že poukázka sodexo může být využita pouze v restauracích a supermarketech a nelze ji využít při platbě jiného zboží.

Souhrn

Byť je Centrum informačních technologií DHL v Praze velmi rozsáhlé a zaměstnává velké množství lidí, rozsah podpory zdraví není na takové úrovni, která by se očekávala. Obsahově mnohem rozšířenější nabídky jsou v oblasti lékařské péče, což ale není možno považovat za prevenci v takovém rozsahu, jaký by mohla nabízet oblast sportu a volnočasových aktivit.

Lékařská péče je bezesporu velmi důležitá, přichází však až ve chvíli, kdy je třeba řešit již nějaký vzniklý problém. Formu prevence nabízí oblast sportu, oblast, která bohužel není tak dobře reprezentována, a to i přes to, že umístění Centra informačních technologií DHL v Praze nabízí poměrně velké množství možností. Zcela jistě by se tedy dala vytvořit nabídka obsáhlejší nebo alespoň lépe zaměřena na potřeby a přání zaměstnanců.

Takovouto nabídku je potřeba vytvořit s ohledem na zájem zaměstnanců a v neposlední řadě také s ohledem na dojezdovou vzdálenost od kancelářského komplexu DHL.

5.3 Program společnosti DHL a jeho možný dopad na zdraví zaměstnanců

V teoretických východiscích bylo vysvětleno, jakým způsobem by mělo docházet k vytvoření programu na podporu zdraví. Byl popsán systematický proces, v průběhu kterého se zjišťuje konkrétní cíl a úkol, jež má plán plnit, vytváří se jeho postupné části, které se „slepují“ do jednoho celku, vytváří se prostředky, které pomáhají dojít k danému cíli atd. V případě společnosti DHL však vyšlo najevo, že rozhodně není postupováno tak, jak by se postupovat mělo, aby byly výsledky takové, jaké se očekávají od programu podpory zdraví.

Pracovníci personálního oddělení, jež mají na starosti mimo jiné podporu zdraví na pracovišti, v žádném případě nepostupují systematicky, nevybírají centra podle jeho prospěšnosti na zdraví zaměstnanců, či podle jejich zájmu. Za celou dobu existence Centra informačních technologií nedošlo k žádnému dotazníkovému šetření, na kterém by se mohl začít stavět kvalitní program, o který by byl zájem. Společnost vypracovává program na základě nabídek, které do firmy zasílají různá centra, jako je tomu v případě Canadien Medical Care. Druhou možností je pak aktivita jednotlivých zaměstnanců a jejich snaha o přidání některého z center do programu. Ve výsledku vypadá program velice různorodě a netvoří jeden logicky uspořádaný celek, tudíž ani jeho efektivita není dostačující.

Fitness centra

Fitness centra je možno považovat prakticky za jediná centra z nabídky, jež mohou do jisté míry ovlivnit zdravotní stav zaměstnanců. Pohybově aktivní lidé tak získávají díky cvičením řadu zdravotních benefitů. Ty jsou popsány mimo jiné ve dvou směrnicích EU Physical Activity Guidelines (2008) a v Physical Activity Guidelines for Americans (2008):

- redukce rizika vzniku osteoporózy,
- redukce zvýšeného srážení krve,
- snížení zvýšení aktivity sympatiku,
- redukce krevního tlaku,
- prevence diabetes mellitus,
- redukce zvýšené hladiny inzulínu,
- redukce inzulínové rezistence,
- redukce vzniku aterosklerózy,
- redukce nadváhy a obezity,
- zvýšení pružnosti a pevnosti vazů,
- zvýšení ohebnosti kloubů,

- zvýšení svalové síly,
- brání vzniku deprese,
- zvýšení kvality života,
- snižuje pracovní absenci,
- snižuje hladinu stresu,
- u starých lidí snižuje riziko pádů.

Tyto pozitivní zdravotní dopady zdaleka nejsou jedinými, nicméně právě tyto jsou ty nejdůležitější.

O výhodách fitness nejsou pochyby, nicméně aby bylo dosaženo kýženého výsledku, je vyžadováno pravidelné opakování této pohybové aktivity.

Segway

Od této aktivity nemůžeme očekávat žádný pozitivní zdravotní dopad na člověka, Jedná se pouze o jednorázovou adrenalinovou zábavu. Proto jeho zařazení do programu podpory zdraví nepovažuji za šťastné řešení.

Explore-climbing school

Lezení na umělé stěně má již mnohem větší přínos pro zdraví, než výše zmíněný Segway. Výhodou lezení je, že během této činnosti se do práce zapojuje obrovské množství svalových skupin a tím dochází k jejich přirozenému rozvoji. V neposlední řadě lezení má také pozitivní přínos pro dýchací a oběhovou soustavu.

Pro získání chtěného pozitivního dopadu na zdraví člověka je potřeba, stejně jako tomu bylo u fitness, pravidelné provádění této činnosti.

Canadien Medical Care a Medcover

Jak Canadien Medical Care, tak Medcover se zaměřují na zdravotní péči. Nenabízí žádné preventivní programy, či programy na podporu zdraví. Věnují se řešení již vzniklého zdravotního problému. To je zcela jistě důležité, nicméně program podpory zdraví by měl obsahovat více primární prevence, což ani jedno z center neposkytuje.

Kineziologie One-Brain

Kineziologie One-Brain zcela jistě není pro každého. Jedná se o specifickou formu psychologické poradenství, která se zaměřuje na „odblokování“ tzv. energetických bloků. Opět se však nejedná o primární prevenci.

Studio Zdravá záda

Masáž je jednou z dalších poměrně dobrých variant podpory zdraví. Nejedná se sice o pohybovou aktivitu, nicméně pravidelné masáže mohou jako primární prevence zabránit zatuhnutí svalových skupin. Vzhledem k tomu, že 99% zaměstnanců má během dne minimum pohybu a v podstatě celý den jsou nuceni sedět u stolu, právě masáže by mohly být poměrně účinnou „zbraní“, jak těmto nepříjemným stavům předcházet.

Z výše zmíněných informací je jasné jak velký dopad na podporu zdraví má vytvořený program pro zaměstnance Centra informačních technologií. V podstatě jen 3 z 8 nabídek můžeme považovat za primární prevenci.

Vytvořený program rozhodně není takový, jak by měl vypadat, kdyby na něm spolupracovali odborníci. Program má minimální pozitivní dopad na zdraví zaměstnanců a jak vyplývá z následující ankety, není ani zdaleka tak využívaný, jak by se od programu na podporu zdraví očekávalo.

5.4 Výsledky ankety

Během vypracovávání diplomové práce proběhla anketa mezi zaměstnanci Centra informačních technologií společnosti DHL. Anketa by se dala rozdělit do 2 částí, přičemž každá část by se zaměřovala na jinou oblast. Jedna z nich zjišťuje pouze znalost programu na podporu zdraví společnosti DHL, míra jeho využití zaměstnanci firmy, zároveň se zjišťovala spokojenost a využívání Flexi Passů, jež jsou k dispozici všem zaměstnancům zdarma.

