

UNIVERZITA KARLOVA

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

*Spokojený strážník, spokojený zaměstnanec...*

Zdravá strava a stravování na půdě korporátní firmy

Matyáš Berndt

Vedoucí práce: PhDr. Marek Halbich, Ph.D.

Praha 2022

Prohlašuji, že jsem práci vypracoval samostatně. Všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány. Práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Turnově 19. června 2022

.....

Matyáš Berndt

Děkuji PhDr. Marku Halbichovi, Ph.D., vedoucímu mé bakalářské práce za poskytnutí cenných rad, připomínek a informací, které mi dopomohly k dokončení této práce. Velký dík patří také všem informátorům, kteří se rozhodli podílet na mém výzkumu, děkuji za poskytnutí cenných informací a přátelskou atmosféru během výzkumného procesu.

# **OBSAH**

1	ÚVOD.....	5
2	TEORETICKÉ ZAKOTVENÍ.....	6
2.1	Kult zdraví a zdravá strava .....	6
2.2	Disciplinární moc .....	7
2.3	Biomoc .....	8
2.4	Jsme to, co jíme?.....	9
3	METODOLOGIE.....	11
3.1	Směr výzkumu a výzkumné otázky.....	11
3.2	Techniky tvorby a analýzy dat .....	12
3.3	Vstup do terénu.....	16
3.4	Etika výzkumu .....	18
4	VÝZKUM.....	19
4.1	Péče o těla zaměstnanců .....	19
4.1.1	Zdraví na každém kroku.....	19
4.1.2	Jak stravování ve firmě funguje? .....	24
4.2	Zdravá strava jako jasná věc .....	29
4.2.1	Reflexe zdravého jídla .....	29
4.2.2	Výskyt zdravé stravy v terénu .....	31
4.2.3	Stravování zaměstnanců, zdravé a nezdravé .....	35
4.2.4	Vliv jídla na zaměstnance .....	41
5	ZÁVĚR.....	44
6	LITERATURA .....	48

# 1 ÚVOD

V květnu roku 2021 jsem nastoupil do jedné korporátní firmy dodávající výrobky pro automobilový průmysl. Jednalo se o brigádní pozici na personálním oddělení. Už při nástupu jsem věděl, že mě práce v personalistice baví a že bych chtěl firmu využít jako terén pro moji bakalářskou práci. Už tehdy jsme se o tom s nadřízenými bavili a vymýšleli tematické okruhy, které by mohly posloužit mně jako motiv bakalářské práce, zároveň by byly použitelné a přínosné pro firmu a výsledky mého výzkumu ji měly šanci nějakým způsobem obohatit.

V době mezi vlnami pandemie covidu-19 a po nich se ve firmě hodně řešilo zdraví zaměstnanců, v možných chvílích se firma snažila zavádět jednotlivé zdravotní a sportovní programy, které byly následně ukončovány právě z důvodů souvisejících s pandemií. Jeden takový sportovní program byl i prvním námětem pro mou práci. Z toho však sešlo z důvodu nestabilní situace a ukončení programu. Po konzultaci s mým vedoucím práce jsme se rozhodli zaměřit téma na stravování, jelikož to bylo i v době největších restrikcí stále stabilní a potenciálně zkoumatelné. Naštěstí se situace ohledně covidu-19 stabilizovala a dále již nezasahovala do procesu tvorby mé bakalářské práce.

Jelikož se téma zdraví mezi zaměstnanci často diskutovalo a já sám se o zdravý životní styl zajímám, rozhodl jsem se téma zaměřit na stravování, výskyt zdravé stravy na půdě korporátní firmy a její vliv na zaměstnance.

Začal jsem studovat literaturu potřebnou k hlubšímu pochopení dílčích témat a problematiky ohledně zdravého životního stylu, zdraví celkově, stravování, ale také disciplinace a působení moci. Výzkum jsem začal začátkem prosince roku 2021. V terénu jsem se už mohl pohybovat na jistotu, jelikož jsem za sebou měl již půlroční zkušenost jako zaměstnanec firmy, to mi velmi pomohlo s orientací ve firmě a se spoluprací s jejími zaměstnanci. Mimo výzkum jsem do práce stále docházel jako zaměstnanec.

V teoretické části krátce představuji témata, která jsem používal k nahlédnutí mého výzkumného problému, uvádím čtenáře do kontextu problematiky zdraví a zdravé stravy a také vysvětluji, jakým pohledem nahlížím pojem moci a disciplíny v mé práci.

V metodologické části stanovuji výzkumný problém, výzkumné otázky a dílčí témata, které rozeberu v empirické části. Dále představuji techniky tvorby a analýzy dat,

které jsem se rozhodl použít a popisuji, jak jsem je aplikoval. Představuji také terén, ve kterém jsem se pohyboval a práci s informátory, rovněž uvádím i etickou stránku mého výzkumu.

