



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA PODNIKATELSKÁ  
ÚSTAV MANAGEMENTU

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT  
INSTITUTE OF MANAGEMENT

# NÁKLADY A PŘÍNOSY ZDRAVÉHO ŽIVOTNÍHO STYLU PRO ZAMĚSTNANCE A JEHO ZAMĚSTNAVATELE

COSTS AND BENEFITS OF HEALTHY LIFE STYLE FOR EMPLOYEE AND HIS EMPLOYER

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

MARTIN PRAX

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

doc. Ing. et Ing. STANISLAV ŠKAPA,  
Ph.D.

BRNO 2013

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**Prax Martin**

---

Management v tělesné kultuře (6208R168)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

**Náklady a přínosy zdravého životního stylu pro zaměstnance a jeho zaměstnavatele**

v anglickém jazyce:

**Costs and Benefits of Healthy Life Style for Employee and his Employer**

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Vymezení problému a cíle práce

Teoretická východiska práce

Analýza problému a současné situace

Vlastní návrhy řešení, přínos návrhů řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

BARTÁK, M. Ekonomika zdraví: sociální, ekonomické a právní aspekty péče o zdraví. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 223 s. ISBN 978-80-7357-503-8.

BĚLINA, M. et al. Pracovní právo. 5., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

HOLMAN, R. Ekonomie. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011, 696 s. ISBN 978-80-7400-006-5.

KRÁL, B. Manažerské účetnictví. 3., dopl. a aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010, 660 s. ISBN 978-80-7261-217-8.

SYNEK, M. et al. Podniková ekonomika. 5., přeprac. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 445 s. ISBN 978-80-7400-336-3.

Vedoucí bakalářské práce: doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2012/2013.

L.S.

---

prof. Ing. Vojtěch Koráb, Dr., MBA  
Ředitel ústavu

---

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.  
Děkan fakulty

V Brně, dne 06.06.2013

## **Abstrakt**

Bakalářská práce je zaměřena na analýzu nákladů při absenci zaměstnanců v pracovní neschopnosti. Pomocí průzkumu je posouzena hodnota přímých i nepřímých nákladů. Dále se práce zabývá možností snížení těchto nákladů a snaží představit přínosy, které by mohla podpora zdravého životního stylu přinést jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům.

## **Klíčová slova**

zdravý životní styl, náklady, přínosy, zaměstnavatel

## **Abstract**

The bachelor's thesis is focused on the analysis of costs in the absence of employees on a sick leave. Value of direct and indirect costs is assessed by using a survey. Afterwards thesis deals with possibility of reducing these costs and it's trying to show benefits of supporting healthy lifestyle, which are brought to employers and their employees.

## **Keywords**

healthy life style, costs, benefits, employer

## **Bibliografická citace**

PRAX, M. *Náklady a přínosy zdravého životního stylu pro zaměstnance a jeho zaměstnavatele*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2013. 57 s. Vedoucí bakalářské práce doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že tato bakalářská práce je původní a zpracoval jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušil autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 21. 5. 2013

.....

## **Poděkování**

Rád bych poděkoval především svému vedoucímu bakalářské práce panu doc. Ing. et Ing. Stanislavu Škapovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které napomohly ke zpracování mé práce. Dále bych rád poděkoval zástupcům firem Ekonom HP, Lorga, Prostavby za jejich ochotu. V neposlední řadě bych chtěl poděkovat také rodině a ostatním, kteří mě v práci podporovali.

## Obsah

<b>ÚVOD .....</b>	<b>11</b>
<b>1 VYMEZENÍ PROBLÉMU A CÍLE PRÁCE .....</b>	<b>12</b>
<b>2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Náklady.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1.1 Druhové třídění nákladů .....</b>	<b>14</b>
<b>2.1.2 Účelové členění nákladů .....</b>	<b>15</b>
2.1.2.1 Náklady technologické a náklady na obsluhu a řízení .....	15
2.1.2.2 Náklady jednicové a režijní .....	16
<b>2.1.3 Členění podle závislosti na objemu výkonů .....</b>	<b>17</b>
2.1.3.1 Variabilní náklady.....	17
2.1.3.2 Fixní náklady .....	18
<b>2.1.4 Kalkulační členění nákladů.....</b>	<b>19</b>
2.1.4.1 Náklady přímé a nepřímé .....	19
<b>2.1.5 Oportunitní náklady .....</b>	<b>19</b>
<b>2.1.6 Relevantní a irelevantní náklady .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2 SWOT analýza .....</b>	<b>20</b>
2.2.1 Analýza externího prostředí (příležitosti a hrozby) .....	20
2.2.2 Analýza interního prostředí (silné a slabé stránky) .....	21
2.2.3 Strategie.....	23
<b>2.3 Zdravý životní styl .....</b>	<b>24</b>
<b>2.4 Výživa .....</b>	<b>25</b>
2.4.1 Bílkoviny (proteiny).....	26
2.4.2 Tuky (lipidy).....	27
2.4.3 Cukry (sacharidy) .....	27
2.4.4 Minerální látky a stopové prvky .....	28
2.4.5 Voda .....	29
<b>2.5 Pohybové aktivity.....</b>	<b>29</b>

<b>3 ANALÝZA PROBLÉMU A SOUČASNÁ SITUACE .....</b>	<b>31</b>
<b>3.1 Životní styl v Evropě .....</b>	<b>31</b>
3.1.1 Kouření.....	31
3.1.2 Alkohol .....	31
3.1.3 Drogová problematika .....	32
<b>3.2 Civilizační choroby .....</b>	<b>33</b>
3.2.1 Obezita .....	33
3.2.2 Diabetes mellitus .....	33
3.2.3 Kardiovaskulární onemocnění .....	34
3.2.4 Ostatní civilizační choroby .....	34
<b>3.3 Pohybové aktivity.....</b>	<b>35</b>
<b>3.4 Psychické zdraví .....</b>	<b>35</b>
<b>3.5 Firemní investice do zdraví .....</b>	<b>37</b>
3.5.1 Studie .....	37
<b>3.6 Průzkum.....</b>	<b>39</b>
3.6.1 Ekonom HP.....	39
3.6.2 Lorga .....	39
3.6.3 Prostavby .....	40
3.6.4 Srovnání .....	42
<b>4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ, PŘÍNOS NÁVRHŮ ŘEŠENÍ .....</b>	<b>43</b>
<b>4.1 Vyhodnocení průzkumu .....</b>	<b>43</b>
<b>4.2 Malé podniky .....</b>	<b>44</b>
<b>4.3 Střední podniky .....</b>	<b>44</b>
4.3.1 Program Zdravá firma .....	44
4.3.2 Employee assistance .....	45
<b>4.4 Velké podniky .....</b>	<b>46</b>
<b>4.5 Popis projektu .....</b>	<b>47</b>
4.5.1 Cíl projektu.....	47
4.5.2 Výživové poradenství.....	47

4.5.3 Sportovní poradenství .....	48
4.5.4 Sociální poradenství.....	49
4.5.5 Péče o psychické zdraví .....	49
4.5.6 Plánování mimopracovních aktivit .....	49
4.5.7 Spolupráce se sportovními centry .....	49
4.5.8 SWOT analýza .....	50
<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>52</b>
<b>Použitá literatura .....</b>	<b>54</b>
<b>Seznam obrázků.....</b>	<b>56</b>
<b>Seznam tabulek .....</b>	<b>57</b>

## ÚVOD

K tématu hodnocení výhodnosti zdravého životního stylu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli mě přivedl nejen můj zájem o zdravý životní styl, ale i fakt, že moderní technologie ovlivňují každého člověka. Před několika lety museli lidé provádět spoustu činností, které za ně dnes dělají stroje, počítače a jiné technologie. Životní styl obyvatelstva se mění do té míry, že můžeme pozorovat změny na zdravotním stavu organismu a pohybovém aparátu člověka.

Zaměstnanci dnes často tráví své dny sezením v práci nebo u monotónní práce, která jednostranně zatěžuje organismus a po návratu ze zaměstnání pak usedají ke svým televizorům nebo počítačům, kde stráví zbytek dne. Tento sedavý způsob života ve spojení s konzumní společností ovlivňuje nejen zdravotní stav obyvatelstva, ale má také vliv na výkonnost organismu a pracovní výkonnost člověka.

Zdravý životní styl je v dnešní době jedním z nejvíce diskutovaných témat. Zvyšování počtu obézních lidí, nárůst onemocnění srdce a oběhové soustavy, zvyšování počtu lidí trpící cukrovkou, to jsou příklady důsledků nezdravého životního stylu, který je dnes v západních civilizacích naprostou normou. Podpora zdravého životního stylu v řadách zaměstnanců by tak mohla mít pozitivní vliv na jejich výkonnost, míru absence i motivovanost zaměstnanců. Všechny tyto faktory mají vliv na míru zisku společnosti.

# 1 VYMEZENÍ PROBLÉMU A CÍLE PRÁCE

Zkoumání a vyhodnocení faktorů ovlivňujících zisk podniku by měl být jedním z hlavních zájmů vedení společnosti. Zdraví a zdravý životní styl zaměstnanců je jedním z těchto faktorů, ale je velice často přehlížen jak zaměstnavateli, tak zaměstnanci samotnými.

Cílem mé práce je vyhodnotit míru výhodnosti investice zaměstnavatele do podpory zdravého životního stylu v řadách zaměstnanců. Dále se pokusím ukázat, jaké přínosy by mohla tato investice přinést, jelikož přínosy této investice nemusí být pouze finančního charakteru.

Bakalářská práce je rozdělena na tři části. V části teoretická východiska vysvětlím základní pojmy spojené s danou problematikou. V části analýza současného stavu se pokusím ukázat současnou situaci. V části návrhy vlastní se pokusím vyhodnotit zjištěná data a představit vlastní návrhy řešení této situace.

Pro tuto práci jsem zvolil metodu přímého získávání archivních dat od firem Ekonom HP s.r.o, Lorga s.r.o a Prostavby a.s. Pak se pokusím tyto data srovnat a vyhodnotit, zda by mohla investice do zdravého životního stylu zaměstnanců být pro firmy výhodná.

## 2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

### 2.1 Náklady

*„Náklady podniku můžeme charakterizovat jako peněžně vyjádřená spotřeba výrobních faktorů účelně vynaložených na tvorbu podnikových výnosů, vč. dalších nutných nákladů spojených s činností podniku [16, str. 33].“*

Náklad samotný je možné definovat jako vyjádření vynaložených ekonomických zdrojů, které účelně souvisí s předmětem činnosti podniku. Tato definice zdůrazňuje snahu o racionální a hospodárné využití ekonomických zdrojů v podniku. Pro takto vyjádřené náklady jsou podstatné dva rysy:

- Účelnost, která vyjadřuje, že vynaložené ekonomické zdroje jsou racionální s ohledem na předmět podnikání.
- Účelový charakter, který vyjadřuje, že smyslem vynakládání ekonomických zdrojů je snaha o jejich co nejlepší zhodnocení. Činnost podniku musí přinést větší ekonomický prospěch, než jaká byla výše vynaložených zdrojů. Takto chápané náklady mají velmi těsný vztah k činnosti podniku.