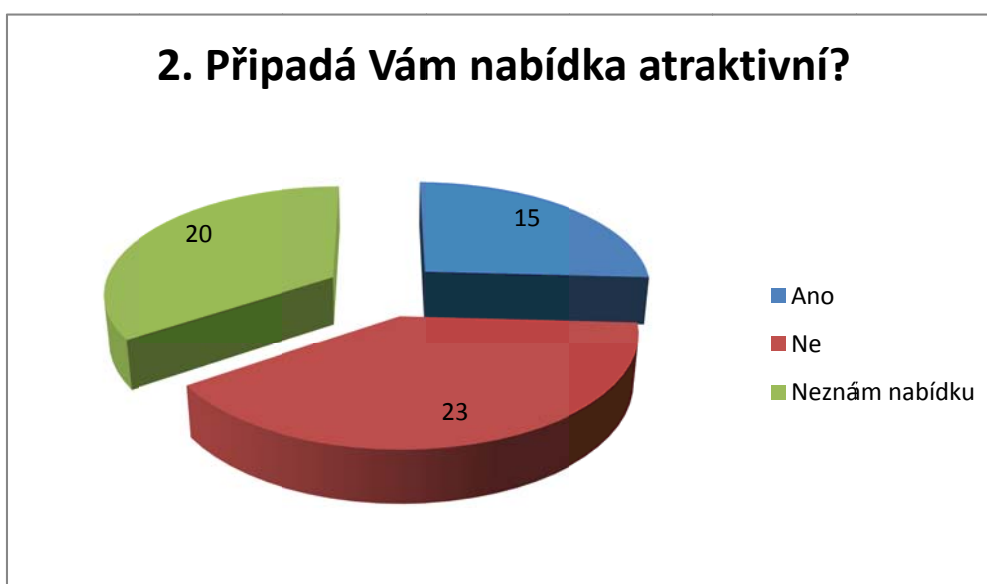
Druhá oblast pak zjišťovala zájem pracovníků o rozšíření, či případnou změnu nabídky. Respondenti odpovídali na několik otázek, na základě kterých by se dal vytvořit atraktivnější program.

Během terénního šetření bylo osloveno na 100 zaměstnanců Centra informačních technologií společnosti DHL, nicméně pouze 58 se anketního šetření zúčastnilo.

Již z prvních dvou otázek vyšla najevo malá znalost nabídky, kterou připravuje společnost DHL. Jak jde vidět v následujících grafech, celkem 20 z 58 respondentů neznali jedinou nabídku. Ze zbylých 38 respondentů, jež s nabídkou jsou seznámeni, pouhých 15 souhlasilo s tvrzením, že nabídka je atraktivní. Od této neznalosti se také odvíjí výsledky zbylých otázek. Těchto dvacet respondentů, co nabídku neznali, již neodpovídali na otázky míry využití jednotlivých oblastí.



Obrázek 5. Povědomí o programech zdraví mezi zaměstnanci DHL.

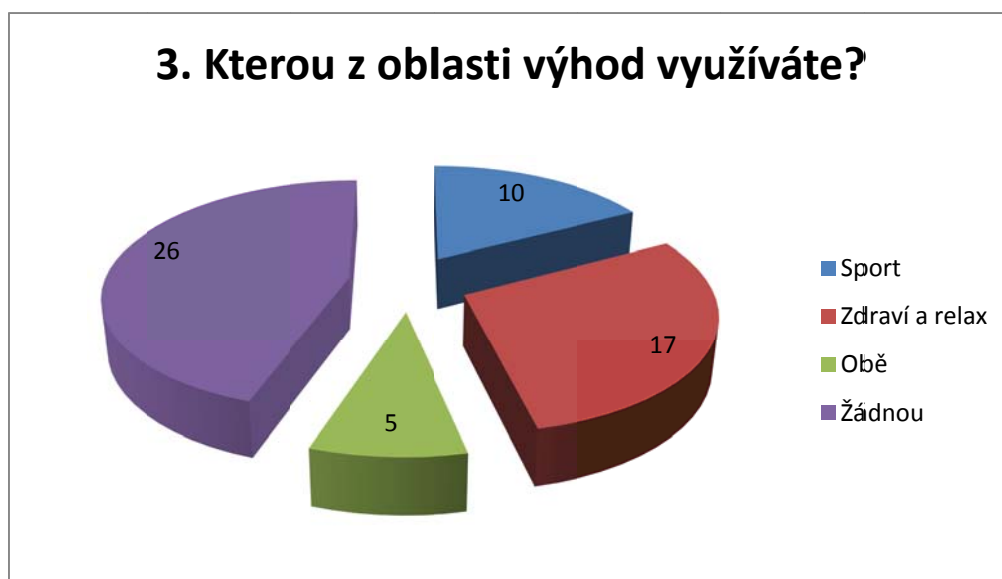


Obrázek 6. Atraktivita programů z pohledu zaměstnanců DHL.

Cílem třetí a čtvrté otázky bylo zjistit, kterou z oblastí využívají zaměstnanci častěji, jinými slovy, která oblast je pro zaměstnance atraktivnější. Na výběr byly čtyři možnosti: sport, zdraví a relax, obě oblasti, žádná oblast. Respondenti, co již v prvních odpovědích přiznali neznalost nabídky, byli mezi těmi, co nevyužívají žádných výhod, nicméně se však do této kategorie dostalo také dalších 6 respondentů, co o nabídce sice vědí, ale i přesto ji nevyužívají. Těchto 6 respondentů zároveň odpovědělo, že jim nabídka nepřipadá atraktivní.

Ze všech respondentů, jež aktivně nabídky využívají, využívá větší množství právě oblast „zdraví a relax“, oblast „sport“ pak byla oprati „zdraví a relax“ méně frekventovanou odpovědí.

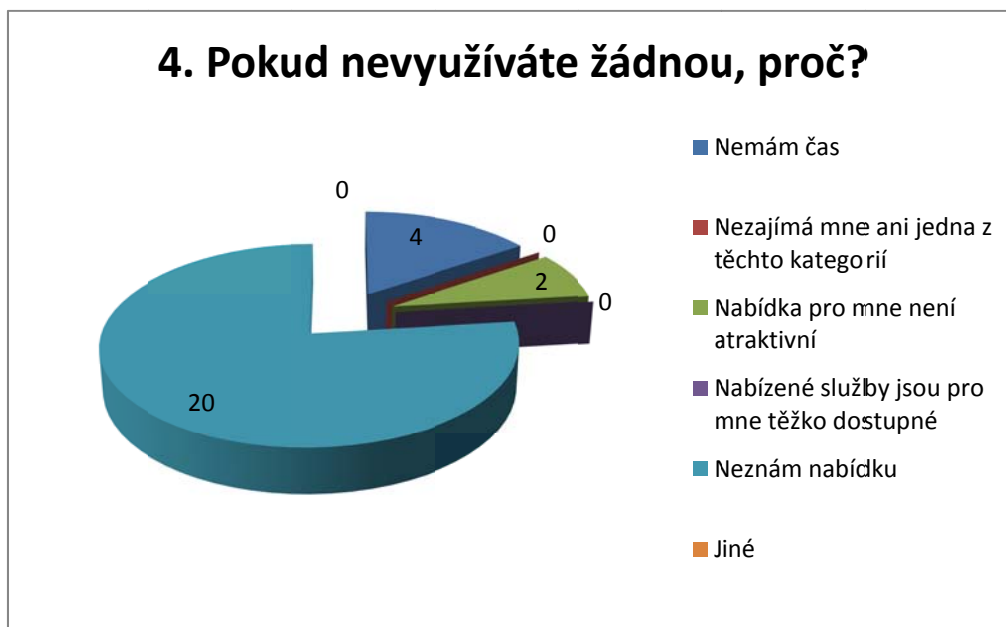
Obě dvě oblasti, a to jak „sport“, tak „zdraví a relax“ využívá pouze 5 z oslovených respondentů.



Obrázek 7. Míra využitelnosti jednotlivých kategorií.

Na třetí otázku, ze které vyplynul fakt, že celkem 26 respondentů nabídky nevyužívají vůbec, navazovala otázka 4, jejímž cílem bylo zjistit, z jakého důvodu respondenti nabídky nevyužívají. Jako možnost se nabízela malá atraktivita nabídky, časové vytížení zaměstnanců, těžká dostupnost služeb (velká dojezdová vzdálenost od Centra informačních technologií DHL), neznalost nabídky a nezájem o dané oblasti (malý zájem o oblast „sport“ a „zdraví a relax“).