V empirické části rozepisují témata a oblasti výzkumu, která jsou rozdělena na jednotlivé kapitoly do značné míry vycházející z teoretických východisek popsaných v první části mé práce.

## **2 TEORETICKÉ ZAKOTVENÍ**

### **2.1 KULT ZDRAVÍ A ZDRAVÁ STRAVA**

K uvedení do problematiky zkoumání zdravé stravy a celkově zdraví jako takového mi pomohla práce Zuzany Parusnikové (2000). Podle článku „Biomoc a kult zdraví“ se zdraví stalo: „*dominantním diskursem, uvnitř kterého se utváří naše identita*“ (Parusniková, 2000, s. 131). Ze všech stran na nás působí množství informací ohledně zdraví, různá nařízení, doporučení a zdravotní příkazy a zákazy. Tím se pojem „optimální zdraví“ dostává do obecného povědomí a tento trend rezonuje v celé společnosti tak, že každý dnes do určité míry ví, co zdraví prospívá a co škodí, i když o to nejeví sebemenší zájem. Zdravotní kampaně však postupem času přestaly být šířeny stát em a dnes je zdraví spojeno s reklamou a komerční sférou, zároveň s tím se otevřel prostor pro rozvoj zdravotního trhu a průmyslu. Tyto změny vedou k tomu, že se od zdraví, jakožto léčení nemocí, dostáváme ke zdravému životnímu stylu, který slouží jako prevence. Zdravý životní styl je pak rozsáhlý proces toho, jak žijeme a co děláme. (Parusniková, 2000)

Vědomí celkového zdraví v současné západní společnosti *"vede ke změně významu a stává se morální povinností civilizovaného jedince"* (Parusniková, 2000, s. 132). Touto změnou vnímání zdraví dochází k uctívání kultu zdraví (Parusniková, 2000). Zároveň však tvrdí, že uctívání tohoto kultu neznamena, že bude mít dotyčný ohledně zdraví stoprocentní disciplínu, a je tedy běžné, že když máme nějaké špatné návyky, snažíme se je neukazovat a před ostatními skrývat (tamtéž). Podle Dvořákové-Janů (1999) lidé své zdraví podřizují takovým ideálům, jaké si sama společnost určí.

Zdravá strava je komplikovaný pojem, má mnoho podob a celkově nelze úplně přesně definovat. Záleží totiž jak na faktorech kulturních, tak sociálních, ale také na

historickém vývoji, ekonomice či úrovni medicíny dané společnosti (Machová, Kubátová, 2015, s. 10). Zdravá strava je pojem konstruovaný, odvíjí se od pohledu každého jednotlivce, jak on sám tuto představu reflektuje. Souvisí také celkově se zdravým životním stylem, neboť jídlo a pití je nezbytná součást biologických potřeb, které na nás každý den působí. Pro zdravé stravování je nejdůležitější příjem správného množství jednotlivých živin (Pamplona Roger, 1995). Hlavními složkami jsou sacharidy, bílkoviny a tuky, jejichž optimální poměr se u jednotlivců liší na základě věku, pohlaví, zdravotního stavu a dalších faktorů (tamtéž). Zdravé stravování má za cíl eliminovat onemocnění (Dvořáková-Janů, 1999).

## 2.2 DISCIPLINÁRNÍ MOC

Ve svém článku Parusniková (2000) na zdraví nahlíží "foucaultovským" pohledem, jako „*technologie disciplinární moci*“ (tamtéž, s.132). Moc se v tomto případě týká lidského těla, které se snaží kontrolovat a normalizovat, tedy zformovat na základě určitých norem (tamtéž). Aby lidské tělo mohlo být užitečné jakožto „*zdravý, produktivní jedinec*“ (Parusniková, 2000, s. 132) a využitelné ve společnosti jako pracovní síla, musí se dosáhnout určité poslušnosti (tamtéž). Tato poslušná těla jsou vytvářena právě na základě "disciplíny" (Foucault, 2000).

Podle Foucaulta (2000) je poslušné tělo takové: "*kteřé může být podřízeno, které může být využito, které může být transformováno a zdokonaleno*" (Foucault, 2000, s. 201). Disciplína, co se těla týče, se vyznačuje pečlivou kontrolou tělesných funkcí vedoucí k poslušnosti a užitečnosti (tamtéž). Celkově ve společnosti na tělo působí mnoho různých mocí, jimiž je nějakým způsobem omezováno a jimiž vlivy je tělu něco zakazováno či příkazováno (tamtéž). Foucault (2000) popisuje vývoj disciplinace lidí na příkladu vývoje vězení, to se pro něho stalo hlavním prostředkem disciplinace. Zabývá se prosazováním moci a ovládnutím společnosti právě díky upevnování disciplíny v moderní době. Jeho představa je založena na dodržování norem a trestání při jejich nedodržování, tyto normy musí být kontrolovány, tím dochází k "normalizaci" (tamtéž). Jelikož je to však při velkém počtu lidí nereálné, přechází k sebedisciplinaci, která je založena na neustálém kontrolování sebe sama (tamtéž). Princip sebedisciplinace popisuje na příkladu Panoptikonu, kdy udržení moci a řádu záleží na neviditelném dozoru, který jednotlivce pohání k doзору nad sebou samým (tamtéž). Definici moci