Použití těchto souvislostí ukazuje, že pozornost je při vynaložení nákladů věnována jejich souvislosti s činností podniku, zajištěním podnikových procesů a tvorbou výkonů. Tyto náklady by měly vyjadřovat vynaložení a využití ekonomických zdrojů v průběhu uskutečňování výkonu činnosti podniku. Smyslem takového pojetí je tedy vyjádření koloběhu ekonomických zdrojů [5].

*„Abychom mohli náklady řídit (usměrňovat) a tím zvyšovat hospodárnost, musíme je podrobněji třídit. To lze provést podle řady hledisek. V podniku náklady třídíme podle druhů (druhové třídění nákladů), podle účelu (účelové třídění nákladů, a to podle útvarů nebo podle výkonů), podle závislosti nákladů na změnách objemu výroby (podle*

*variability nákladů), podle původu spotřebovaných vstupů, podle činností aj [16, str. 34]. “*

### **2.1.1 Druhové třídění nákladů**

Pro náklady, které vstupují do podniku z vnějšího okolí, jsou charakteristické tři základní vlastnosti:

- Z hlediska jejich zobrazení jsou druhově vynaložené náklady prvotní, předmětem zobrazení se stávají hned při svém vstupu do podniku,
- jsou externí, vznikají spotřebou výrobků, subdodávek, prací či služeb od jiných subjektů (dodavatelů či zaměstnanců),
- z hlediska jejich podrobnějšího členění v podniku jsou jednoduché. Z hlediska podnikového řízení je nelze rozlišit na jednodušší složky.

Základní význam druhového členění nákladů spočívá v tom, že je zdrojem informací při zjišťování stability a rovnováhy, mezi potřebou těchto zdrojů v podniku a vnějším okolím, které je poskytuje. Mělo by dát informace o tom, od koho, kdy a jak musí podnik zajistit materiál, energie, služby, lidské zdroje a jiné ekonomické zdroje.

Na nižších vnitropodnikových úrovních je použití samostatného druhového členění omezené. Chceme-li pomocí druhových nákladů hodnotit hospodárnost, účinnost a efektivnost podniku, je třeba uvědomit si, že druhové členění nevyjadřuje příčinu vynaložení nákladů [10].

Základní druhy nákladů jsou:

- spotřeba materiálu, energie a externích služeb,
- osobní náklady (mzdy, platy, provize, náklady na sociální zabezpečení, sociální náklady),
- odpisy hmotného i nehmotného majetku,

- finanční náklady (nákladové úroky aj.).

Tyto nákladové druhy jsou složkami finančního účetnictví. Pro manažerské účely je možné použít i další nákladové druhy, jako např. úroky z vlastního kapitálu, podnikatelská mzda a jiné oportunitní náklady [16].

Předností druhového členění nákladů je průkaznost a jednoznačnost vykázané spotřeby (pořízení) zdrojů podniku. Druhové členění nákladů je velmi důležité pro základní kontrolu úplnosti účetních informací v daném období [6].

### **2.1.2 Účelové členění nákladů**

Jedna z velmi důležitých úloh v podniku je úloha zajišťující řízení hospodárnosti vynaložených nákladů. Její úlohou je zjistit, zda se v podniku náklady spíš spoří nebo zda se překračují. Základem je účelové členění nákladů, díky kterému můžeme měřit skutečnou spotřebu nákladové složky.

Účelově členěné náklady můžeme zkoumat na různých úrovních podrobnosti. V řešeních, která stanovují nákladový úkol pro jednotlivé nákladové položky, nebo jejich skupiny, probíhá strukturalizace účelového členění na několika různých úrovních. V první úrovni můžeme tyto náklady rozčlenit do širokých různých podnikatelských (výrobních) činností a činností pomocných a obslužných. V jejich rámci se pak dále podrobněji člení podle aktivit či jednotlivých operací. Obecnou zásadou zde platí, že je třeba identifikovat věcného nositele, který vyvolá vznik daného nákladu a jehož velikost je určující také pro úroveň nákladu [10].

#### **2.1.2.1 Náklady technologické a náklady na obsluhu a řízení**

Členění nákladů na technologické a na obsluhu a řízení je prvním krokem v účelovém členění nákladů. Kritériem pro takovéto členění nákladů je fakt, zda jsou náklady vynaloženy k zajištění rámcových podmínek činnosti jako takové, její řízení nebo zda je

náklad vynaložen při vlastním tvoření výkonů. Toto je prvotní členění, protože náklady na obsluhu a řízení se mění na základě zcela odlišných faktorů než náklady technologické.

Náklady technologické jsou vynaloženy na tvorbu výkonů. Úzce souvisí s výrobním procesem podniku a jsou vyvolané technologií dané činnosti. Nejjednodušším příkladem takového nákladu je spotřeba materiálu, mzdové náklady výkonných pracovníků, spotřeba energie aj.

*„Náklady na obsluhu a řízení jsou vynaloženy za účelem vytvoření, zajištění a udržení podmínek racionálního průběhu činnosti“* [10, str. 72]. Patří sem např. náklady na provoz budov, mzdy řídicích pracovníků, materiálové náklady administrativních činností.

Náklady technologické se se přemění na konkrétní výkony, ale náklady na obsluhu a řízení zajišťují základní podmínky pro funkci podniku a jsou relativně nezávislé na tom, jaké konkrétní výkony se vytvářejí.

Rozlišování nákladů na technologické a na obsluhu a řízení je důležité zejména z hlediska určení faktorů ovlivňující jejich vývoj. Hospodárnost technologických nákladů je možné hodnotit bezprostředně po uskutečnění výkonu, které jsou jejich konkrétním výsledkem. Náklady na obsluhu a řízení naopak nejsou ovlivňovány tvorbou konkrétních výkonů, ale mají vztah k celkovému zajištění činnosti [6].

### **2.1.2.2 Náklady jednicové a režijní**

Toto členění nákladů navazuje na členění nákladů technologické a na obsluhu a řízení. Náklady na obsluhu a řízení jsou vždy režijní, zatímco náklady technologické mohou být jak režijní, tak i jednicové [6].

Jednicové náklady jsou takové části nákladů, které jsou příčinně vyvolány vytvořením každé jedné konkrétní jednotky výkonu (jeden kus produktu, jedna hodina služeb aj.).

Podle těchto nákladů může být stanovena norma určující úroveň nákladů na dílčí část technologického procesu [10].

Režijní náklady jsou takové náklady, u kterých není možné určit jejich vztah ke konkrétní jednotce výkonu. Jsou to náklady společné pro určitý druh výkonu, skupinu výkonů, útvaru apod. Kontrola přiměřenosti těchto nákladů obvykle závisí především na pracovnících řídících jejich výkon.

Rozpočet režijních nákladů je nástrojem řízení nákladů, které jsou nezbytné pro zajištění konkrétního druhu výkonu (náklady na design výrobku aj.), skupiny výkonů a útvaru jako celku (mzdové náklady na obsluhu, řídících pracovníků aj.). Rozpočet režijních nákladů stanovuje úkol určitému útvaru na vymezené období a rozsah činnosti (pokud jsou výkony útvaru měřitelné) [6].

### **2.1.3 Členění podle závislosti na objemu výkonů**

*„Tento druh členění vyjadřuje skutečnost, že různé náklady se chovají při změně objemu výroby (či změně ve využití dané kapacity) různě [7, str. 79].“*

Rozlišujeme zde náklady variabilní a náklady fixní. Toto třídění nákladů umožňuje lépe postihnout možnosti snižování nákladů a zvyšování hospodárnosti a efektivity podniku [16].

#### **2.1.3.1 Variabilní náklady**

Jedná se o náklady, které se za určité období mění v závislosti na velikosti objemu výroby. Tyto náklady poté můžeme dále členit na [7]:

- Náklady proporcionální,
- náklady podproporcionální,
- náklady nadproporcionální.

Proporcionální náklady tvoří nejdůležitější a nejsnáze kvantifikovatelnou část variabilních nákladů. Tyto náklady jsou vyvolány jednotkou výkonu, tudíž je jejich nárůst přímo úměrný počtu výkonů. Příkladem těchto nákladů jsou všechny náklady jednicové a ta část režijních nákladů, která je ovlivněna stupněm využití kapacity (např. využití služebního automobilu a náklady na jeho opravy) [10].

Podproporcionální náklady rostou zpravidla pomaleji, než jaký je objem prováděných výkonů. Jejich podíl na jednotku produkce tedy klesá. Tento typ nákladů je v praxi poměrně častý. Příkladem jsou náklady na opravy a údržbu výrobních zařízení sledované ve vztahu k počtu vyrobených kusů (zejména v době krátce po pořízení těchto zařízení)[10].

Opak nákladů podproporcionálních jsou náklady nadproporcionální, které rostou rychleji než objem výkonů spjatých s jejich vznikem. Jejich výskyt není tak častý jako u předchozích dvou případů. Tyto náklady mohou vzniknout např. zvýšenými mzdovými náklady zaměstnanců ve výrobě způsobenými přesčasovou prací ve snaze zajistit zvýšený objem výroby [10].

### **2.1.3.2 Fixní náklady**

Hodnota fixních nákladů zůstává na stejné úrovni bez ohledu na měnící se objem výkonů (např. nájemné, úroky z úvěrů aj.). Dá se říci, že toto členění platí pouze v krátkodobém časovém horizontu, v delším časovém horizontu (např. při stěhování do jiné budovy, instalaci nových strojů aj.) jsou všechny náklady variabilní. Lze odvodit, že s rostoucím objemem výroby jejich jednicové náklady klesají, protože hodnota těchto je rozdělena mezi větší množství výkonů [16].

## **2.1.4 Kalkulační členění nákladů**

Požadavky na řízení hospodárnosti podniku, ale také rozhodovací úlohy, zda něco vyrobit či koupit, zrušit nebo zavést výrobu určitého produktu závisí často na posouzení souvislosti nákladů s určitým finálním produktem nebo jeho dílčím výkonem. Takovéto přiřazování nákladů nazýváme kalkulační členění nákladů [10].

### **2.1.4.1 Náklady přímé a nepřímé**

Rozlišení nákladů na přímé a nepřímé se zabývá otázkou přiřazení nákladů konkrétně vymezenému předmětu kalkulace [6]:

- Náklady přímé se jednoznačně přiřazují k jednomu danému druhu výkonu, protože s tímto výkonem přímo souvisí.
- Náklady nepřímé, které zajišťují vytvoření podmínek pro vytvoření výkonů, činnost útvarů a vyšších článků řízení.