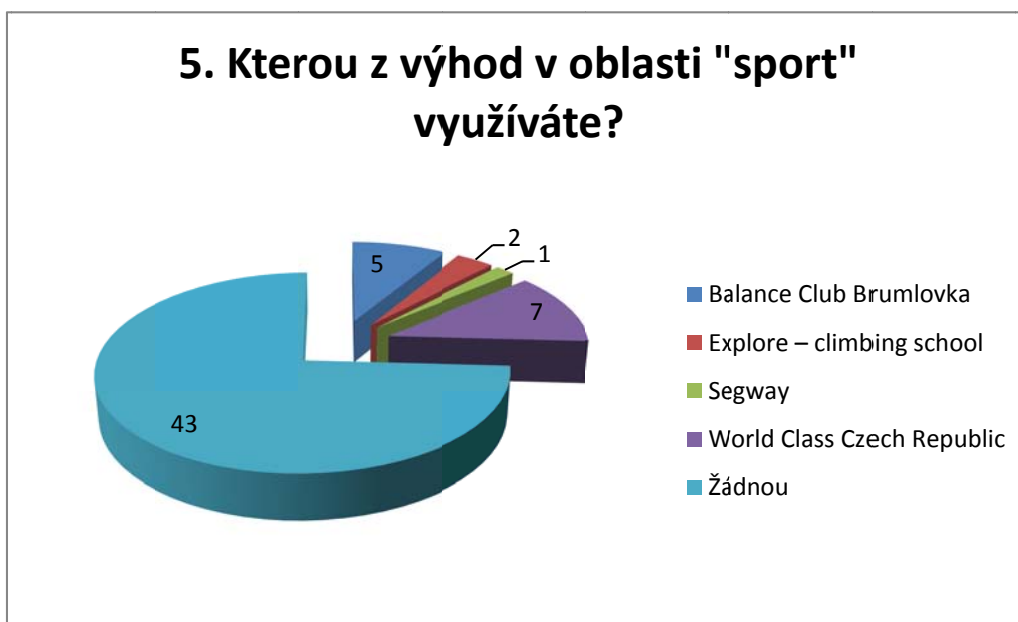
Většina pak jako důvod uváděla neznalost nabídky, další zaměstnanci jsou časově velmi vytížení a nemají tak volný čas na využití těchto zvýhodnění. Pouze dva uvedli jako důvod malou atraktivitu.



Obrázek 8. Možné důvody nevyužívání programů podpory zdraví.

Pátá a šestá otázka byla namířena na zjištění využití jednotlivých center, která jsou nabízena v námi vybraných dvou oblastech. Obecně vyšlo najevo, že nabídky v oblasti sportu nejsou využívány v takové míře, jako nabídky v oblasti „zdraví a relax“. Ze všech dotazovaných využívá nabídky z oblasti sportu pouze 15 dotazovaných (15 respondentů z celkových 58), z toho 7 využívá zlevněné vstupné do fitness centra World Class Czech Republic. Druhým nejvíce využívaným centrem je Balance Club Brumlovka.

Je třeba připomenout odpovědi prvních otázek, ze kterých vyšla najevo poměrně velká neznalost nabídky. Již na úvod 20 respondentů přiznalo neznalost nabídky, proto také u 5. otázky je odpověď „žádnou“, tak frekventovaným výběrem.



Obrázek 9. Míra využitelnosti jednotlivých center kategorie „sport“.

Stejně tak, jako v kategorii sportu, také v kategorii „zdraví a relax“ vyšlo najevo, že nejvíce využívaným centrem je to, jež se nachází v těsné blízkosti Centra informačních technologií DHL, a tedy Canadien Medical. Druhým nejoblíbenějším je Medicover, třetím pak studio zdravá záda.

U 6. Otázky platí to stejné, jako u otázky předchozí. Vzhledem k velkému počtu respondentů, co neznají vůbec nabídku na podporu zdraví, i u této 6. otázky je tedy odpověď „žádnou“ navýšena o těchto 20 respondentů.

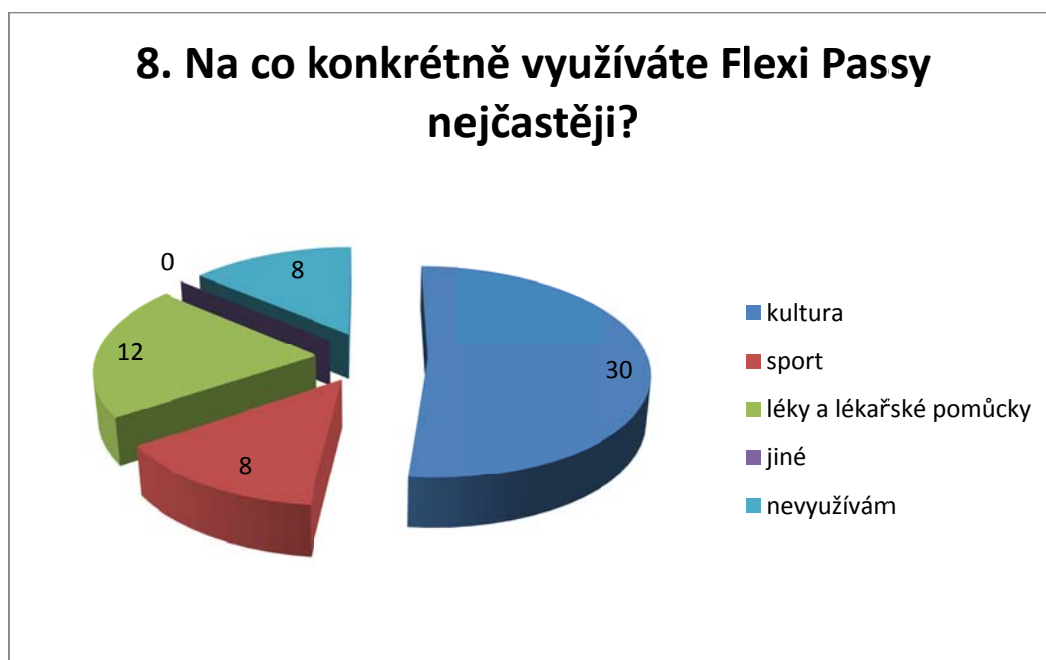


Obrázek 10. Míra využitelnosti jednotlivých center kategorie „zdraví a sport“.

Otázky s číslem 7. a 8. spolu také úzce souvisí. Pomocí těchto otázek bylo zjišťováno využívání Flexi Passů, které zaměstnanci získávají každoměsíčně od zaměstnavatele. Vyšlo najevo, že zaměstnanci Flexi Passy využívají velmi často a rádi. Pouze 8 z respondentů nabídky nevyužívá a to i přesto, že jej získávají bezplatně a zároveň možnosti jejich uplatnění je široké a to nejen na území Prahy, ale po celé ČR.



Obrázek 11. Míra využitelnost Flexi Passů zaměstnanci.



Obrázek 12. Oblasti nejčastějšího využívání Flexi Passů.

Jak již bylo řečeno, otázka osmá úzce navazuje na otázku předchozí, ze které vyšla najevo vysoká míra užívání Flexi Passů. Nicméně více jak 50% zaměstnanců využívá Flexi Passy na kulturu (kino, divadlo,...) a tedy mnohem více zaměstnanců nevyužívá poukázky k aktivně trávenému volnému času. Stejně tak poměrně velké množství zaměstnanců využívá Flexi Passy na léky, lékařské pomůcky. Pouze 8 ze všech respondentů využívá poukázky na sport, na aktivní trávení času.