Foucault (1996) obchází tím, že se nemáme tázat na to "co je to moc?", ale spíše na to, jak se moc projevuje a vykonává, jako soubor jednání v rámci mocenských vztahů. Prostředím, kde právě tyto mocenské vztahy vznikají, jsou instituce, na jejich fungování můžeme nejlépe pozorovat vykonávání moci (tamtéž). Zároveň však podotýká, že moc se nenachází na určitém místě, nemůže ji nikdo vlastnit a už vůbec nemůže dojít k tomu, že by se moc na nějakém místě nevyskytovala vůbec (tamtéž). Moc prostupuje celou společností, nikdo a nic se jí nevyhne, společnost je jako pole všude se protínajících mocí (Foucault, 2000).

Jak jsem již výše uvedl, diskurz zdraví na každého v západní společnosti nějakým způsobem naráží a populace na to reaguje. Hrozba jednotlivých rizik, nemocí a jiných potíží nás vede k určité sebereflexi, tedy na nahlížení na sebe, v jejímž důsledku se například snažíme získat více informací o určitých zdravotních problémech, jak jim čelit a hlavně předcházet (Parusniková, 2000). S tímto upíráním pozornosti se zároveň mění i naše chování a lze to tedy považovat za projev disciplinární moci (tamtéž). Tyto reakce na rizika jsou v tomto foucaultovském pojetí brány jako takové, které nevycházejí z nás, ale jsou právě důkazem projevu moci, protože k redukci těchto rizik, ať už prevencí či jejich minimalizováním, je zapotřebí "sebedisciplíny" (Parusniková, 2000). Podle Dvořákové-Janů (1999) můžeme těmto zdravotním rizikům předejít správnou stravou.

## 2.3 BIOMOC

Parusniková (2000) také popisuje foucaultovu „biomoc“, její dva motivy a jak souvisí se zdravím životním stylem. Biomoc se v moderní společnosti projevuje tak, že cílí na lidský život, respektive jeho zachování a péči o něj, oproti dřívějšímu prostému rozhodování o jeho ukončení (tamtéž). „*Biomoc zde pracuje formou řízení populace i jedinců prostřednictvím jemných mechanismů regulace a manipulace, distribuovaných skrze administrativní aparáty moderního státu. Biomoc tak integruje život do oblasti politiky a vládnutí – stává se správou zdraví*“ (Parusniková, 2000, s. 133). Tento způsob vládnutí, tedy způsob uplatňování moci, prochází od sféry politické, skrze byrokratické instituce, až po společnost – rodiny, školy, firmy apod. (tamtéž).

Prvním zmíněným pólem biomoci je „anatomy-politika“, která se zabývá disciplinováním těla jedince se zaměřením na úroveň jednotlivých částí (Foucault, 2000). Foucault (2000) ji také nazývá "mechanikou moci". Na tělo se nahlíží klinickým



pohledem, dochází k rozkouskování celku na jednotlivé části – orgány, tkáně, buňky apod. (Parusniková, 2000). Tento pohled jde aplikovat i na jiné celky, například stát. Tam se pak jedná o části jako škola, vězení, kasárna apod.<sup>1</sup> Na základě způsobů, kterými se anatomo-politika řídí, dochází k pokroku vědy, a tedy i ke zvýšení užitečnosti a ekonomické produktivity těla (tamtéž).

Druhým pólem je „biopolitika“, která operuje způsobem regulace celé společnosti a zabývá se tím pádem zdravím populace jako celku, na rozdíl od individuálního zaměření anatomo-politiky (Parusniková, 2000). Výsledkem biopolitiky by měla být zabezpečená společnost, která by měla stále o život a zdraví pečovat, to však souvisí s tím, že společnost musí být zároveň kontrolována, aby tohoto cíle mohlo být dosaženo (tamtéž). Jak Parusniková (2000) píše: „Bezpečí je ‚vykoupeno‘ poslušností“ (Parusniková, 2000, s. 135). Biomoc je tedy mocí disciplinární (tamtéž).