Přímé náklady jsou veškeré jednicové náklady, které jsou vyvolávány každou jednotkou výkonu. Náklady režijní, které jsou společné pouze danému druhu výkonu a jejichž podíl na jednici tohoto výkonu můžeme zjistit.

Nepřímé náklady nemůžeme konkrétně přiřadit k danému výkonu. Patří sem většina režijních nákladů (ty které jsou společné několika druhům výkonu) a přiřazují se k výkonům pomocí propočtů a metod přiřazování nákladů [6].

## **2.1.5 Oportunitní náklady**

Tato klasifikace nákladů je založena na úvaze, že určitá investice ekonomických zdrojů v určité aktivitě podniku znemožňuje jejich využití v aktivitě jiné. Můžeme je tak

charakterizovat jako „ušlé“ výnosy podniku, o které se podnik připravuje tím, že určitou alternativu rozvoje neuskutečňuje [10].

### **2.1.6 Relevantní a irelevantní náklady**

Mezi členění nákladů, které pomáhají rozhodovat o budoucnosti podniku, patří náklady, které jsou skutečně vynakládány, ale také odhady zvažovaných nákladových variant. Základem porovnatelnosti těchto variant je posouzení, které náklady budou uskutečněnou variantou ovlivněny a které ne. Podle tohoto předpokladu můžeme náklady rozdělit na [10]:

- Náklady relevantní, pro nás v danou chvíli důležité, protože se budou vlivem daného rozhodnutí měnit.
- Náklady irelevantní, jejichž hodnotu naše rozhodnutí nijak neovlivňuje.

## **2.2 SWOT analýza**

Analýza SWOT vyhodnocuje silné a slabé (Strengths, Weaknesses) stránky společnosti a zároveň se pokouší určit příležitosti a hrozby (Opportunities, Threats) vnějšího prostředí. Jedná se tedy o monitorování vnějšího i vnitřního marketingového prostředí [9].

### **2.2.1 Analýza externího prostředí (příležitosti a hrozby)**

Podnikatelská jednotka by měla monitorovat síly makroprostředí (demograficko-ekonomické, přírodní, technologické, politicko-právní a společensko-kulturní) a významné složky mikroprostředí (zákazníky, konkurenty, dodavatele, distributory, dealery), které mají vliv na společnost a mohou působit na její zisk [9].

*„S ohledem na často subjektivní přístup k formulování silných a slabých stránek firmy je užitečné zjišťovat, jak jsou silné, resp. slabé stránky firmy vnímány např. jejími zákazníky, konkurencí či dodavateli“ [14, str. 133].*

Hlavním účelem zkoumání marketingového prostředí je nalézt nové příležitosti. Dobrý marketing je uměním nalézat a rozvíjet příležitosti a vydělávat na nich. Marketingová příležitost je oblastí potřeb a zájmu kupujících. Existuje vysoká pravděpodobnost, že společnost dokáže se ziskem tyto potřeby naplnit. Existují tři hlavní zdroje tržních příležitostí:

- Dodávat to, čeho je nedostatek.
- Dodávat již existující výrobek novým nebo lepším způsobem
- Zavedení zcela nového výrobku či služby

K vyhodnocení příležitostí mohou společnosti využít analýzu tržních příležitostí, jejíž pomocí určí jejich atraktivitu a pravděpodobnost úspěchu [9].

Část vývoje v externím prostředí představují hrozby. Hrozba v prostředí představuje nepříznivý trend nebo vývoj, který by mohl vést, pokud nedojde k obrannému marketingovému jednání, k poklesu obratu nebo zisku. Hrozby můžeme klasifikovat podle vážnosti a pravděpodobnosti výskytu. Jakmile dokáže vedení identifikovat významnější hrozby a příležitosti stojící před specifickou podnikatelskou jednotkou, může charakterizovat celkovou atraktivitu podnikatelských činností [9].

### **2.2.2 Analýza interního prostředí (silné a slabé stránky)**

Jednou věcí je nalézt atraktivní příležitosti a další věcí je schopnost tyto příležitosti využít je. Každá firma by proto měla být schopna vyhodnotit své silné a slabé stránky [9].

Firma nemusí nutně napravovat všechny své slabé stránky ani propagovat své silné stránky. Není ani pravidlem, že se firma má omezovat na ty příležitosti, které přímo korespondují s jejími silnými stránkami, nebo zda má smysl zvažovat i příležitosti, pro něž by musela silné stránky získat nebo si je vytvořit [9].

Obrázek 1- SWOT



Zdroj: Vlastní zpracování

### 2.2.3 Strategie

Podle výsledků analýzy poté určíme strategickou variantu, jak se bude podnik chovat. Můžeme určit 4 základní strategie chování podniku [14]:

- Strategie SO (Strengths a Opportunities) – Firma se setkává s několika příležitostmi v okolí a zároveň je schopna nabídnout i množství silných stránek, které podporují využití těchto příležitostí. Výsledkem by měla být růstově orientovaná strategie. Tato strategie představuje ofenzivní přístup z pozice síly.
- Strategie ST (Strengths a Threats) – silné stránky firmy jsou podrobeny nepřízni okolí. Tato strategie vychází z předpokladu, že se silné stránky střetnou s hrozbami. Strategie předpokládá maximalizaci svých silných stránek a minimalizaci ohrožení. V této příležitosti je třeba včas identifikovat hrozby a snažit se je za pomoci silných stránek změnit v příležitosti. Výsledkem je diverzifikační strategie.
- Strategie OW (Opportunities a Weaknesses) – Firma má na trhu množství příležitostí, ale současně je nucena čelit velkému množství svých slabých stránek. Strategie klade důraz na maximalizaci příležitostí k překonání slabých stránek podniku. Zaměření této strategie spočívá v důsledném eliminování slabých stránek a větším využívání tržních příležitostí.
- Strategie WT (Weaknesses a Threats) – Firma je v situaci, kdy převažují slabé stránky a současně se v okolí vyskytuje mnoho rizikových faktorů. Strategie se snaží o minimalizaci slabých stránek podniku a minimalizaci rizik. Jedná se spíše o strategii obranou, vycházející často z uzavírání kompromisů a opouštění určitých pozic.

## 2.3 Zdravý životní styl

Životní styl je souhrnem dobrovolného chování v životních situacích, které jsou založeny na individuálním výběru z různých možností. Můžeme se rozhodnout, že se budeme držet zdravého způsobu a odmítnout způsoby, které zdraví poškozují. Životní styl je tedy charakterizován souhrou dobrovolného chování a životních situací.

Rozhodování ovlivňuje několik faktorů: rodinné zvyklosti, tradice společnosti, ekonomická situace společnosti i vlastní a sociální pozice. Záleží také na věku, temperamentu, vzdělání, zaměstnání, příjmu, rasové příslušnosti, pohlaví, hodnotové orientaci a postojích člověka [11].

Životní styl je determinanta, která naše zdraví ovlivňuje nejvíce. Nesprávný životní styl má největší vliv na vznik tzv. civilizačních onemocnění, kterými jsou lidé v současnosti nejčastěji postiženi a na která se v dnešní době nejvíce umírá. Zdravý životní styl může ovlivnit i genetické dispozice k určitým onemocněním, či určité slabiny našeho těla. Pokud víme o určitých zdravotních omezeních, měli bychom jim přizpůsobit náš životní styl. Správným přístupem můžeme zabránit rozvinutí onemocnění, ke kterému máme z genetických důvodů sklon, a naopak špatným životním stylem můžeme rozvoj tohoto onemocnění podpořit [8].

Zdravotní stav celé společnosti se hodnotí především na základě statistiky nemocnosti a úmrtnosti. Z rozboru příčin onemocnění s vysokou mírou nemocnosti a úmrtnosti vyplívá, že zdraví nejvíce poškozují [11]:

- Kouření,
- nadměrná konzumace alkoholu,
- užívání drog,
- nesprávná výživa,
- nízká pohybová aktivita,
- nadměrná psychická zátěž,
- rizikové sexuální chování.

Žádný z těchto faktorů však nepůsobí na zdraví izolovaně, ale ve vazbě na ostatní faktory životního stylu a jednotlivé jeho součásti od sebe nelze oddělovat [11].

## 2.4 Výživa

*„Výživa je dodání všech živin, které tělo potřebuje pro správné fungování orgánů, ve správném množství a ve správném poměru. Z dodávané potravy si tělo zpracuje a vstřebá nezbytné látky a další si z nich dokáže vyrobit. Výživa je faktor, který po příjmu vody nejvíce ovlivňuje naše zdraví. Existuje jen velmi málo nemocí, kterým by vhodná strava nedokázala zabránit nebo alespoň zmírnit jejich příznaky. Vhodná strava pomůže při každém zdravotním problému, zlepšuje psychickou kondici, dodává energii, zlepšuje spánek, zdravý člověk se stává odolnějším a nemocný se lépe se svojí nemocí vypořádává“ [8, str. 5].*

Správná (racionální) výživa by měla být co nejvíce vyvážená po stránce kvantitativní a kvalitativní.

Z **kvantitativního hlediska** musí výživa zajišťovat dostatečný příjem energie odpovídající jejímu výdeji. Lidé, kteří vykonávají lehkou svalovou činnost, mají menší energetické nároky na výživu než lidé, kteří těžce fyzicky pracují. Velké energetické nároky má tělo také v dětství, období dospívání, těhotenství a při kojení. Při přijímání energeticky bohatší potravy, než odpovídá energetickému výdeji daného organismu, se v těle začne ukládat tuk a začne vznikat nadváha až obezita [11].

Z **kvalitativního hlediska** má být strava vyvážená a rozmanitá. Musí zajistit dostatečný a vyvážený příjem živin, minerálů, vitaminů a vody. Nevyvážená nebo jednostranná výživa při nesprávných stravovacích návycích může být příčinou nedostatku některých živin, oslabení imunitního systému a zvýšeného rizika kardiovaskulárních či nádorových onemocnění. Mezi výživou a zdravotním stavem jedince tedy existuje velice úzká souvislost [11].

### 2.4.1 Bílkoviny (proteiny)

Bílkoviny jsou základní stavební látkou organismu. Jsou součástí všech buněk v lidském těle a musí být neustále obnovovány. Obsahují uhlík, vodík, dusík, mnoho z nich i síru a fosfor. Jsou jediným zdrojem dusíku a síry. Zatímco tuky se mohou v těle tvořit ze sacharidů a sacharidy z bílkovin, tvorba vlastních bílkovin je závislá pouze na jejich příjmu v potravě. Ve správně sestavené stravě hradí bílkoviny jen 10 – 15 % energetických nároků. Pouze ve výjimečném stavu, např. při delším hladovění, obsahuje-li potrava málo sacharidů, u mentální anorexie jsou odbourávány bílkoviny vlastního těla a slouží k úhradě energetických nároků [8].

Fyziologická potřeba bílkovin závisí na úrovni jejich přeměny v těle a na jejich ztrátách. Ztráty vznikají neustálým odlupováním povrchových buněk kůže a sliznic, opotřebováváním buněk tkání, krvácením apod. Na potřebu bílkovin má vliv i věk, druh práce, těhotenství, teplota prostředí, podíl základních živin v potravě, stresové situace, nemoci, horečka aj [11].