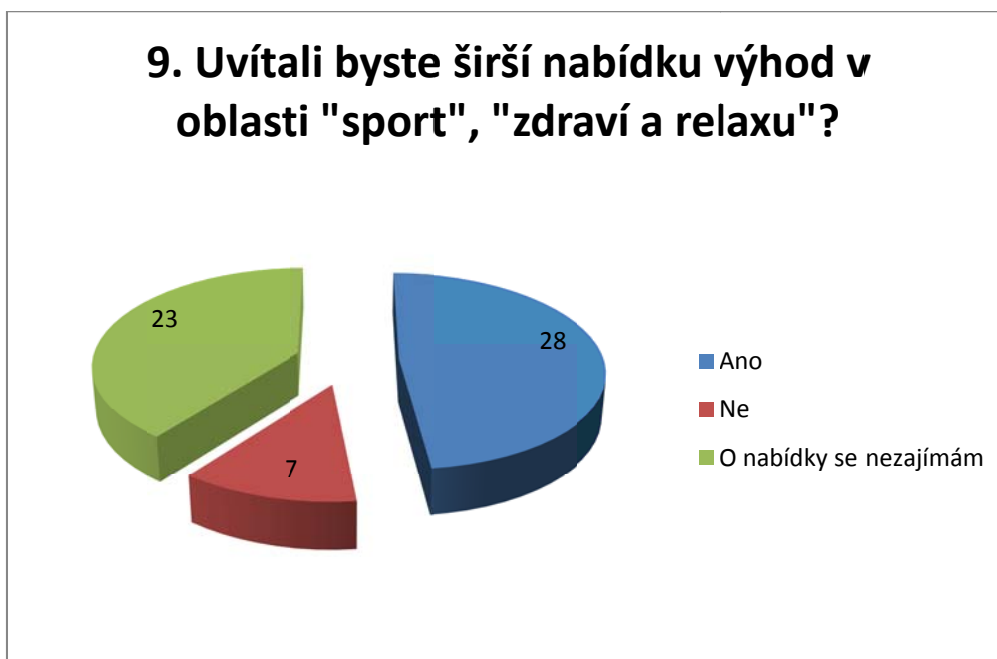
Následujících 7 otázek se již zabývaly případnými změnami v oblasti podpory zdraví. Respondenti odpovídali, zda by uvítali změny, případně změny jakého typu by ocenili v nabídce, popřípadě zda by vůbec nějaké změny vítali.

Devátá otázka zjišťovala, zda je ze strany zaměstnanců zájem o rozšíření nabídky. Necelých 50 % respondentů se shodlo na tom, že rozšíření nabídky by uvítali. Na tento pozitivní fakt navazovaly otázky, jež zjišťovaly zájem respondentů o konkrétní změny programu podpory zdraví.

Z výsledků vyplynul zájem jak o dlouhodobé, tak krátkodobé výhody. Mezi krátkodobé by se dal zařadit např. kurz potápění, kurz bruslení atd. Mezi dlouhodobé pak možnost

permanentky na plavecký stadion, zimní stadión, do fitness centra atd. Jak o krátkodobé výhody, tak dlouhodobé výhody má zájem přibližně stejné množství respondentů.

Krátkodobé výhody by byly novinkou v programu. Až do současnosti společnost DHL nenabízí žádnou aktivitu, jež by měla pozitivní vliv na zdraví a zároveň nevyžadovala získání permanentky.



Obrázek 13. Zájem zaměstnanců DHL o rozšíření nabízených programů.

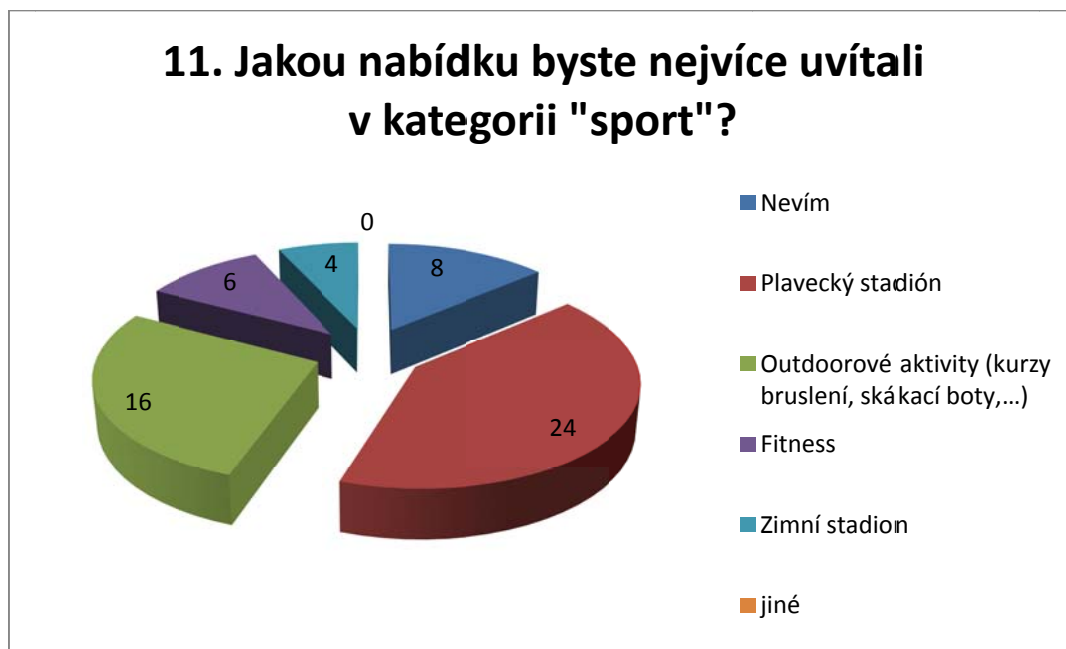


Obrázek 14. Porovnání zájmu o jednorázové a dlouhodobé nabídky.

Otázky s čísly 11 a 12 zjišťovaly o jaké aktivity, popř. činnosti by byl zájem jak v oblasti „sport“, tak v oblasti „zdraví a relax“.

V oblasti „sport“ projevili respondenti poměrně velký zájem o plavecký stadión. Konkrétně 24 z 58 respondentů si možnost plavání přeje. Stejně tak byl poměrně velký zájem o outdoorové aktivity. Tato otázka se hned zpočátku ukázala jako poměrně komplikovaná, jelikož značné množství respondentů si pod pojmem „outdoorové aktivity“ nedovedlo představit nic konkrétnějšího. Otázka proto musela být vysvětlována.

Je nutno podotknout poměrně velkou zapojenost do anketního šetření, konkrétně části zabývající se případnou úpravou programu podpory zdraví, jak těch respondentů, jež neznali danou nabídku vůbec, tak také těch, co se o nabídku nezajímali, byť ji dobře znali.



Obrázek 15. Zájem zaměstnanců DHL o doplnění programu jednotlivými nabídkami v oblasti „sport“.

Otázka 12. byla postavena na stejném principu jak otázka předchozí. Zjišťovali jsme, o jaké aktivity a služby by byl zájem v oblasti „zdraví a relax“. Z výsledků vyšel najevo poměrně velký zájem o výživové poradenství. Následovala nabídka masáží a spa. Pouze 6 respondentů nebylo schopno odpovědět, o jaké služby by měli zájem. Je třeba také zmínit 5 respondentů, kteří si i přes poměrně kvalitně zajištěnou lékařskou péči přejí její rozšíření.

Také u této otázky platí skutečnost zapojení velkého množství respondentů do anketního šetření. Stejně jako u předchozí otázky se i do této zapojili také respondenti, kteří neměli o nabídce vůbec žádný přehled, popřípadě se dříve o nabídku vůbec nezajímali.