## 2.4 JSME TO, CO JÍME?

Jídlo je každodenní součástí lidského života, na kterou lze nahlížet i jinak, než jen jako na biologickou potřebu organismu (Fischler, 1988). Jídlu se věnuje mnoho vědních oborů, od medicíny až po zemědělství, pro nás je však stěžejní antropologický pohled na jídlo, který se zabývá převážně přípravou a konzumací jídla v různých kulturách ve vztahu s jeho vlivem na společnost i jednotlivce a jejich životním stylem. V dnešní společnosti se pohled na životní styl a jídlo značně propojuje se zdravím a naopak nemocemi, se kterými jídlo může souviset (Ferrarová, 2018). Značně diskutovaný je problém nadbytků a nedostatku jídla v různých kulturách, dále také globalizace produkce, zpracování a distribuce jídla (tamtéž) nebo jednotlivé komerční kampaně, dietní a "wellness" programy (Kotarba, Bentley, 1988). Antropologie jídla se zabývá otázkou, kdo rozhoduje o tom, co jíme, kdy to jíme, jak to jíme a také proč, jídlem jakožto prvkem identity nebo rolemi ve vztahu k jídlu (Ferrarová, 2018). Jak ostatně Ferrarová (2018) píše: "Podle většiny badatelů, je to, co jíme, nejvýznamnějším symbolem toho, co jsme" (tamtéž, s. 40), samozřejmě s přihlédnutím na to "kdy, kde, jak a s kým". Jedná se tedy o ukazatel našeho sociálního statusu (tamtéž).

---

<sup>1</sup> Mgr. Jakub Chavalka, Ph.D., Přednáška "Jakub Chavalka: Eugenika, degenerace, abnormalita. Analýza biomoci u M. Foucaulta", 25. 1. 2022

Způsoby stravování se historicky mění, jak jsem již uvedl, vlivem globalizace nebo dále rozvojem potravinářského průmyslu a industrializací výroby potravin (Fischler, 1988). Lidé mají na jídlo méně času a podle toho také mění svůj postoj ke stravování, tedy stravu nevolí pouze na základě svých biologických potřeb, ale mohou být také ovlivněni sociálně a kulturně (Ferrarová, 2018). Vytvářejí se tak skupiny lidí sdílející stejné ideje stravování a vznikají i jednotlivé ideologie stravování, jedněmi z nich jsou i, v dnešní době velmi populární, "zdravé" a "dietní" způsoby stravování (Ferrarová a kol., 2019). Jednou z příčin zvyšujícího se zájmu o zdravé stravování je i obava z neznámého původu potravin, zapříčiněného již zmíněnou industrializací a rozvojem potravinářského průmyslu, protože se příprava potravin vytratila z domácích kuchyní a přesunula se do továren a kuchyní mimo domov (Ferrarová a kol., 2019; Fischler, 1988).

Podle Dvořákové-Janů (1999) je jídlo nesporně spjato s přírodou, závislost člověka na jídle, je závislost člověka na přírodě. Ostatně uvažuje nad tím, zda by dodržování nám přirozeným stravovacích zvyklostí nevedlo k prevenci nemocí. Na druhou stranu popisuje sociální a psychické determinanty jako časový rozvrh dne, jednotlivé prožitky s jídlem spojené či určité, kulturně dané, normy. Příroda lidi podmiňuje ke shánění potravy, ale už nás neomezuje v tom, co máme jíst (až na určité výjimky, např. jedovaté věci), to je pak ovlivněno kulturně. (Dvořáková-Janů, 1999)

Fischler (1988) tvrdí, že má jídlo vliv jak na skupiny lidí, ovlivňuje její rozmanitost a hierarchii, tak na identity jedinců. Výběr určité stravy identitu jedince konstruuje sociálně, ovlivňuje ho ale také psychologicky a biologicky (tamtéž). Stejně jako předešlí autoři i Fischler (1988) rozděluje dva pohledy na jídlo, biologický (vyživovací) a kulturní (symbolický), jídlo tedy nejen, že člověka vyživuje, ale také něco pro něho znamená. *"Člověk se živí nejen proteiny, tuky, uhlohydráty, ale také symboly, mýty, fantaziemi."* (Fischler in Ferrarová, 2018, s. 40) Kultura stravování normalizuje, nastavuje určitá pravidla, co se jíst smí a co ne, ale také třeba způsoby, kterými se bude jíst (Fischler in Ferrarová a kol., 2019). Podle Fischlera (1988) má tato pravidla v dnešní době bez výjimky každá kultura, liší se však od sebe obsahem i množstvím. Pro věci, které jsou jedlé z biologického hlediska, neplatí, že jsou nastavena právě taková pravidla, aby je daná kultura považovala za jedlé (tamtéž).

Fischler (1988) se zamýšlí nad problémem jídla jako určujícím prvkem identity člověka a největší problém vidí v tom, jak je možné považovat jídlo za tento prvek –

známá fráze "jsme to, co jíme" – když nevíme, co jíme. Neznáme původ potravin, neznáme způsob výroby a tím se mění i naše identita, nepodílíme se na výrobě jídla, které konzumujeme, stáváme se tedy pouze konzumenty (tamtéž). Konzumujeme potraviny, které se pro nás staly neidentifikovatelným jedlým předmětem, bez původu, bez minulosti, zkrátka, jak tvrdí Fischler (1988), bez identity. Podle něho tedy víme stále méně, co skutečně jíme, a tím pádem postupně ztrácíme vědomí toho, co jsme (tamtéž).