Za předpokladu malé fyzické zátěže potřebuje tělo denní minimální příjem bílkovin 0,5 g/kg/den (počet gramů na kilogram tělesné váhy denně), který je nutný na pokrytí bazálních ztrát vznikajících při základních metabolických procesech v organismu. Pro normální činnost organismu je zapotřebí funkční minimum, které je vyšší než množství nutné ke krytí bazálních ztrát a mělo by být 0,8 – 1,0 g/kg/den (dolní hranice u starších jedinců, dolní u mladších) Nároky na bílkoviny se zvyšují na 1,5 – 2 g/kg/den při vykonávání namáhavé tělesné práce, sportování, dospívání, v těhotenství, v nemoci a v rekonvalescenci [8].

*„Maximální hranice nebyla dosud stanovena. Při příjmu nad 1,5 – 2,0 g/kg/den byly zjištěny funkční změny vyplývající ze zatížení ledvin, jater a zvýšení krevního tlaku“ [8, str. 11].*

### 2.4.2 Tuky (lipidy)

Tuky jsou v těle jako stavební materiál buněk a jejich součástí nebo jsou ve formě kapének uloženy jako zásobní látka v buňkách podkožního tukového vaziva a tukové tkáně kolem některých orgánů. Zásobní tuk je rezervou energie a při nedostatečném přísunu sacharidů v potravě se uvolňuje a spotřebovává [11].

Tuky jsou významným zdrojem energie a rezervou energetických nároků. 1g tuku = 9 kcal = 38 kJ. Živiny přijaté nad normu se ukládají do zásob. Kromě toho, že jsou zdrojem energie, mají tuky také strukturální funkci, jsou stavební součástí biologických membrán. Jelikož jsou složkou nervové tkáně, podílejí se na přenosu podnětů. Dále poskytují orgánům ochranu, před mechanickým poškozením (obalují např. ledviny), mají izolační funkci (zabraňují ztrátám tepla), napomáhají využití vitaminů (některé lze rozpouštět pouze v tucích), vyvolávají pocit sytosti po požití a podílejí se na tvorbě steroidních hormonů [8].

Z důvodu prevence aterosklerózy a kardiovaskulárních onemocnění se doporučuje, aby denní příjem tuků nebyl vyšší než 30 % denního energetického příjmu. Příjem tuků by měl být z jedné třetiny zastoupen tuky živočišného původu a ze dvou třetin tuky původu rostlinného. Příjem cholesterolu by neměl převyšovat 300 – 400 mg za den [11].

### 2.4.3 Cukry (sacharidy)

Cukry kryjí většinovým podílem denní energetické nároky lidského organismu (50 – 80 %). Sacharidy mají podpůrnou funkci, jsou základní stavební jednotkou buněčných stěn bakterií a rostlin a funkci stavební. Zásobárnou cukrů v těle je glykogen, živočišný zásobní polysacharid uložený v játrech a svalech [8].

Sacharidy můžeme rozdělit na [11]:

- Monosacharidy – (glukóza, fruktóza aj.) uhlíkový řetězec monosacharidů je tvořený šesti atomy uhlíku

- Disacharidy – (sacharóza, laktóza aj.) uhlíkový řetězec disacharidů tvoří dvakrát šest atomů uhlíku
- Oligosacharidy – (stachyóza aj.) Uhlíkový řetězec oligosacharidů je tvořen trojnásobným až šestinásobným řetězcem o šesti atomech uhlíku
- Polysacharidy – (Škrob, glykogen) 200 – 600 uhlíkových řetězců

Jednotlivé druhy využitelných sacharidů nejsou v potravě zastoupeny rovnoměrně. Nejčastěji v potravinách přijímáme škrob (brambory, rýže, obilniny) a řepný cukr. Hroznový cukr (glukóza), ovocný cukr (fruktóza) jsou monosacharidy obsažené v ovoci, medu a některých druzích zeleniny. Příkladem disacharidů je naše nejběžnější sladidlo – řepný cukr (sacharóza) a mléčný cukr (laktóza). Zdrojem oligosacharidů jsou luštěniny [11].

Dávka sacharidů, kterou by měl člověk denně přijmout je závislá na fyzické aktivitě a věku jedince. Nadměrná spotřeba sacharidů zvyšuje riziko některých chorobných stavů, jako je např. obezita, kardiovaskulární onemocnění, cukrovka a zubní kaz. Pokud jako zdroj sacharidů využíváme převážně bílé pečivo, nedodáme tělu krom zdroje energie žádnou biologickou hodnotu. V bramborách, tmavém pečivu, ovoci a luštěninách dostává organismus krom zdroje energie i minerální látky, vitaminy a vlákninu, čímž stoupne biologická hodnota potravy [11].

#### **2.4.4 Minerální látky a stopové prvky**

Lidský organismus je stejně jako všechny živé organismy tvořen z biogenních prvků (uhlík, vodík, dusík a kyslík) a krom toho obsahuje i minerální prvky. Ty se vyskytují v těle ve třech formách [11]:

- Elektrolyty v tělesných tekutinách,
- vázané na organické látky,
- nerozpustné soli.

Podle denní potřeby jsou rozděleny na prvky, kterých potřebujeme hodně (sodík, vápník, draslík, fosfor, hořčík a síra), a na stopové prvky, které potřebujeme méně (železo, zinek, fluor, jód, selen, hliník, měď, mangan, kobalt aj.) [11].

#### **2.4.5 Voda**

Voda je jedna ze základních látek potřebných pro život člověka. Voda se nachází v každé tělesné buňce, ale obsah v různých tkáních je rozdílný. Celkové množství vody obsažené v lidském těle je závislý na různých faktorech jako např. věk, tělesné stavbě aj. U dospělých osob tvoří voda asi 60% tělesné hmotnosti a 70% aktivní tělesné hmoty [8].

V lidském těle má voda mnoho funkcí. Je třeba jako rozpouštědlo, jako transportní prostředek, prostředek pro termoregulaci (udržování správné tělesné teploty). Vstřebávání a přesun látek z krve do tkání, vylučování odpadních látek a celá látková přeměna jsou možné pouze za přítomnosti vody [11].

Množství potřebných tekutin je individuální záležitost, která se odvíjí od věku, pohlaví, tělesné aktivity jedince, teplotě a vlhkosti prostředí. Doporučená dávka tekutin u jedinců, kteří těžce pracují či sportují, může dosáhnout až 5 l vody denně. Potřeba vody na člověka v klidu se počítá na 400 ml na 10kg tělesné hmotnosti [8].

#### **2.5 Pohybové aktivity**

Pohyb je jedním ze základních projevů existence veškerých živočichů. Ve fylogenezi měl pohyb významný vliv na vývoj všech živočišných organismů. Pohybem se zdokonalovala nejen pohybová soustava, ale i další soustavy [11].

Sedavý životní styl, který je definován jako nedostatek pohybu v zaměstnání i ve volném čase. Nedostatek pohybových aktivit poté ovlivňuje fyzickou i psychickou stránku jedince, což pak vede ke zvýšenému riziku výskytu tzv. civilizačních chorob.

Mezi nemoci, jejichž vznik souvisí s nesprávným životním stylem, patří především ischemická choroba srdce, cévní mozková příhoda a hypertenze. Ty vznikají na základě aterosklerózy, kterou způsobuje ukládání krevních tuků na stěnách tepen [15].

Zvýšený energetický výdej brání ukládání do tělesných zásobáren a tím pomáhá redukovat obezitu. Pravidelná pohybová aktivita optimální intenzity, trvání a frekvence pomáhá optimalizovat patologický profil krevních tuků, upravuje hladinu cholesterolu v krvi, zlepšuje činnost srdce a celé oběhové soustavy a má pozitivní psychologický vliv. Bylo prokázáno, že správné cvičení snižuje zvýšený krevní tlak, zlepšuje prokrvení dolních končetin, redukuje nebo dokonce zcela eliminuje symptomy periferního onemocnění cév [15].

Pohybové aktivity dále snižují množství kyslíkových radikálů, zvyšují maximální kyslíkovou spotřebu, zvyšují maximální tepový objem, a snižují klidovou tepovou frekvenci. Působí na chemické pochody v krvi, snižuje se riziko aterogeneze, redukuje koncentraci inzulinu a zvyšuje citlivost svalových buněk. Pohybové aktivity působí na svalové a kosterní funkce, zvyšují ohebnost kloubů, svalovou sílu, zvyšuje obsah minerálů v kosti [8].

## **3 ANALÝZA PROBLÉMU A SOUČASNÁ SITUACE**

V současnosti je známo několik různých přístupů ke správné životosprávě. Standardní pohled zahrnuje především oblast výživy, fyzické aktivity a psychiky. Lehce opomíjena je oblast duchovní. Nejočividnějším ukazatelem nezdravého životního stylu nejen u nás ale i ve světě se stala obezita, která se podle epidemiologické studie stala epidemií 21. století [12].

### **3.1 Životní styl v Evropě**

Životní styl je jedním z hlavních problémů současné doby. Problematika životního stylu je velkým problémem obzvláště v tzv. „západních zemích“. Přechod k sedavějšímu způsobu života, špatné stravování, způsobují degenerativní změny v lidském organismu. Ovlivňují pohyblivost, výkonnost, zvyšují riziko civilizačních chorob.

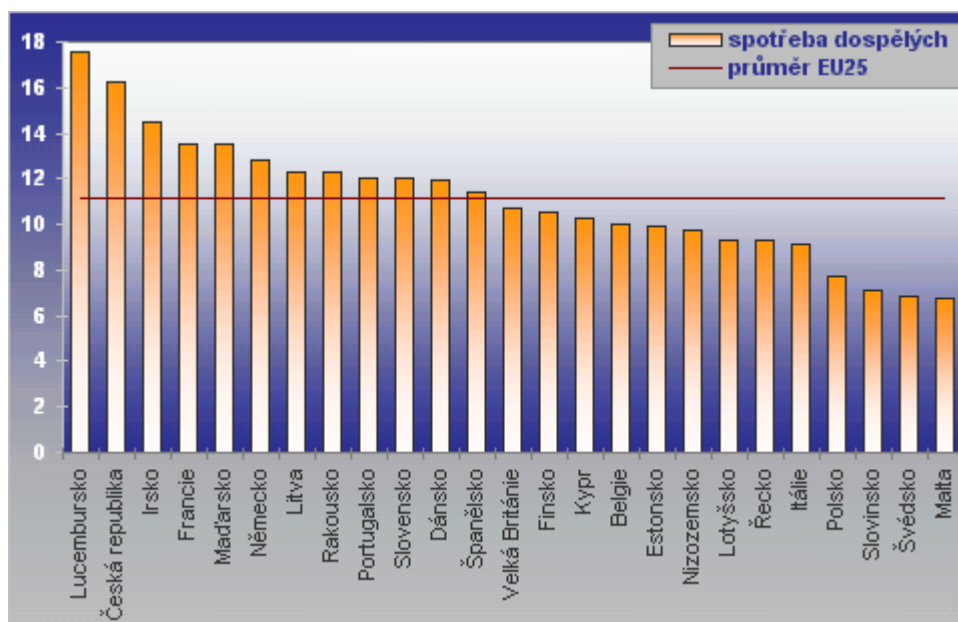
#### **3.1.1 Kouření**

V Evropě i České republice je kouření příčinou každého pátého úmrtí a to především zapříčiněním onemocnění kardiovaskulárního systému. V české republice je 18 tisíc úmrtí ročně způsobeno kouřením. V České republice kouří cca 30% dospělé populace, tedy cca 2 miliony lidí. Za posledních 10 let ovšem počet kuřáků v Evropě poklesl o 15%. Bohužel je celosvětovým trendem, že začátky kouření se posunují stále do nižších věkových skupin [8].