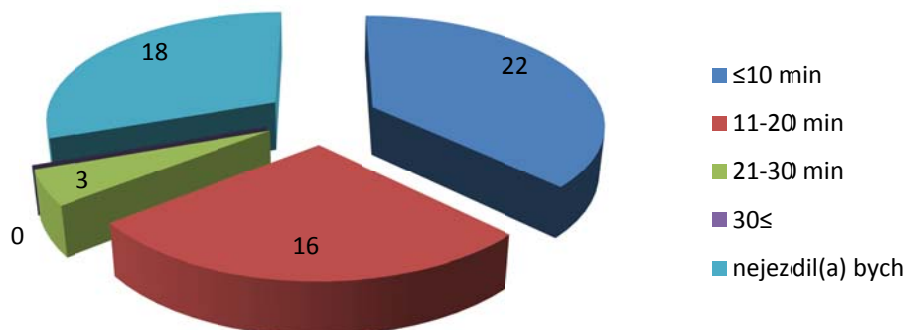


Obrázek 16. Zájem zaměstnanců DHL o doplnění programu jednotlivými nabídkami v oblasti „zdraví a relax“.

Třináctá otázka zjišťovala, jaký čas jsou schopni tolerovat zaměstnanci DHL jako dojezdovou vzdálenost do nabízeného klubu, či centra. Více než polovina potvrdila domněnku, že nabízená centra by se měla nacházet v relativní blízkosti kancelářského centra. 22 z 58 respondentů si přeje mít centra do 10 minut jízdy od kanceláře. Dalších 16 je pak ochotných tolerovat o něco delší vzdálenost a to do 20 minut jízdy. 18 respondentů není ochotných jezdit vůbec.

Tyto odpovědi potvrdily výsledky otázek, jež zjišťovaly míru využití jednotlivých nabídek a to jak v oblasti „sport“, tak v oblasti „zdraví a relax“. V obou případech jsou nejvíce využívanými centry právě ty, jenž se nachází v těsné blízkosti Centra informačních technologií DHL. Tato centra se nachází v dosahu do 10 minut od kancelářského centra. Ostatní centra z nabídek již takovou míru využívání nemají.

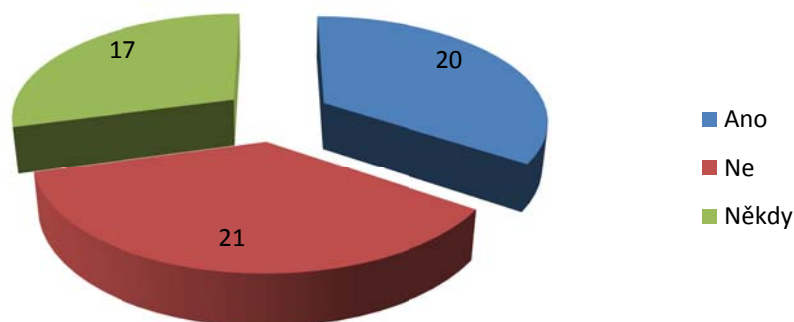
13. Jak daleko z kanceláře DHL jste ochotni jezdit za nabízenými centry?



Obrázek 17. Akceptovatelná vzdálenost umístění nabízených center z Centra informačních technologií DHL.

Poslední dvě otázky zjišťovaly, zda zaměstnanci DHL využívá podobná zařízení soukromě, ve svém osobním volnu. Necelá polovina respondentů nesportuje vůbec, ostatní sportují alespoň někdy. Z tohoto výsledku je možné vyčíst, že byt' respondenti nevyužívají žádnou z nabídek společnosti DHL, oni sami ve volném čase si tu svou vybranou aktivitu našli. Při změně programu podpory zdraví by pak mohlo dojít k navýšení počtu zaměstnanců, jež by nabídky aktivně využívali.

14. Věnujete se sportu ve svém volném čase?



Obrázek 18. Zaměstnanci DHL a jejich zájem o sport.

Poslední otázka zjišťovala, zda respondenti využívají zdravotnická zařízení a relaxační centra také mimo nabídku společnosti DHL. Ani jeden z respondentů neodpověděl negativně na otázku, zda využívá zdravotnická zařízení. Každý z nich alespoň někdy podobné zařízení navštíví.



Obrázek 19. Míra využitelnosti zdravotnických zařízení zaměstnanců DHL.

6 DISKUZE

O důležitosti podpory zdraví na pracovišti nejsou žádné pochyby. Bohužel ani v 21. století nejsou schopni zaměstnavatelé vytvořit, ve spolupráci s odborníky, kvalitní plán na podporu zdraví svých zaměstnanců. Navzdory tomu, že spousta podniků se o programy podpory zdraví pokouší, jen málokterý je efektivní. Na stránkách Českého statistického úřadu se pak můžeme dočíst, do jakých čísel se dostává celková pracovní neschopnost v ČR, způsobena jak nemocí, tak pracovními a mimopracovními úrazy.

Tabulka 9. Pracovní neschopnost v ČR (<http://vdb.czso.cz>).

Oblast	Nově hlášené případy pracovní neschopnosti				Kalendářní dny pracovní neschopnosti				Průměrná doba pracovní neschopnosti (dny)
	Celkem	V tom pro			Celkem	V tom pro			
		Nemoc	Pracovní úraz	Ostatní úrazy		Nemoc	Pracovní úraz	Ostatní úrazy	
ČR	1 324 926	1 187 995	51 678	85 253	59 208 352	51 668 151	2 692 547	4 847 654	44,7

Z tabulky lze vyčíst, že celkově se jedná o 59 208 352 dní pracovní neschopnosti, z toho 51 668 151 je způsobeno nemocí zaměstnance. Průměrně se pak jedná o 44,7 dní na obyvatele. Tomu by se zcela jistě dalo předejít a ono číslo minimálně o něco snížit a to právě formou podpory zdraví na pracovišti.

V Centru informačních technologií DHL na pražském Chodově se snaha o podporu zdraví objevuje, nicméně její efektivita je nízká. Program není připravován odborníky, proto také o systematičnosti a účinnosti programu nemůže být ani řeč.

Pomineme-li fakt, že program není takový, jaký by měl být a pouze vezmeme v úvahu probíhající snahu o jeho vytvoření, je velkým problémem způsob, jak jsou o programu informováni pracovníci. Nabídka programů je uveřejňována v interním bulletinu. Nicméně jak vyšlo najevo z výsledků ankety, velké množství pracovníků o nabídce vůbec neví. Zaměstnanci jsou denně zahlceni množstvím pracovních a informativních mailů, proto velké části zaměstnanců nezbyde čas na pročtení mailu s informacemi o nabídce. Právě malá informovanost je příčinou nízkého využití nabízeného programu. Je možné, že zlepšení

propagace nabídky by způsobilo zvýšení jeho atraktivity, a tak by se připravil základ pro případnou přípravu programu nového a lepšího.

Neznalost programu není jedinou determinancí, jež ovlivňuje nízké využívání programů. Jak vyšlo najevo z anketního šetření, pracovníci vnímají současný program podpory zdraví málo atraktivní. Tím se opět snížil počet zaměstnanců aktivně využívajících programy. Atraktivitu můžeme ovlivnit, stačí program upravit podle potřeby a přání zaměstnanců.

Zaměstnanci ve větší míře využívají výhody z oblasti „zdraví a relax“, přitom podporou zdraví rozumíme hlavně jistou formu prevence primární. Tuto oblast by měla zahrnovat oblast sportu, právě tato oblast je oproti oblasti „zdraví a relax“ výrazně méně využívána, přitom se jedná o ideální formu primární prevence. V součtu využívá program na podporu zdraví pouze 32 zaměstnanců z 58 dotazovaných, z toho 17 výhradně oblast „zdraví a relax“. Zbývajících 26 respondentů nevyužívá program z mnoha důvodů. Jedním z nich je nedostatek prostoru, volného času, na aktivní zapojení se do programů. Tato determinanta je také ovlivnitelná úpravou programu. V současné době vyžaduje zapojení se do programů více časové investice z důvodů delší dojezdové vzdálenosti do center. Pouze dvě se nachází v těsné blízkosti kancelářského centra DHL. V anketním šetření vyšlo najevo přání zaměstnanců zkrátit dojezdovou vzdálenost na maximálně 10-15 minut od Centra informačních technologií DHL.