Pierre Bourdieu (in Ferrarová, 2018) se zase jídlem zabývá v souvislosti s chutí. Chuť v tomto případě závisí na představě jednotlivých tříd o „svém těle“, od které se pak odvíjejí dopady, které bude jídlo na tělo mít. Chuť je tedy podle Bourdieuho „závislá na představách, které máme o zdraví a kráse“. (Bourdieu in Ferrarová 2018, str. 41)

### **3 METODOLOGIE**

Můj výzkum vychází hlavně z disciplíny sociální a kulturní antropologie, stěžejní výzkumnou strategií je etnografický terénní výzkum a k doplnění mi slouží polostrukturované rozhovory.

#### **3.1 SMĚR VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY**

Výzkumný problém, kterým se budu zabývat, se týká zdravé stravy na půdě korporátní firmy. Strava jako nástroj disciplinace zaměstnanců, zda se moc, kterou firma má skrze stravování, zaměřuje na těla zaměstnanců a zda usiluje o zvýšení produktivity jedinců, jakožto zdroj její pracovní síly. Jak se jednotliví aktéři vztahují ke zdravé stravě a jak reflektují svoji pozici vůči určitým vlivům disciplinace na ně působící či disciplinují sami sebe. Z toho pak vycházejí základní výzkumné otázky a další dílčí témata, na které se snaží tato práce odpovědět.

Jak daní aktéři reflektují vztah k firemnímu stravování a zdravé stravě ve firmě? Jak vůbec aktéři reflektují své ideje „zdravé stravy“? V jaké podobě se „zdravá strava“ ve firmě objevuje? Staví se do pozice disciplinovaných stravou nebo se sami disciplinují ke zdravému stravování? A je jídlo nástrojem disciplinace?

Na tyto otázky jsem hledal odpověď v rámci dílčích témat. Snažil jsem se nahlédnout do fungování stravování ve firmě, jak se firma podílí a jakými prostředky přispívá na stravování svých zaměstnanců, jak dohlíží na zásobování potravin do kantýny, jaký má vůbec vliv na chod kantýny. Sledoval jsem, jak celkově firma dohlíží na zdraví zaměstnanců a v jakých formách se tato péče ve firmě objevuje, to především pro hlubší pochopení péče o těla zaměstnanců a zájmu firmy o tuto péči. V neposlední řadě jsem zkoumal vztahy zaměstnanců ke stravování, "zdravé stravě" a zdraví celkově, jejich stravování především na půdě firmy, ale i mimo ni a také, jak zaměstnanci reflektují svůj vztah k firmě samotné a její péči o ně.

### **3.2 TECHNIKY TVORBY A ANALÝZY DAT**

Hypotézy týkající se přímo mého výzkumu jsem si žádné nestanovil, vyvaruji se tím možného ovlivnění výsledků mého pozorování. Obzvláště ve fázi sběru dat by mohla stanovená hypotéza ovlivňovat moji situovanost jako výzkumníka, který by následně mohl vidět určité jevy tam, kde se podle hypotézy mají vyskytovat (Lindová in Novotná a kol., 2019). Pro mou práci, jež je pro mě první větší zkušeností s etnografickým výzkumem, bude určitě přínosnější se hypotézám vyvarovat a soustředit svoji pozornost na pečlivé pozorování.

Za úkol jsem si stanovil nahlédnout a porozumět fungování stravování ve firmě. K tomu jsem potřeboval pochopit významy tohoto procesu, proto bylo zapotřebí nashromáždit veliké množství dat o vztazích mezi aktéry, pozorovaných praktikách, probíraných tématech a jiných zkušenostech, které jsem následně analyzoval a interpretoval. Pro můj výzkum se jako nejvhodnější metoda jeví etnografie.

V kvalitativním výzkumu jde o porozumění a následném zprostředkování tohoto porozumění, převážně jednání aktérů a sociálních struktur, které se daného problému týkají (Novotná a kol., 2019). Nahlížený problém bychom se měli snažit pochopit už v tom prostředí, ve kterém ho zkoumáme, protože právě vliv daného prostředí a kontextů je pro porozumění důležité (tamtéž). Jednotlivé významy, které pozorujeme, jsou formovány jak sociálním prostředím, tak umělým prostředím (tamtéž). Tyto významy a praxe pozorujeme a zaznamenáváme, tím vznikají data, ze kterých jsou vyvozovány a následně interpretovány závěry, tedy již zmíněné porozumění (tamtéž). Důležitým prvkem, který nesmí uniknout naší pozornosti je kontext, měli bychom nahlížet všechny