#### **3.1.2 Alkohol**

Podle údajů Českého statistického úřadu spotřeba alkoholu neklesá. Podíl v celkové spotřebě zaujímá jednu polovinu konzumace pivo, jednu třetinu destiláty a zbytek víno.

**Obrázek 2- Spotřeba alkoholu EU**



Zdroj: WHO – HFA databáze, červen 2005 [20]

Na obrázku můžeme vidět spotřebu čistého alkoholu na jednu osobu. Spotřeba je uvedena v litrech na osobu starší 15 let v rámci jednotlivých států evropské unie, kde Česká republika zaujímá nelichotivé druhé místo.

### 3.1.3 Drogová problematika

Počet problémových uživatelů drog v České republice byl v roce 2006 odhadován na 30 tisíc. Téměř 20 tisíc z nich tvoří uživatelé pervitinu a přibližně 10 tisíc uživatelé opiátů. Nejvíce rozšířenou drogou v ČR je marihuana a hašiš. Nejvíce osob, které mají s drogami nějakou zkušenost, jsou ve věku 18 – 24 let. S rostoucím věkem podíl osob se zkušenostmi s drogami klesá [12].

## **3.2 Civilizační choroby**

Jako civilizační choroby jsou označovány nemoci spojované s nezdravým životním stylem moderního člověka. Tyto nemoci se vyskytují téměř výhradně ve vyspělých zemích a kulturách.

### **3.2.1 Obezita**

Obezita je typickým představitelem civilizačních chorob. Je způsobena přechodem na sedavý způsob života, nadměrným příjmem energie a jejím nedostatečným výdejem. Nezodpovědný přístup ke stravování se projevuje nejen nadměrným konzumováním, ale také špatnou skladbou stravy, kdy jsou základní živiny přijímány buď v nedostatečné, nebo nadměrné míře.

Podle epidemiologické studie provedené v roce 2006 České lékařskou společností trpí nadváhou či obezitou 52% dospělé populace České republiky ve věku 18 – 59 let. Tento výsledek řadí Českou republiku na 3. až 4. místo mezi státy na evropském kontinentě. Ve srovnání s obdobným výzkumem provedeným v letech 2000 – 2001, kdy bylo nadváhou či obezitou zasaženo 49% populace, vidíme nárůst o 3%. Velký nárůst pozorujeme také u evropské a české mládeže. Více než 80 milionů evropských dětí a dospívajících trpí nadváhou či obezitou. Podle Ústavu zdravotnických informací a statistiky vzrostl počet dětí léčených pro obezitu z 8 886 (1995) na 20 742 (2005). Tento dramatický nárůst je způsoben mimo jiné i stále zvyšujícím se energetickým příjmem a zároveň nedostatečným výdejem energie [12].

### **3.2.2 Diabetes mellitus**

Diabetes je souhrnný název pro několik různých druhů onemocnění, jejichž společným znakem je zvýšená hladina krevního cukru.

Během jedné generace se celkově výskyt diabetu (neboli cukrovky) zvýšil téměř šestinásobně. V roce 2007 žilo s cukrovkou celkově 246 milionů lidí ve věku 20 – 79 let. Předpokládá se, že v roce 2025 bude diabetem postiženo až 380 milionů lidí [3].

V České republice se s diabetem v roce 2011 léčilo celkově 825 382 lidí, což činí téměř 8 % obyvatelstva ČR. Oproti roku 2000 byl počet pacientů o téměř 175 000 nižší než v současnosti. Pokud bude udržen současný nárůst, bude v roce 2035 v České republice postiženo 10 % obyvatelstva. Stoupající tendence osob nakažených diabetem není pozorován pouze v skupině starších obyvatel, ale i ve střední věkové skupině populace [3].

### **3.2.3 Kardiovaskulární onemocnění**

Skupina onemocnění ovlivňujících činnost srdce a cév, která patří mezi vůbec nejnebezpečnější na světě. Do této skupiny onemocnění patří např. ateroskleróza, vysoký a nízký krevní tlak, ischemická choroba srdce apod.

Světová zdravotnická organizace WHO (World Health Organization) označila onemocnění srdce a cév jako nejčastější příčinu smrti v „západních zemích“. V České republice se v roce 2011 staly onemocnění srdce a cév příčinou 49,3 % celkových úmrtí. Je to pokles o 3,7 % oproti roku 2010. I přes pokles se jedná o jednu z nejvyšších úmrtností na kardiovaskulární choroby v Evropě [19].

### **3.2.4 Ostatní civilizační choroby**

Do skupiny civilizačních chorob patří i další onemocnění, jejichž nebezpečnost není tak vysoká jako u výše jmenovaných, ale i tyto mohou ovlivňovat soukromý i profesní život. Jedná se především o deprese, únavový syndrom, revmatická onemocnění, Alzheimerova choroba aj. Všechna tato onemocnění se v hojné míře vyskytují jak v Evropě, tak v České republice.

### **3.3 Pohybové aktivity**

Nedostatečná pohybová aktivnost je jedním ze základních podmínek zdravého životního stylu. Pouze malé procento obyvatelstva naplňuje doporučenou denní dávku pohybových aktivit.

Vztah k pohybovým aktivitám je nutné budovat již v raném věku. Pro každé dítě je pohyb zpočátku naprosto přirozenou potřebou. S nástupem do školy a přechodem k sedavějšímu způsobu života děti často ztrácejí o zdravý pohyb zájem a je třeba pohybové aktivity u dětí podporovat. V tomto ohledu mají hodiny tělesné výchovy nezastupitelnou úlohu.

V České republice jsou hodiny tělesné výchovy povinné na základních a středních školách, a to v rozsahu 2, na některých školách možno až 3, hodin týdně. Tato hodnota odpovídá 2,5 – 3,75 % času z 5 dní povinné školní docházky týdně [17].

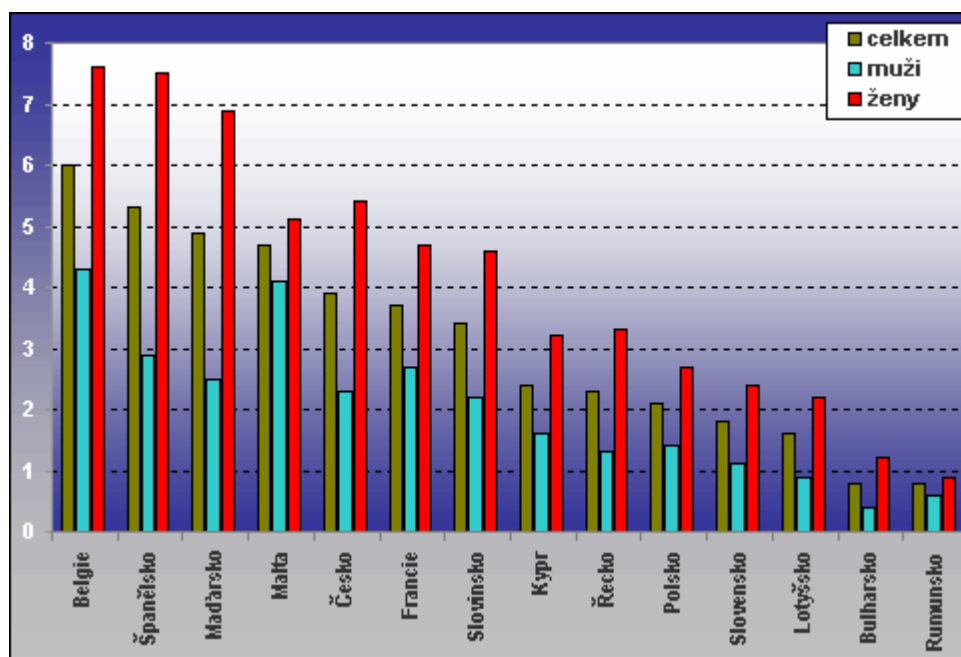
Podle pokynu Evropské unie, které byly vypracovány za pomoci světové zdravotnické organizace WHO, by mělo množství pohybových aktivit dosahovat hodnoty 60 minut pohybové aktivity střední intenzity u dětí a mladistvých a 30 minut pohybových aktivit střední intenzity u dospělé populace, včetně starších občanů. Podle dostupných údajů žije sedavým způsobem života 40 – 60 % populace Evropské unie [13].

### **3.4 Psychické zdraví**

Ke zdravému životnímu stylu stejně jako péče o fyzický stav organismu patří i péče o duševní či psychickou stránku člověka. Vliv duševního stavu člověka se promítá téměř do všech činností, které denně provádíme. Mezi nejčastější projevy špatného psychického stavu patří deprese, stres, nízké sebevědomí aj. Stav duševní strany jedince jej potom může ovlivňovat v osobním i profesním životě. Může se projevovat nízkou výkonností z důvodu špatného psychického stavu, nízkou motivovaností k pracovnímu výkonu, špatnou spoluprací v týmu.

Průzkum EHIS (European Health Interview Survey), který proběhl mezi lety 2007 – 2010 v 17 zemích Evropské unie, se zaměřil na psychické zdraví obyvatelstva. Podle výsledků trpí v České republice depresemi 3,9 % populace. Ve srovnání s ostatními sledovanými státy se jedná spíše o nadprůměrný výsledek. Nejvyšší počet obyvatel trpících depresemi byl zaznamenán v Belgii a Španělsku, kde se počet obyvatel trpících depresemi vyšplhal na 5 % celkové populace. Nejnižší naměřené hodnoty byly zjištěny v Rumunsku a Bulharsku, kde se hodnota obyvatel s depresí pohybovala okolo hranice 2% [1].