Jak bylo řečeno, oblast „zdraví a relax“ je oblastí o poznání využívanější, nicméně stále má své rezervy. Pracovníci vyjádřili zájem o rozšíření této kategorie a to především o výživové poradenství. Výživové poradenství se jeví jako kvalitní první krok k úpravě životního stylu jednotlivců, k jejich nasměrování na zdravější životní styl. Formou seminářů by se mohli dozvědět důležité informace o možnostech zlepšení stravy, zároveň by jim mohl být připraven konkrétní výživový program odborníkem. Další službou, o kterou byl projeven poměrně velký zájem, je spa. Spa v současné nabídce také zcela chybí. Tyto služby jsou nabízeny pouze v rámci členství ve fitness Balance Club Brumlovka a ve World class Czech Republic (pouze v centru na Václavském náměstí).

Oblast „zdraví a relax“ by v programu podpory zdraví neměla být opomíjena. Její důležitost je nezpochybnitelná, nicméně neměla by v programu na podporu zdraví tvořit jeho bázi, k čemuž v současném programu došlo. Základem by měl být pohyb, a tedy oblast sportu.

Oblast sportu je kategorií méně využívanou, konkrétně 43 respondentů z 58 nabídky v oblasti sportu nevyužívají vůbec. Relativně využívanými centry jsou World Class Czech

republic a Balance Club Brumlovka. Segway byl oproti tomu prakticky nevyužívanou nabídkou., nicméně jeho efekt na zdraví by byl prakticky nulový.

V anketním šetření dali respondenti najevo poměrně velký zájem o jednorázové nabídky. Příkladem byl kurz in-line bruslení a skákací boty. Konkrétně kurz bezpečného bruslení považují za dobrý základ při tvorbě pohybového programu jednotlivců. Základ by si pracovníci osvojili v rámci kurzu organizovaném společností DHL a následně by již pokračovali ve svém volném čase. Velmi žádanou sportovní aktivitou bylo také plavání. Přidání možnosti plavání do programu by mohlo vést ke zvýšení počtu zapojených zaměstnanců do programu podpory zdraví.

V případě společnosti DHL úplně chybí podpora kolektivních aktivit, jako je squash, tenis, fotbal (nabídka pronájmu hřiště), atd. Aktivita, při kterých by se také rozvíjeli společenské vztahy a to nejen rodinné, ale také pracovní. Ve společnosti pracuje velké množství cizinců a díky těmto týmovým aktivitám by mohlo dojít k jejich lepší adaptaci a včlenění se do kolektivu.

Mnoho pracovníků společnosti nepraktikují sport ani ve svém volném čase. Z 58 respondentů je 21 žijí inaktivním způsobem života. Právě podpora zdraví na pracovišti může být pro tuto skupinu zaměstnanců odrazovým můstkem. Pokud okolní prostředí bude otevřeno pohybovým aktivitám, je větší pravděpodobnost vtažení do těchto aktivit také neaktivní zaměstnance, kteří si osvojí nové dovednosti a aktivní způsob využití času.

U programu podpory zdraví společnosti DHL je zarážející výběr center. Proč vybírá společnost DHL jako své partnery centra, která i po slevě, jež poskytují zaměstnancům společnosti, zůstávají na velmi vysoké ceně, a který nejsou v blízkosti kancelářského komplexu? V oblasti pražského Chodova, kde je centrum informačních technologií DHL, se nachází velké množství podobných center, které by byly schopny nabídnou mnohem nižší cenu a přitom by udržely poměrně vysokou úroveň nabídky. Oblast pražského Chodova má veškeré předpoklady k vytvoření kvalitního a účinného programu podpory zdraví, nabízí nepřehledné množství center a aktivit, je třeba pouze vybrat centra nejvhodnější, s největším efektem na zdraví a zároveň atraktivní pro zaměstnance.

Velký úspěch mají, oproti nabídce v oblasti „zdraví a relax“ a „sport“, Flexi Passy, které dostávají zaměstnanci každý měsíc zdarma. Většina respondentů, konkrétně 50 z 58, Flexi Passy využívají. Otázkou však zůstává, s jakým cílem jim vedení společnosti DHL tyto

poukázky dává. Zda jejich hlavní úmysl je opět podporovat zdraví zaměstnanců a tedy doufají ve využití poukázek ke sportovním aktivitám, popřípadě zda dávají pracovníků Flexi Passy pouze jako další z mnoha benefitů a neočekává se od nich žádný efekt na podporu zdraví. Ať je tedy jejich cílem cokoliv, faktem zůstává, že skoro polovina respondentů využívá Flexi Passy při koupi vstupenek do kina, divadla, atd., což s primární prevencí nemá společného. Stejně tak je tomu v případě nákupů léků a lékařských pomůcek, což se ukázalo jako druhá nejvyužívanější varianta. Pouze osm respondentů pak dělá něco pro své zdraví a využívá Flexi Passy ke sportovnímu vyžití.

Je velká škoda, že právě Flexi Passy nejsou vnímány více jako prostředky k naplnění volného času aktivním způsobem. Právě ony totiž nabízejí nejširší nabídku aktivit nejen v různých koutech ČR, ale po celém jejím území. Držitelé těchto poukázek tak nejsou limitováni určitým místem, jako je tomu v případě World class Czech republic, či Balance clubu Brumlovka, ale mohou si sami najít místo, které jim vyhovuje nejvíce.

Anketní šetření, jež probíhalo mezi zaměstnanci společnosti, upozornilo na několik fatálních chyb a to špatný způsob informování o programech podpory zdraví a špatný výběr center. Při přípravě nového programu by se společnost DHL měla zaměřit mimo jiné na nápravu:

1. Zlepšení informovanost o důležitosti programů podpory zdraví,
2. zlepšení informovanosti o programech podpory zdraví, kterou svým zaměstnancům nabízí,
3. lepší výběr center s ohledem na jejich pozitivní efekt na zdraví a atraktivitu pro zaměstnance,
4. zkrátit dojezdovou vzdálenost do center, tj. vybrat centra, jež jsou situována blíže kancelářských prostor DHL.

Nový program podpory zdraví společnost DHL by měl více pozitivně ovlivňovat zdraví zaměstnanců a zároveň jim lépe vysvětlovat jeho důležitost a výhody. Pokud by se toto povedlo, nebude to výhra pouze pro podnik, ale samozřejmě také pro jednotlivce. Vždyť zdraví zaměstnanec je spokojený zaměstnanec a spokojený zaměstnanec vytváří prosperující podnik.

7 ZÁVĚR

Společnost DHL je dynamicky se rozvíjející společnost, která každým rokem nabízí velké množství nových pracovních pozic a nové možnosti pro stávající zaměstnance. S tím však také souvisí zvyšující se nároky na jednotlivé pracovníky. Společně s narůstajícím stresem, kterému jsou jednotlivci vystaveni, by měla být zvyšována také péče o zaměstnance ze strany zaměstnavatele. Tato péče by měla být formou podpory zdraví na pracovišti.

Podpora zdraví není boj, který vedou pouze jednotlivci, ale jsou to celé kolektivy – v našem případě pracovní skupiny. Jednotlivec nemůže ovlivnit zdraví všech, ale kolektiv může ovlivnit zdraví jednotlivců.