souvislosti a dávat pozor i na odlišnosti (tamtéž). To, co se na první pohled zdá, že nesouvisí s výzkumem, pro nás může být neméně důležité, a tedy nic nesmíme považovat za samozřejmé (tamtéž). Vše, co vstupuje do výzkumu je pro nás důležité (tamtéž). Pro etnografii je stěžejní reflexivita. Jedná se o "*průběžnou reflexivitu, nikoli jednorázovou reflexi*" (Stöckelová, Ghosh a Dvořáková, 2013, s. 21), prochází tedy celým procesem výzkumu od pobytu v terénu, přes práci s jednotlivými texty až po tvorbu dat a jejich analýzu (Stöckelová, Ghosh a Dvořáková, 2013). Jde o stálé zvažování a zamýšlení se nad tím, jak je výzkum veden, kam směřuje, k čemu je určen a že ho provádím právě já, protože má situovanost ve výzkumu hraje velikou roli (tamtéž). Musím brát zřetel na svou pozici ve výzkumu a nesmím tedy úplně splynout s prostředím, ve kterém se pohybuji, jelikož by to znamenalo, že právě situovanost ve výzkumu přestávám reflektovat (tamtéž).

Etnografický výzkum jsem započal 29. listopadu 2021 a trval přibližně do konce března až začátku dubna 2022. Ve svém výzkumu jsem používal techniku zúčastněného pozorování v kombinaci s neformálními rozhovory a v pozdější fázi výzkumu jsem použil k doplnění techniku polostrukturovaných rozhovorů.

Při zúčastněném pozorování jsem se snažil stále reflektovat svůj vztah s ostatními, protože témata jako zdraví, zdravá strava a celkově stravování může být pro někoho citlivé. Snažil jsem se tedy hledat tematické oblasti, o kterých se informátoři nestyděli mluvit, a celkově jsem se snažil udržet takovou atmosféru, aby se jim vypovídalo pohodlně a byla přátelská nálada. Aktivně se účastnit sociálních interakcí pro mě nebyl problém, jakožto výzkumník a zároveň brigádník, jsem se zapojoval do běžného chodu ve firmě oproti bytí pouhým pasivním pozorovatelem. Při zúčastněném pozorování se informátoři staví do role expertů, kteří nám pomáhají se zpočátku začlenit, nahlédnout a později pochopit jejich kulturu na základě důvěrných vztahů mezi aktéry a výzkumníkem (Heřmanský in Novotná a kol., 2019). Zároveň při zúčastněném pozorování máme možnost porozumět jednání aktérů, co to pro ně znamená a jak tomu oni sami rozumějí (tamtéž). To vše v prostředí pro ně přirozeném, tedy aniž bychom je odtáhli z běžných situací, není žádoucí jakékoli "laboratorní" prostředí (tamtéž).

Polostrukturované rozhovory jsou narozdíl od neformálních do určité míry připraveny. Míra přípravy v mém případě záležela například na konkrétním informátorovi, časových možnostech, ale i prostředí, ve kterém jsme rozhovor uskutečňovali. V některých případech se jednalo o strukturu rozhovoru pouze ve formě

obecných témat, která jsem hodlal probrat. V těchto případech mi osnova sloužila jako upomínka, abych na některá témata nezapomněl, neurčovala však ani pořadí témat ani nutnost všechna témata probírat. Stávalo se, že jsme se s jedním informátorem věnovali vcelku jiným tématům než s druhým, ale nebylo ani výjimkou, že jsme během rozhovoru přišli na témata zcela nová. V tomto případě se z polostrukturovaného rozhovoru stal rozhovor nestrukturovaný. V jiných případech jsem měl, mimo tematickou osnovu, připravené i jednotlivé otázky, konkrétní, zřetelně formulované, občas i přesně seřazené, jelikož na pořadí těchto otázek záležel jejich význam a smysl. Jako příklady bych uvedl rozhovor se sestřičkou ve firemním zdravotním středisku, zde byly jednotlivé otázky směřované na zdravotní péči o zaměstnance nebo rozhovor s vedoucí kantýny, při kterém jsem se ptal na konkrétní otázky k pochopení každodenního chodu kantýny. V ostatních polostrukturovaných rozhovorech s řadovými zaměstnanci jsem otázky dopředu nepsal, připravil jsem si pouze osnovu, která okruh témat ohraničovala, popřípadě jsme rozhovor směřovali podle výpovědi informátora. Situace, kdy začal rozhovor nabírat jiný směr než vymezený předem vypracovanou osnovou, jsem nepovažoval za negativní, naopak, ve většině případů to bylo pro mé porozumění nápomocné. Některé výpovědi mi například ukázaly nový úhel pohledu na probírané téma či pomohly k širšímu povědomí, tedy k nahlédnutí kontextu věci. Ve všech případech platí, pokud je výpověď informátora nějakým způsobem nepochopena, tak bych se jakožto badatel měl zaměřit na nejasnou odpověď a dál se doptávat, dokud by nedošlo ke správnému porozumění (Heřmanský in Novotná a kol., 2019, s. 322), to jsem se snažil praktikovat. Jako výzkumník jsem se zaměřoval na správné vedení rozhovorů jak polostrukturovaných, tak neformálních. Snažil jsem se být dostatečně pozorný, nenavádět participanty k určitým odpovědím, a hlavně vzbudit co možná největší důvěru, protože právě tyto prvky, ještě se schopností přesvědčit o své kompetentnosti, schopností ptát se a dalších, jsou, podle Zandlové (in Novotná a kol., 2019) zárukou kvalitního rozhovoru.