**Obrázek 3 - Deprese EU**



Zdroj: [www.demografie.info](http://www.demografie.info) [1]

Tabulka ukazuje výsledky průzkumu dle pohlaví a země Evropské unie. Celkově je zde vidět, že depresemi trpí více ženy než muži. Podle rozdělení do věkových skupin obyvatelstva jsou výsledky nejednoznačné. V případě zemí jako je Maďarsko, Francie a Belgie se s depresemi potýká nejvíce obyvatelstvo ve věku 44 – 64 let. Naproti tomu ve Španělsku byl zaznamenán největší podíl u osob s depresemi ve věku nad 84 let.

### **3.5 Firemní investice do zdraví**

Výhodnost investice do zdravého životního stylu je možné posuzovat z několika hledisek. Nejedná se pouze o snížení nemocnosti, které přímo ovlivňuje náklady zaměstnavatele v období pracovní neschopnosti zaměstnance. Současně nemůže docházet ke snižování zisku z důvodu absence zaměstnance. Dalšími nezanedbatelnými aspekty mohou být výkonnost zaměstnance, motivace, aj.

Výzkum, který by definitivně potvrzoval nebo vyvracel předpoklady o výhodnosti investice v podmínkách České republiky, zatím neproběhl. Zahraniční výzkumy zabývající se danou problematikou mohou nastínit, jak by se mohla situace vyvíjet, rozhodne-li se k investici česká firma. Není možné však očekávat, že situace bude v našich podmínkách stejná, neboť se liší jak firemní podmínky, tak podmínky legislativní.

#### **3.5.1 Studie**

Jedna z nejhlubších studií s danou problematikou byla provedena v USA na univerzitě Harvard. Studie si dala úkol porovnat vyhodnotit známé zaměstnanecké wellness programy. Bylo prozkoumáno více než 100 programů, které probíhají nebo probíhaly na území USA za posledních 30 let [2].

Více než 90 % programů probíhalo ve velkých firmách čítajících více než 1000 zaměstnanců. Jedna čtvrtina programů pak probíhala ve firmách s více než 10 000 zaměstnanci. Zaměstnanci využívající zkoumané wellness programy přicházeli z různých pracovních odvětví. Z 25 % se jednalo o zaměstnance z finančních služeb, 22 % zaměstnanců z výroby, 16 % zaměstnanců pocházelo ze školství. Dále byly v menším množství zastoupeny i další odvětví jako telekomunikace, energetický průmysl, farmaceutický průmysl aj [2].

Různé programy přinesly různé výsledky. Napříč všemi programy lze však prohlásit, že se jednalo o výhodnou investici. Studie prokázala, průměrná hodnota úspor byla 3.27

dolarů za každý investovaný dolar do programu. Tato čísla vyjadřují pouze část úspor zařazené jako zdravotní náklady (medical costs) zaměstnavatele [2].

Další zohledňovaným faktorem, kterým se studie zabývala, je vliv wellnes programů na míru absence zaměstnanců. Bylo prokázáno, že firmy, jejichž zaměstnanci se programů účastnili, vykazovaly menší míru absencí, než tomu bylo dříve. Po vyhodnocení všech programů bylo zjištěno, že průměrná absence zaměstnanců se snížila o 1,7 – 1,9 dní, na každého jednoho zaměstnance firmy ročně. Z těchto čísel byla poté vypočtena úspora 2.73 dolarů za každý dolar investovaný do programu [2].

Tato studie velmi detailně sleduje finanční stránku investice do zdraví zaměstnanců a vykazuje zajímavé výsledky. Nejsou zde však zahrnuty benefity přechodu k zdravému životnímu stylu, které nelze tak snadno vyjádřit pomocí úspor. Může se jednat např. o vyšší výkonnost zaměstnanců, větší motivovanost, lepší mentální odolnost aj.

## 3.6 Průzkum

Pro potřeby vyhotovení daných cílů bylo osloveno několik firem s žádostí o spolupráci. Podařilo se získat data od tří společností, které souhlasily se spoluprací, a to : Ekonom HP, Lorga a Prostavby.

### 3.6.1 Ekonom HP

První společností, která byla oslovena, je EKONOM HP s.r.o. Firma se zabývá poradenskou a účetní činností a má 10 zaměstnanců.

**Tabulka 1 - Ekonom HP**

EKONOM HP – 2011			
Zam.	Délka vyplacené neschopnosti	Přímé náklady	Nepřímé náklady
1	10	1 474.00 Kč	0.00 Kč
2	22	4 831.00 Kč	0.00 Kč
<b>Celkem</b>	32	6 304.00 Kč	0.00 Kč

Zdroj: EKONOM HP, s.r.o.

Při pohledu na danou tabulku lze vyčíst, že bylo vyplaceno 32 dnů pracovní neschopnosti za rok 2011. Tato pracovní neschopnost stála zaměstnavatele celkově 6 304.00 Kč. Pokud tyto náklady rozpočítáme mezi všechny zaměstnance firmy, tak tyto náklady činí 630.40 Kč na osobu. Rozpočítáme-li danou částku na pracovní dny či týdny v roce, dostaneme se k částce 24.91 Kč za den či 121.23 Kč za týden.

### 3.6.2 Lorga

Společnost Lorga s.r.o. je malý podnik nabízející ekonomický software, který zpracovává mzdy i personální zajištění firem. Podnik má průměrně 15 zaměstnanců.

**Tabulka 2 - Lorga**

Lorga – 2011			
Zam.	Délka vyplacené neschopnosti	Přímé náklady	Nepřímé náklady
1	6	885.00 Kč	0.00 Kč
2	26	10 288.00 Kč	8 000.00 Kč
3	20	4 133.00 Kč	0.00 Kč
4	21	6473.00 Kč	0.00 Kč
5	8	832.00 Kč	0.00 Kč
<b>Celkem</b>	81	22 611.00 Kč	8 000.00 Kč

Zdroj: Lorga, s.r.o.

Ve firmě Lorga se náklady při pracovní neschopnosti vyšplhaly na 30 611 Kč za celkových 81 dní pracovní neschopnosti. Danou částku tvoří převážně přímé náklady, které tvoří 22 611.00 Kč a dalších 8 000.00 Kč musela firma vynaložit na přijetí dalšího zaměstnance jako náhradu na 20 pracovních dní. Náklady přepočítané na jednoho zaměstnance tak tvoří 2 040.73 Kč za rok. Za každý pracovní den v roce tak musel zaměstnavatel zaplatit 120.99 Kč a každý týden se tak částka vyšplhala na 604.95 Kč pouze za absenci zaměstnanců při pracovní neschopnosti.

### 3.6.3 Prostavby

Firma Prostavby, a.s. je stavební společnost specializující primárně se na výstavbu sportovních areálů a sportovních povrchů, ale provádí i pozemní výstavbu či rekonstrukci pozemních staveb.

**Tabulka 3 - Prostavby**

Prostavby 2011			
Zam.	Délka vyplacené neschopnosti	Přímé náklady	Nepřímé náklady
1	18	5 884.00 Kč	0 Kč
2	5	1 536.00 Kč	0 Kč
3	13	4 608.00 Kč	0 Kč
4	11	3 499.00 Kč	0 Kč
5	7	2 499.00 Kč	0 Kč
6	13	5 090.00 Kč	0 Kč
7	7	2 721.00 Kč	0 Kč
8	11	3 809.00 Kč	0 Kč
9	15	5 667.00 Kč	0 Kč
10	3	436.00 Kč	0 Kč
11	21	6 259.00 Kč	0 Kč
12	10	2 939.00 Kč	0 Kč
13	8	2 939.00 Kč	0 Kč
14	6	2 239.00 Kč	0 Kč
15	10	4 478.00 Kč	0 Kč
16	13	5 038.00 Kč	0 Kč
17	4	1 431.00 Kč	0 Kč
18	7	3 577.00 Kč	0 Kč
19	9	3 954.00 Kč	0 Kč
20	18	6 151.00 Kč	0 Kč
21	6	2 020.00 Kč	0 Kč
22	12	4 039.00 Kč	0 Kč
23	5	1 539.00 Kč	0 Kč
24	6	2 051.00 Kč	0 Kč
25	18	6 031.00 Kč	0 Kč
26	12	4 537.00 Kč	0 Kč
27	6	2 269.00 Kč	0 Kč
28	9	3 934.00 Kč	0 Kč

<b>29</b>	4	1 151.00 Kč	0 Kč
<b>Celkem</b>	287	102 375.00 Kč	0 Kč

Zdroj: Prostavby, a.s.

Ve firmě Prostavby se náklady při pracovní neschopnosti vyšplhaly na částku 102 375.00 Kč za rok 2011. Celkově bylo vyplaceno 287 dní pracovní neschopnosti. Daná částka tvoří výhradně náklady přímé. Náklady vynaložené za jednoho zaměstnance jsou 2925.00 Kč za rok. Každý pracovní den stál zaměstnavatele 404.64 Kč. Každý týden v roce pak musela firma zaplatit 1968.75 Kč.

### 3.6.4 Srovnání

**Tabulka 4 - Srovnání**

<b>Firma</b>	<b>Náklad na zaměstnance</b>	<b>Denní náklad</b>	<b>Týdenní náklad</b>	<b>Roční náklad</b>
<b>Ekonom HP</b>	630.40 Kč	24.91 Kč	121.23 Kč	6 304.00 Kč
<b>Lorga</b>	2040.73 Kč	120.99 Kč	604.95 Kč	30 611.00 Kč
<b>Prostavby</b>	2925.00 Kč	404.64 Kč	1968.00 Kč	102 375.00 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka ukazuje, že čím je firma větší, tím se zvyšují náklady firem při absenci zaměstnanců a to jak celkové, tak náklady přepočítané na jednoho zaměstnance.

## 4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ, PŘÍNOS NÁVRHŮ ŘEŠENÍ

### 4.1 Vyhodnocení průzkumu

Na základě informací získaných od společností jsem získal představu, jaké jsou náklady zaměstnavatele při absenci zaměstnanců. Výsledky napovídají, že náklady se náklady mohou lišit podle druhu práce, kterou společnost vykonává i podle velikosti samotné společnosti. Vzhledem k faktu, že informace o nákladech dodané společnostmi nebyly příliš detailní, mohu pracovat pouze se samotnou částkou vynaloženou za absence. Není tedy možné provést detailnější rozbor nákladů a vyhodnotit, jak by se daná část nákladů dala snížit.

Z čísel je jasně patrné, že čím se jedná o větší společnost, tím více se zvyšuje absence zaměstnanců a to nejen z pohledu celkové absence, ale zvyšuje se i poměr absence na jednoho zaměstnance. Velký vliv může mít i druh prováděné práce. Tento předpoklad však nebylo možné prokázat. Při pohledu na tabulku výše vidíme velký rozdíl v absenci a nákladech mezi společnostmi Lorga a Ekonom HP. Zaměstnanci ani jedné společnosti nejsou nuceni provádět těžkou manuální práci, v obou případech jde spíše o práci kancelářskou. Ve společnosti Prostavby je naopak předpoklad, že zaměstnanci vykonávají těžkou manuální práci. Nárůst nákladů byl sice zaznamenán, ale oproti společnosti Lorga se náklady nezvýšily ani zdaleka v takové míře, jako tomu bylo v případě společností Lorga a Ekonom HP.