Podpora zdraví přináší zlepšení pracovní pohody a zdraví zaměstnanců, pokles krátkodobé a především dlouhodobé pracovní neschopnosti, proto je také namístě, aby se podniky svědomitě snažily o její zavedení.

V této diplomové práci jsme zjistili více informací o tom, jak funguje podpora zdraví zaměstnanců ve společnosti DHL. Zaměřili jsme se na nabídky zaměstnavatele v oblastech „sport“ a „zdraví a relax“.

Společnost DHL vytvořila pro zaměstnance program, jenž se laikovi může jevit jako dostatečný. Při hlubším zkoumání však vyjde najevo jeho nesmyslnost.

Nejenže se nabídky opakují (dvě zdravotnická zařízení, dvě fitness centra, ...), a tím se výrazně snižuje variabilita programu, ale pokud pomineme tento fakt, také samotná zdravotnická zařízení a fitness centra jsou vybrána špatně. Byla vybrána centra finančně velmi náročná, která si nemůže dovolit každý a to ani při uplatnění zaměstnaneckých výhod. Část Prahy, ve které se nachází Centrum informačních technologií DHL, má přitom obrovský potenciál a nabízí nepřehledné množství aktivit a služeb. Za mnohem nižší cenu by tak bylo možné najít v dané oblasti centra velmi kvalitní, která by splňovala stejný účel.

Postupným sběrem informací vyšel najevo alarmující fakt a to, že nabídka vytvořená zaměstnanci personálního oddělení nebyla zdaleka tvořena systematicky a s ohledem na potřeby a přání zaměstnanců. Není, tudíž překvapením, jaký je výsledek terénního šetření. Z terénního šetření probíhajícího mezi zaměstnanci Centra informačních technologií společnosti DHL vyplynulo, že velká část pracovníků vůbec neví o možnostech, které jim nabízí zaměstnavatel a zároveň velká část těch, co nabídku znají, přiznali její malou atraktivitu. S tím úzce souvisí také malá uživatelnost. Více než polovina respondentů nabídky

vůbec nevyužívá, a to z důvodu právě malé atraktivity a v neposlední řadě také z důvodu nedostatku času.

Naproti tomu s mnohem větším úspěchem se setkávají Flexi Passy, které dostávají zaměstnanci zdarma každý měsíc. Ty pracovníci využívají hodně a velmi rádi, bohužel však ne na pohybové aktivity, ale na kulturu (kino, divadlo,...).

Z terénního šetření vyšlo také najevo, že o vylepšení nabídky je přeci jen zájem, nicméně by bylo potřeba provést opětovné dotazníkové šetření a podle již dříve zmíněných modelů na vypracování kvalitního plánu, vytvořit systematicky nový program, kvalitnější a efektivnější.

Je velká škoda, že taková velká společnost, jako je DHL, nespolupracuje s odborníky při plánování, přípravě a samotné realizaci podpory zdraví na pracovišti. Zcela jistě by taková spolupráce byla obrovským přínosem, a to nejen ekonomickým, jak pro zaměstnance, tak bezpochyby také pro samotnou společnost. Zcela jistě k takové spolupráci jednou dojde, doufáme, že to bude v brzké době.

8 SOUHRN

Diplomová práce se zabývá podporou zdraví na pracovišti, konkrétně programem podpory zdraví v Centru informačních technologií společnosti DHL na pražském Chodově.

Osvětluje řadu pojmů souvisejících s tématem podpory zdraví, jako samotný pojem zdraví, jeho determinanty, výchovu ke zdraví a rizika na pracovišti, jež jsou dennodenně vystavováni zaměstnanci. Popisuje průběh tvorby kvalitního a efektivního programu, obsahuje analýzu programu společnosti DHL na podporu zdraví pro rok 2012, hodnotí jeho systematičnost, ucelenost, efektivitu, využitelnost a v neposlední řadě také míru spokojenosti zaměstnanců s tímto programem.

9 SUMMARY

This thesis deals with the worksite health promotion, specifically health promotion program at DHL Information Services (Europe) s.r.o. in Prague-Chodov.

It highlights a number of concepts related to the topic of health promotion, as the concept of health, its determinants, health education and risk in the workplace, on which employees are daily exposed. The document describes the process quality and program efficiency, including an analysis of the 2012 DHL health promotion program, evaluates its orderliness, integrity, efficiency, usability and last but not least, the employee satisfaction.

10 REFERENČNÍ SEZNAM

- Balance Club Brumlovka. (2011). *O klubu*. Retrived 16.4.2012 from the World Wide Web: <http://www.balanceclub.cz/>.
- Blaxter, M. (1993). *Health and lifestyles*. London: Routledge.
- Canadian Medical Care: Family medical centre. (2012). *To nejlepší z Kanady a z České republiky...* Retrived 21.4.2012 from the World Wide Web: <http://www.cmcpraha.cz/>.
- Český statistický úřad. *Nemocenský pojištění a pracovní neschopnost*. Retrived 21.4.2012 from the World Wide Web: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=ZDR5022PU_OK&&kapitola_id=17.
- Český statistický úřad. *Zdravotnická zařízení v krajích*. Retrived 17.4.2012 from the World Wide Web: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislatab=ZDR0030PU_KR&&kapitola_id=17.
- Český zdravotní ústav. (2009). *Podpora zdraví na pracovišti*. Retrived 18.4.2012 from the World Wide Web: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/podpora-zdravi-na-pracovisti>.
- DHL. *Portrét společnosti*. Retrived 12.3.2012 from the World Wide Web: http://www.dhl.cz/cs/o_nas/portret_spolecnosti.html
- Glaros, T.E., Wilson, R.A. (1994). *Managing health promotion programs*. Champaign: Human Kinetics.
- European Commission. (2010). Health and safety at work. Retrived 18.3.2012 from the World Wide Web: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en>.
- EU Physical Activity Guidelines Recommended Policy Actions in Support of Health-Enhancing Physical Activity. (2008). Retrived 14.2.2012 from the World Wide Web: http://ec.europa.eu/sport/library/doc/c1/pa_guidelines_4th_consolidated_draft_en.pdf.
- European Network for Workplace Health Promotion. (2009). Retrived 17.4.2012 from the World Wide Web: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/Image_brochure/ENWHP_Broschuere_englisch.pdf.
- Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. (2001). *Podpora ochrany zdraví na pracovišti – pro zaměstnavatele*. Retrived 21.4.2012 from the World Wide Web: http://osha.europa.eu/cs/publications/factsheets/cs_93.pdf.
- Explore.cz. (2012). *DHL discount*. Retrived 21.4.2012 from the World Wide Web: <http://www.explore.cz/en/dhl-sleva.aspx>.
- Medicover. (2012). *Firemní klienti*. Retrived 21.4.2012 from the World Wide Web: <http://www.medicover.com/czcz/>.