Zandlová (in Novotná a kol., 2019) píše, že nestrukturovaný (také neformální) rozhovor vychází z přirozených sociálních interakcí a je nejvíce podobný normální mezilidské konverzaci. Neformální rozhovor se ve většině případů kombinuje s jinými technikami tvorby dat, převážně se zúčastněným pozorováním, ve kterém se nám také otevírá mnoho příležitostí k zahájení neformálního rozhovoru (tamtéž). Oproti polostrukturovanému rozhovoru může v tomto případě nastat situace, kdy rozhovor začne z iniciativy participantů a je také otevřenější novým tématům (tamtéž).

V praxi jsem, z výše představených technik, na půdě firmy prováděl především zúčastněné pozorování a neformální rozhovory. S participanty jsem se potkával ve firemní kantýně, kde jsem některé dny trávil pozorováním. V době oběda jsem si většinou k někomu po svolení přisedl a navazoval tak širší kontakty i s participanty mimo oblast mého brigádního působení. Během oběda jsem se občas dotazoval na otázky, které by mi mohly pomoci a na témata, která by mě mohla zajímat. To vše pouze po odsouhlasení informátorů s jejich zapojením do výzkumu a objasněním cílů mé práce. Pokud zúčastnění souhlasili a byly v kantýně zrovna klidnější podmínky, rozhovory jsem nahrával. U rozhovorů, které nebyly z určitých důvodů nahrávány, jsem zapisoval poznámky v průběhu nebo po jeho konci, pokud to nebylo možné jinak. Zapisování poznámek z rozhovorů až po skončení, vyžaduje od výzkumníka pečlivé naslouchání a pozornost, také je třeba schopnosti rozeznat podstatné (Zandlová in Novotná a kol., 2019). Zapisování poznámek jsem praktikoval vlastně neustále, od doby, co jsem se pro tento výzkum rozhodl a zapisoval jsem si i ve dnech, kdy jsem byl ve firmě pracovně. Pokud se objevila nějaká zajímavá situace, ihned jsem si ji zaznamenal do svého mobilního telefonu, což pro mě bylo nejjednodušší, protože ho nosím vždy a všude s sebou.

Dopředu domluvené rozhovory jsem realizoval v různých prostředích, většinu jsem prováděl přímo na půdě firmy v oddělených konferenčních místnostech, byly však jednotlivé výjimky. Jeden rozhovor, jak jsem již psal, se odehrával ve zdravotním středisku, tedy přímo na pracovišti daného informátora, další rozhovor jsem uskutečnil v autě při spolujízdě s participantem. Upozorňuji na to proto, že i situovanost participantů byla důležitým faktorem a ovlivňovala jejich výpovědi.

Při polostrukturovaných rozhovorech jsem zvuk nahrával na svůj mobilní telefon, který jsem měl viditelně položený na stole nebo na jiném místě mezi mnou a informátorem. Zároveň s nahráváním jsem si zapisoval i poznámky buď přímo do telefonu nebo na papír k tomu určený. Rozhovory jsem podrobil transkripci a dále je analyzoval pomocí segmentace (rozhovory se rozdělí na jednotlivé části) a kódování. Kódy jsem psal jako krátké textové popisky, které mi sloužily k lepšímu porozumění jednotlivých segmentů, některé jsem měl již předpřipravené dle teoretického ukotvení výzkumu, ale v průběhu prováděné analýzy jsem je upravoval na základě zaznamenaných rozhovorů. Takto popsané segmenty vedly k lepší orientaci ve vytvořených datech

a následné interpretaci. Vytvořená data poté uvádím do souvislostí s teoretickým ukotvením mého výzkumu.