Celkově lze říci, že management společností by měl důkladně zvážit, jaká investice se může vyplatit. Myslím si, že v oblasti podpory zdravého životního stylu je potenciál jak pro snížení nákladů společnosti, tak zvýšení výkonnosti zaměstnanců. Oba tyto faktory mají vliv na míru zisku společnosti a to je faktor, který každého manažera zajímá ze všeho nejvíce.

## **4.2 Malé podniky**

Jak již bylo řečeno, malé podniky mají možnosti značně omezené. Každá investice, kterou menší podnik provede, jej může ovlivnit více, než je tomu u podniků větších. Pokud se malý podnik pro tuto investici přesto rozhodne, je třeba dobře zvážit do čeho a jak investovat.

Zdraví mezi zaměstnanci lze podporovat různými způsoby. Podpora cyklistiky v podobě zajištění prostor pro uschování kol v místě práce, protikuřácká politika aj. jsou detaily, které mohou alespoň částečně podpořit zdravý životní styl. Příspěvek na návštěvu sportovních či jiných zařízení spojených podporou zdravého životního stylu.

## **4.3 Střední podniky**

Středním podnikům se nabízí mnohem širší možnosti. Větší možnosti investice nabízí lepší možnosti pro spolupráci jak se zaměstnanci, tak s jinými společnostmi.

Všeobecná zdravotní pojišťovna nabízí tuzemským firmám spolupráci v oblasti zdravého životního stylu díky programu Zdravá firma, který u nás již několik let funguje. Program nabízí firemním zákazníkům, kteří jsou zároveň klienty VZP různé služby za zvýhodněné ceny nebo úplně zdarma.

Pokud pro podnik není zdravý životní styl zaměstnanců z pohledu fyzické stánky velice atraktivní, ale naopak psychickou kondici by podpořili rádi, se nabízí program Employee Assistance, který se zaměřuje na podporu psychického zdraví zaměstnanců.

### **4.3.1 Program Zdravá firma**

Prvním významnějším pokusem o podporu zdravého životního stylu ve firemním prostředí na našem území se stal program Zdravá firma, který připravila pro vybrané společnosti Všeobecná zdravotní pojišťovna. Projekt si dává za úkol:

- Rozšíření nabídky zaměstnaneckých benefitů,
- podporu péče o zdraví zaměstnanců,
- včasnou diagnózu závažných civilizačních onemocnění,
- zjednodušení přístupu ke specialistům,
- umožnění konzultace s odborníky.

Projekt je přizpůsoben firmám na míru tak, aby co nejlépe splňoval její potřeby a požadavky [18].

#### **4.3.2 Employee assistance**

Employee assistance je služba fungující na principu konzultační služby, kterou zaměstnancům poskytují kvalifikovaní profesionálové, psychologové, psychoterapeuti, právníci a finanční poradci. Zaměstnavatelům přináší program Employee Assistance prokazatelné snížení nákladů a zvýšení produktivity práce a výkonnosti organizace [4].

Program se snaží pomáhat v oblasti vztahů na pracovišti, partnerských vztahů, rodinných problémů, psychických problémů, boj se stresem, nabízí finanční a právní poradenství.

Program se prezentuje skvělými výsledky v mnoha aspektech pracovní činnosti, z čehož pak těží zaměstnanci i zaměstnavatelé. U zaměstnanců využívajících program bylo prokázáno zlepšení nálady, snížení absence a fluktuace zaměstnanců, zlepšení pracovní produktivity, zlepšení vztahů na pracovišti, snížení počtu zaměstnanců s problémy s alkoholem a snížení počtu stížností a nehod. Všechny tyto aspekty pak přímo nebo nepřímo pomáhají zaměstnavateli zvyšovat zisk či snižovat náklady [4].

## **4.4 Velké podniky**

Velké podniky mají největší možnosti investice. Investice do podpory zdravého životního stylu by se také mohla právě ve velkých firmách nejvíce vyplatit. Mají ale pouze omezené možnosti jak tuto investici provést. Je možné využít jakoukoli možnost nabízející se i podnikům menším, avšak tyto návrhy a programy nemusí být pro tyto podniky zcela vyhovující.

Právě tyto podniky však mohou z podpory zdravého životního stylu zaměstnanců těžit nejvíce. Absence zaměstnanců v těchto podnicích představuje nejvyšší náklady a nejvyšší míru ušlého zisku, proto je zde i největší potenciál pro vznik úspor.

## **4.5 Popis projektu**

Na trhu se vyskytuje velké množství firem zaměřující se na jednotlivé oblasti zdravého životního stylu. Firmy si mohou zaplatit v rámci jedné služby např. výživové poradenství nebo trenérské služby aj. Zdá se však, že na trhu chybí instituce, která by se zabývala všemi oblastmi zdravého životního stylu v rámci jedné služby. Pro firmy, které mají zájem o podporu zdravého životního stylu zaměstnanců ve všech jeho aspektech, by bylo zajisté výhodnější, když bude tyto služby zajišťovat jedna společnost, než když si na každou oblast zaplatí specializovanou firmu.

Služba je zaměřená na zákazníky mezi firmami. Firmy ale mají rozdílné potřeby i možnosti. Proto by mělo být možné dopředu domluvit, do jaké míry bude spolupráce navázána. Zaměstnavatel může buď plně hradit všechny služby, nebo může pouze přispívat a zaměstnanci si část zaplatí sami. Variabilita by měla být možná i z pohledu náplně, což je věc ovlivňující cenu služby.

### **4.5.1 Cíl projektu**

Cílem projektu je nabízet komplexní poradenství v těchto oblastech:

- výživové poradenství,
- sportovní poradenství,
- sociální poradenství,
- péče o psychické zdraví,
- plánování mimopracovních aktivit,
- spolupráce se sportovními centry.

### **4.5.2 Výživové poradenství**

Racionální výživa je považována za nejdůležitější aspekt zdravého životního stylu. Stravovací návyky se vyznačují zejména příliš velkým příjmem energie a nedostatkem

či přebytkem jednotlivých živin v potravě. Výživové poradenství by mělo být nabízeno jak ve formě individuálních konzultací, tak skupinové vzdělávání. V rámci individuálního přístupu by se mělo jednat zejména o zjištění a vyhodnocení stravovacích návyků, měření tělesné skladby, sestavování jídelníčků a jejich konzultace. V rámci vzdělávacích služeb pro skupiny by se mělo jednat hlavně o základy zdravé výživy. Jak by měla vypadat racionální strava, jak často jíst, uvést nejčastější chyby v oblasti stravování, různé druhy jídelníčků, pitný režim aj.

Pro zaměstnance i zaměstnavatele by tato oblast měla být zajímavá hned z několika důvodů. Různé potraviny různě ovlivňují náš organismus. Některé dokáží povzbudit, jiné jsou příliš náročné na trávení a jejich zpracování vyžaduje velké množství energie. Správně volená strava a správné stravovací návyky tak mohou ovlivnit výkonnost jedince, odráží se v psychice i chování a mohou do budoucna ovlivňovat zdravotní stav.

#### **4.5.3 Sportovní poradenství**

Většina evropského obyvatelstva dnes žije sedavým způsobem života. Technický pokrok zvyšuje životní komfort, ale zároveň snižuje aktivnost obyvatelstva. To se pak projevuje stálým snižováním výdeje energie, funkčností pohybové soustavy a nedostatek pohybu má vliv i na zdravotní stav celého organismu. Pohybové aktivity jsou důležité pro zdraví organismu. Není však cílem se hýbat, ale hýbat se správně. Pohybové aktivity musí být přizpůsobené věku a zdravotnímu stavu jedince. Sportovní poradenství by tak měla zaměstnancům radit ve výběru správných pohybových aktivit, výběru tréninkových plánů,

Podpora pohybových aktivit by také měla zajímat jak zaměstnance, tak zaměstnavatele. Vhodné pohybové aktivity ve vhodné míře mají pozitivní vliv na funkčnost pohybového aparátu i celého organismu. Zlepšují činnost srdce a oběhového systému, snižují tlak a mohou pomoci od bolestí pohybového aparátu. Zaměstnavatelé by pak mohli těžit zejména z faktu, že pohybové aktivity pomáhají zvyšovat výkonnost organismu, která se pak může projevit ve zvýšení pracovní výkonnosti. Pomáhají také zvyšovat odolnost organismu, což se může projevit snížením absencí.

#### **4.5.4 Sociální poradenství**

Vztahy na pracovišti jsou důležitým faktorem ovlivňující výkonnost celého podniku. Sociální situace v mimopracovních vztazích se také může projevovat i v pracovních záležitostech. Společnost by měla nabízet poradenství v oblasti mezilidských vztahů na pracovišti i mimo ně.

Zaměstnanci i zaměstnavatelé mohou těžit z lepších vztahů na pracovišti. Dobré vztahy v rámci pracovního týmu jsou důležitým faktorem ovlivňující výkonnost celého pracovního týmu. Poradenství ale může zlepšit i jiné než pracovní vztahy zaměstnanců i zaměstnavatelů.

#### **4.5.5 Péče o psychické zdraví**

Stres a deprese významně ovlivňují život lidí. Rady odborníků v oblasti boje s psychickými problémy jedinců mají vliv na pracovní výkonnost i zvýšit motivovanost k pracovnímu výkonu. Psychický stav jedince ovlivňuje jak vztahy a interakci v týmu, se zákazníky i s managementem. Bylo také prokázáno, že zaměstnanci, kteří pečují o své duševní zdraví, nevyužívají možnost vybírat si tzv. „sick days“ v takové míře jako zaměstnanci, kteří o svoji psychiku stránku nepečují.

#### **4.5.6 Plánování mimopracovních aktivit**

Teamové aktivity a teambuildingové pobyty se zaměřením na zdravý životní styl se mohou věnovat všem aspektům zdravého životního stylu i motivovanosti zaměstnanců. Mohou být plánovány účelně tak, aby co nejvíce vyhovovaly potřebám společnosti, aby co nejvíce korespondovaly s druhem prováděné práce či jiných potřeb podniku.

#### **4.5.7 Spolupráce se sportovními centry**

V rámci projektu by měla být navázána i spolupráce se sportovními centry. Není důležité pouze vědět jak a v jaké míře cvičit, ale je třeba mít pro cvičení správné

podmínky. Cílem je snaha o získání zvýhodněných podmínek na nabídku cvičení, různých relaxačních a regeneračních procedur.