- Hämäläinen, R. (2007). *Workplace Health Promotion in Europe*. Retrived 21.4.2012 from the World Wide Web: http://www.move-europe.de/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Buch_WHP.pdf.
- Hobza, V., Šlachta, R. (2012). *Uplatňování systému podpory zdraví na pracovišti v České republice*. *Tělesná kultura*, 2012, 33(2), 63-81.
- Hodaň, B., Dohnal, T. (2005). *Rekreologie*. Olomouc: HANEX.
- Chenoweth, D., H. (2007). *Worksite Health Promotion*. Champaign, Ill. : Human Kinetics.
- It-kineziologie. *O metodě*. Retrived 21.4.2012 from the World Wide Web: <http://lt-kineziologie.webnode.cz/poradna-praha/>
- Jandourek, J. (2007). *Sociologický slovník*. Praha: Portál.
- Kalman, M., Hamřík, Z., Pavelka, J. (2009). *Podpora pohybové aktivity: pro odbornou veřejnost*. Olomouc: ORE-institut.
- Křivohlavý, J. (2001). *Psychologie zdraví*. Praha: Portál.
- Křivohlavý, J. (2002). *Psychologie nemoci*. Praha: Grada Publishing.
- Lipšová, V., Šamánek, J., Vavřínová, J. (2005). *Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti*. Retrived 17.4.2012 from the World Wide Web: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/soutez-o-titul-podnik-podporujici-zdravi-roku-2012>.
- Machová, J., Kubátová, D. et al. (2009). *Výchova ke zdraví*. Praha: Grada.
- McKenzie, J. F., Neiger, B.L., Thackeray, R. (2009). *Planning, Implementing, & Evaluating Health Promotion Programs*. San Francisco, Calif.: Pearson Benjamin Cummings.
- Opatz, J.P. (1994). *Economic impact of eorksite health promotion*. Champaign: Human Kinetics.
- Balance Club Brumlovka. (2011). *O klubu*. Retrived 16.4.2012 from the World Wide Web: <http://www.balanceclub.cz/>
- Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. (2001). *Podpora ochrany zdraví na pracovišti – pro zaměstnavatele*. Retrived 21.4.2012 from the World Wide Web: http://osha.europa.eu/cs/publications/factsheets/cs_93.pdf
- Český zdravotní ústav. (2009). *Podpora zdraví na pracovišti*. Retrived 18.4.2012 from the World Wide Web: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/podpora-zdravi-na-pracovisti>
- Segway rent. (2012). *Přijďte si půjčit Segway!* Retrived 21.4.2012 from the World Wide Web: <http://www.pujcovna-segway.cz/>

Sodexo. *Poukázka Flexi Passy – volný čas na přání*. Retrived 12.3.2012 from the World Wide Web: <http://www.sodexo.cz/czcz/nase-sluzby/zamestnanecke-vyhody-darky/zamestnanecke-benefity/volny-cas/flexi-pass/flexi-pass.asp>

Studio Zdravá záda: fyzioterapie pro vás a vaše záda. (2012). *Studio zdravá záda*. Retrived 21.4.2012 from the World Wide Web: <http://www.studiozdravazada.cz/>

Vašina, B. (2009). *Základy psychologie zdraví*. Ostrava: Ostravská univerzita.

Světová zdravotnická organizace. (2000). *Zdraví 21*. Retrived 17.4.2012 from the World Wide Web: <http://www.who.cz/PDF/Zdravi21.pdf>.

U.S. Department of Health and Human Services. (2008). *Physical Activity Guidelines for Americans*. Retrived 13.2.2012 from the World Wide Web: <http://health.gov/paguidelines/pdf/paguide.pdf>.

Vippa.(2009). Podpora pohybové aktivity a veřejná politika. Retrived 21.4.2012 from the World Wide Web: <http://www.vippa.upol.cz/publikace/kap02.pdf>

World class Czech republic. (2012). Služby. Retrived 21.4.2012 from the World Wide Web: <http://www.worldclass.cz/fitness-center-chodov/>.

11 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1. Centrum informačních technologií DHL Praha-Chodov

Příloha 2. Anketní šetření – česká verze

Příloha 3. Anketní šetření – anglická verze

Příloha 1



Příloha 2

Pohlaví: muž žena

Věk: 20-30 31-40 41-50 51-60 61 a více

1. Víte o nabídce slev v oblasti „sport“, „zdraví a relax“, které Vám nabízí společnost DHL?

- Ano
- Ne

2. Připadá Vám nabídka atraktivní?

- Ano
- Ne
- Neznám ji

3. Kterou z kategorií výhod využíváte?

- Žádnou
- Sport
- Zdraví a relax
- Obě

4. Pokud nevyžíváte žádnou, proč?

- Nemám čas
- Nezajímá mě ani jedna kategorie
- Nabídka pro mne není atraktivní
- Nabízená centra jsou pro mne těžko dostupná
- Neznám nabídku
- Jiné:

5. Kterou z výhod v oblasti „sport“ využíváte?

- Balance Club Brumlovka
- Explore – climbing school

- Segway
- World Class Czech Republic
- Žádnou

6. Kterou z výhod v oblasti „zdraví a relax“ využíváte?

- Kineziologie - One Brain
- Studio Zdrava Zada (Studio Healthy Back)
- Medicover
- Canadian Medical Care
- Žádnou

7. Využíváte Flexi Passy, které dostáváte od zaměstnavatele?

- Ano
- Ne

8. Na co konkrétně využíváte Flexi Passy nejčastěji?

- Kultura (kino, divadlo,...)
- Sport
- Léky a lékařské pomůcky
- Jiné:
- nevyužívám

9. Uvítali byste širší nabídku výhod v oblasti „sport“, „zdraví a relax“?

- Ano
- Ne
- O nabídky se nezajímám

10. Uvítali byste raději jednorázové nabídky nebo dlouhodobé?

- Jednorázové
- Dlouhodobé
- Nevím

11. Jakou nabídku byste nejvíce uvítali v kategorii „sport“?

- Nevím
- Plavecký stadión
- Outdoorové aktivity (kurzy bruslené, skákací boty,..)
- Fitness
- Zimní stadion
- Jiné:

12. Co byste nejvíce uvítali v kategorii zdraví a relax?

- Nevím
- Masáže
- Spa
- Výživové poradenství
- Rozšíření lékařské péče
- Jiné:

13. Jak daleko z kanceláře DHL jste ochotni jezdit za nabízenými centry?

- Méně než 10 minut
- 10-20 minut
- 21-30 minut
- Více než 30 min

14. Věnujete se sportu ve svém volném čase?

- Ano
- Ne
- Někdy

15. Využíváte zdravotnická zařízení a relaxační centra ve svém volném čase?

- Ano
- Ne
- Někdy

Příloha 3

Gender: male female

Age: 20-30 31-40 41-50 51-60 61 and more

1. Do you know about the offer of discounts on „sport“, „health and relax“, which offers DHL?
 - Yes
 - No

2. Do you think that the offer is attractive?
 - Yes
 - No
 - I do not know the offer

3. Which of the categories do you use?
 - Non
 - Sport
 - Health and relax
 - Both categories

4. If you do not use any, why not?
 - I do not have enough time
 - I am not interested in any of the categories
 - The offer is not attractive enough for me
 - It is complicated for me to get ther
 - Another reason:.....

5. Which offer from the category „sport“ do you use?
 - Balance Club Brumlovka
 - Explore – climbing school
 - Segway

- World Class Czech Republic
 - non
6. Which offer from the category „health and relax“ do you use?
- Kineziologie - One Brain
 - Studio Zdrava Zada (Studio Healthy Back)
 - Medicovert
 - Canadian Medical Care
 - Non
7. Do you use Flexi Passy, which the employer gives you?
- Yes
 - No
8. How do you use Flexi Pass more often?
- Culture (cinema, theater,...)
 - Sport
 - Drugs and medical devices
 - another:
 - I don't use Flexi Pass
9. Would you like to have more offers in the categories „sport“, „health and relax“?
- yes
 - No
 - I don't care
10. Would you prefer long term offers or one time offers?
- One time offers
 - Long term offers
 - I don't know

11. What do you prefer to have in the category „sport“?

- I don't know
- Swimming pool
- Outdoor activities (course of roller skates,...)
- Fitness
- Ice ring
- another:

12. What do you prefer to have in the category „health and relax“?

- I do not know
- Masages
- Spa
- Nutritional counseling
- More medical care
- another:

13. How far from the office you are willing to go to the centres which DHL offers?

- Less than 10 minutes
- 10-20 minutes
- 21-30 minutes
- More than 30 minutes

14. Do you practice sport in your leisure time?

- yes
- No
- Sometimes

15. Do you use some kind of centre of medical care and relax centre in your leisure time?

- Yes
- No
- Sometimes