#### 4.5.8 SWOT analýza

**Tabulka 5- SWOT**

<p style="text-align: center;"><b>Silné stránky (S)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komplexní služba,</li> <li>• odborné poradenství,</li> <li>• variabilita.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Slabé stránky (W)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Malá informovanost,</li> <li>• zpočátku finančně náročné,</li> <li>• omezené množství zakázek.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Příležitosti (O)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rozšíření služby,</li> <li>• spolupráce s fitcentry,</li> <li>• možnost získat odborníky externě,</li> <li>• navázání spolupráce s celebritymi,</li> <li>• prostor pro reklamní kampaň.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Hrozby (T)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nezájem zaměstnanců,</li> <li>• finančně náročnější,</li> <li>• dojem z neodbornosti komplexní služby,</li> <li>• nezájem o komplexní službu.</li> </ul>

Zdroj: Vlastní zpracování

#### **Silné stránky (S)**

- Komplexní služba – pokud bude vše nabízeno v rámci jedné služby, náklady musí být nižší, než když budeme využívat jednotlivých služeb individuálně.
- Odborné poradenství – poradenství poskytované lidmi, kteří jsou prokazatelně odborně vzdělaní v oblasti, v níž poradenství poskytují.
- Variabilita – možnost přizpůsobit službu co nejvíce klientovi ať už z obsahové nebo finanční stránky.

### **Slabé stránky (W)**

- Malá informovanost – klienti nemusí být dostatečně informováni o nabídce takovýchto služeb i jejich přínosech.
- Zpočátku finančně náročné – zaměstnávat větší množství odborníků je finančně náročné, obzvláště v počátku kdy nemusí být zajištěný dostatek klientů.
- Omezené množství zakázek – podle počtu odborníků ve firmě může být přijato pouze omezené množství zakázek.

### **Příležitosti (O)**

- Rozšíření služby – rozšíření nabídky v jiných městech.
- Spolupráce s fitcentry – firma bude pro fitcentra shánět zákazníky, fitcentra mohou nabízet nižší ceny pro klienty firmy.
- Možnost získat odborníky externě – odborníci nemusí být ve firmě zaměstnáni na plný úvazek. V případě velkého zájmu o službu mohou být najímáni externisti.
- Navázání spolupráce s celebritami – známí sportovci, trenéři a výživoví poradci poskytující rady, mohou přilákat zájem klientů.
- Prostor pro reklamní kampaň – billboardy, plakáty, televizní i radiová reklama, novinové články.

### **Hrozby (T)**

- Nezájem zaměstnanců – nezájem ze strany zaměstnanců o změnu životního stylu.
- Finančně náročnější – služba je dražší, než kdyby zaměstnavatel prostě zaplatil cvičení ve fitcentru nebo zdravé stravování v podniku.
- Dojem neobornosti komplexní služby – komplexnost může budít dojem, že jednotlivé oblasti služby nejsou na tak kvalitní úrovni, jako kdyby si zaměstnavatel platil služby jednotlivě. Zde však nejde o případ, že jeden člověk radí ve všech oblastech, ale každá oblast má své specialisty.
- Nezájem o komplexní službu – někdo si může říct, že stačí např. pouze cvičit nebo jíst zdravě. Na organismus má nejlepší vliv racionální chování ve všech oblastech zdravého životního stylu.

## ZÁVĚR

V současné době je zdravý životní styl jedním z nejdiskutovanějších a zároveň nejpřehlíženějších témat. Většina obyvatelstva si je vědoma toho, že pro dobrý zdravotní stav je třeba dodržovat určité zásady, ale průzkum ukázal, že i přesto většina evropského obyvatelstva žije konzumním a sedavým způsobem života. Životní styl a jeho následky se pak promítají do všech oblastí lidské činnosti. Dodržování či nedodržování zásad zdravého životního stylu zásadně ovlivňuje zdraví, výkonnost i psychiku jedince, což se pak promítá v jeho zaměstnání.

Situace v Evropě i České republice ukazuje, že podpora zdravého životního stylu je na místě. Zvyšující se počet obyvatelstva trpící některým z mnoha druhů civilizačních chorob, snižující se počet pohybově aktivních obyvatel ukazuje, že se většina českého a evropského obyvatelstva zásadami zdravého životního stylu neřídí.

V praktické části jsem prokázal, že podpora zdravého životního stylu mezi zaměstnanci je v zahraničí na mnohem vyšší úrovni. Výsledky prokazují velkou návratnost vynaložených financí i další přínosy, jež není možné vyjádřit ve finančních jednotkách. Je zde předpoklad pro to, aby podpora zdravého životního stylu měla pozitivní vliv i na podniky v České republice.

Cestu k celkovému zkvalitnění soukromého i pracovního života prostřednictvím investic do podpory zdravého životního stylu jsem nastavil v závěrečné části. Různé podniky mají podle svých finančních a personálních možností mnoho variant jak programy pro podporu zdravého životního stylu zařadit do svých procesů. Proto jsem navrhnul službu, která by mohla přinést firmám více úspor při zaměstnávání.

Ve své práci se snažím poukázat na fakt, že zdravotní situace zaměstnanců a obyvatelstva není na dobré úrovni a z případné podpory by nemusel těžit pouze zaměstnavatel. Větší propagace a podpora zásad zdravého životního stylu by mohla přinést také zlepšení zdravotní situace obyvatelstva a zmírnit nárůst civilizačních chorob, či alespoň mírnit jejich následky.

Jsem přesvědčen, že uvážená investice do oblasti zdravého životního stylu je pro firmy tím správným krokem. Může přinést jak finanční úspory, tak jiné benefity jako větší motivovanost zaměstnanců, výkonnost zaměstnanců nebo lepší vztahy na pracovišti. Zároveň by podpora ze strany zaměstnavatele mohla motivovat zaměstnance k tomu, aby se zásadami zdravého životního stylu věnovali i ve svém volném čase, bez podpory zaměstnavatele.

Věřím, že diskuze, která se okolo zdravého životního stylu vede, pomůže rozšířit povědomí o této problematice mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a zároveň odstartovat programy pro podporu zdraví. I moje práce se snaží ukázat prospěšnost zdravého životního stylu a já věřím, že v následujících letech bude popsáných programů a zdravých lidí přibývat.

## Použitá literatura

- [1] - ANALÝZA: EHIS - výskyt deprese a návštěvy psychologa v EU. *Demografický informační portál* [online]. 2011 [cit. 2013-05-28]. Dostupné z: [http://www.demografie.info/?cz\\_detail\\_clanku=&artclID=781&](http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku=&artclID=781&)
- [2] - BAICKER, Catherine, David CUTLER a Zirui SONG. *Workplace wellness programs can generate savings*. Health Affairs [online]. 2010, č. 29 [cit. 2013-05-28]. Dostupné z: <http://content.healthaffairs.org/content/29/2/304.long>
- [3] - Činnost oboru diabetologie, péče o diabetiky v roce 2011. *ÚZIS ČR* [online]. 2012, roč. 2012, č. 39, s. 7 [cit. 2013-04-18]. Dostupné z: [http://www.uzis.cz/system/files/39\\_12.pdf](http://www.uzis.cz/system/files/39_12.pdf)
- [4] - *Employee assistance* [online]. [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: <http://www.e-a.cz>
- [5] - FIBÍROVÁ, Jana et al. *Nákladové účetnictví (Manažerské účetnictví I)*. 2. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2001, 347 s. ISBN 80-245-0212-7.
- [6] - FIBÍROVÁ, Jana, Libuše ŠOLJAKOVÁ a Jaroslav WAGNER. *Nákladové a manažerské účetnictví*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2007, 430 s. ISBN 978-80-7357-299-0.
- [7] - HRADECKÝ, Mojmír, Jiří LANČA a Ladislav ŠÍŠKA. *Manažerské účetnictví*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008, 259 s. ISBN 978-80-247-2471-3.
- [8] - KASTNEROVÁ, Markéta. *Poradce zdravého životního stylu*. 1. vyd. České Budějovice: Nová Forma, 2012, 378 s. ISBN 978-80-7453-250-4.
- [9] - KOTLER, Philip a Kevin Lane KELLER. *Marketing management*. 1. vyd. [i.e. 3. vyd.]. Praha: Grada, 2007, 788 s. ISBN 978-80-247-1359-5.
- [10] - KRÁL, Bohumil. *Manažerské účetnictví*. 3., dopl. a aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010, 660 s. ISBN 978-80-7261-217-8.
- [11] - MACHOVÁ, Jitka a Dagmar KUBÁTOVÁ. *Výchova ke zdraví*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009, 291 s. ISBN 978-80-247-2715-8.
- [12] - MARKOVÁ, Marie. - *Determinanty zdraví*. Vyd. 1. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2012, 54 s. ISBN 978-80-7013-545-7.
- [13] - Pokyny EU pro pohybovou aktivitu. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. s. 38 [cit. 2013-05-28]. Dostupné z: [http://www.msmt.cz/file/20028\\_1\\_1/download/](http://www.msmt.cz/file/20028_1_1/download/)

- [14] - SRPOVÁ, Jitka a Václav ŘEHOŘ. *Základy podnikání: teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 427 s. ISBN 978-80-247-3339-5.
- [15] - STEJSKAL, Pavel. *Proč a jak se zdravě hýbat*. Vyd. 1. Břeclav: Presstempus, 2004, 125 s. ISBN 80-903350-2-0.
- [16] - SYNEK, M. et al. *Podniková ekonomika*. 5., přeprac. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010, 445 s. ISBN 978-80-7400-336-3.
- [17] - KOVÁ, Jana a Karel FRÖMEL. Pohybově aktivní životní styl adolescentů České republiky: východiska pro kurikula tělesné výchovy. Česká kinantropologie [online]. 2009, č. 4 [cit. 2013-04-28]. Dostupné z: [http://www.researchgate.net/publication/229176071\\_Pohybov\\_aktivn\\_ivotn\\_styl\\_adolescent\\_esk\\_republiky\\_Vchodiska\\_pro\\_kurikula\\_tlesn\\_vchovy/file/d912f5008009d5fc48.pdf](http://www.researchgate.net/publication/229176071_Pohybov_aktivn_ivotn_styl_adolescent_esk_republiky_Vchodiska_pro_kurikula_tlesn_vchovy/file/d912f5008009d5fc48.pdf)
- [18] - *Zdravá firma* [online]. 2011 [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: <http://www.zdrava-firma.cz/>
- [19] - Zemřelí 2011. *Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR* [online]. 2012, s. 160 [cit. 2013-04-15]. Dostupné z: <http://www.uzis.cz/system/files/demozem2011.pdf>
- [20] - Zvyklosti spotřeby alkoholu v České republice. *Demografický informační portál* [online]. 2005 [cit. 2013-04-19]. Dostupné z: [http://www.demografie.info/?cz\\_detail\\_clanku&artclID=182](http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=182)

## Seznam obrázků

Obrázek 1- SWOT .....	22
Obrázek 2- Spotřeba alkoholu EU .....	32
Obrázek 3 - Deprese EU .....	36

## Seznam tabulek

Tabulka 1 - Ekonom HP .....	39
Tabulka 2 - Lorga .....	40
Tabulka 3 - Prostavby .....	41
Tabulka 4 - Srovnání.....	42
Tabulka 5- SWOT.....	50