### 3.3 VSTUP DO TERÉNU

Firma, ve které jsem se výzkum prováděl, je nadnárodní korporátní firmou se sídlem v zahraničí, jejíž pobočky jsou v několika desítkách zemích po celém světě. Jedná se o "automotive", tedy o firmu produkující výrobky pro automobilový průmysl, rozdělená je na dvě veliké na sobě do určité míry nezávislé části, výrobu a vývoj. Počet jejích zaměstnanců čítá něco přes jeden tisíc, přičemž se jedná jak o kmenové zaměstnance, tak o zaměstnance agenturní. Svůj výzkumný vzorek jsem vybíral z kmenových zaměstnanců firmy, protože externí zaměstnance v případě této firmy tvoří hlavně zahraniční pracovníci a ty jsem do svého výzkumu neměl zapotřebí zahrnovat. Zároveň mohu zaměstnance pro účely výzkumu dělit na dvě sféry: "kancelářskou" sféru – ve většině případů se jedná o zaměstnance na hlavní pracovní poměr včetně několika málo brigádníků, a sféru dělníků. U druhé skupiny je procento brigádníků vyšší, jelikož do firmy nastupují také studenti na praxe. Tato skupina pracuje převážně na směny, jak v třísměnném provozu, tak na dvanáctihodinové směny, a jen pro představu, jedná se například o pracovníky ve skladu, manipulanty či obsluhu a údržbu výrobních linek.

Firemní areál se sestává z několika budov, některé jsou jen kancelářské, v některých se nachází výrobní haly či sklady, dále pak samozřejmě několik parkovišť, vrátnice, ale i venkovní, travnaté místo na odpočinek s lavičkami. Jelikož je areál tak veliký, že ani já sám jsem se všude nedostal, zúžil jsem proto terén výzkumu na oblasti, které mi byly přístupné a zároveň byly adekvátní ke sběru dostatečného množství dat. Vybral jsem si vlastně jen jednu budovu (řekněme "budova A"). Jedná se o budovu, ve které jsem se pohyboval nejčastěji, protože jsem zde docházel do naší kanceláře na personálním oddělení a zároveň se tam nacházela firemní kantýna. Skrz průchod se dalo dostat do skladu nebo oblasti výroby, tam jsem v rámci pozorování také několikrát zavítal, protože se zde nacházel "svačínový koutek" pro dělníky. Ten byl těsně před vchodem do výrobní haly, jelikož si dělníci do výroby s sebou nic brát nesmějí, slouží tato místnost k jejich občerstvování v době volna.

V rámci budovy A byla také jiná oddělení než jen personální, na kterém jsem pracoval. Budova měla tři patra včetně přízemí, ve kterém se nacházela kantýna



a zdravotní středisko, v patrech pak byla oddělení nákupu, personální a finanční oddělení včetně nejvyšších administrativních funkcí.

Do firmy jsem nastoupil 14. května 2021 na brigádní pozici administrativní výpomoc na personálním oddělení, tuto činnost jsem vykonával při studiu i o prázdninách. Do firmy jsem nastupoval už s tím, že bych zde chtěl psát svou bakalářskou práci, v tu dobu jsem však ještě nevěděl přesné téma ani časový harmonogram. Začínal jsem se tedy v terénu pohybovat nejdříve jako zaměstnanec, většinou jsem do práce docházel jednou až dvakrát týdně. Jak už jsem podotknul, pohyboval jsem se na personálním oddělení v prvním patře budovy A. Jelikož se jedná o personální oddělení a většina zaměstnanců zde pracuje s citlivými daty zaměstnanců, nejedná se o open space kanceláře, ale o tiché oddělení, kde každý má svoji kancelář nebo ji sdílí s několika málo dalšími kolegy. Naši kancelář jsme sdíleli společně s mojí nadřízenou a jednou další kolegyní. Většinu času se nechávaly dveře do kanceláří otevřené, aby se zachoval alespoň nějaký kontakt s ostatními a netrvalo dlouho, abych pochopil, že otevřené dveře kanceláře, znamenají možnost otevřené kamarádské interakce mezi pracovníky.

Pochopit každodenní fungování firmy, než jsem začal s výzkumem, mi bylo myslím ku prospěchu. Měl jsem dost času poznat a zorientovat se v terénu, ve kterém jsem výzkum prováděl. Poznal jsem také, jak funguje firemní stravování a nějakou dobu jsem se stravoval bez jakéhokoli vědomí, že na toto téma budu svou práci psát, to mi následně také pomohlo k vytvoření osnovy výzkumu či struktury rozhovorů, které jsem prováděl. Největším přínosem pro mě však bylo to, že jsem mohl poznat své kolegy a vybudovat si důvěru s potenciálními informátory, ta je samozřejmě důležitá obecně pro etnografický výzkum (Novotná a kol., 2019), ale také pro mě, jelikož jsem s nimi v roli badatele jednal způsobem tomu odpovídajícím a následně se tam vracel v roli kolegy. Moji situovanost, že jsem ve firmě zaměstnaný, bylo také třeba reflektovat, neboť to může na jednu stranu ovlivnit můj pohled. Na stranu druhou, jak tvrdí Zandlová (in Novotná a kol., 2019), čím déle badatel v terénu pobývá, tím více se na jeho roli badatele zapomíná a participanti na mě pak mohou nahlížet jako sobě bližšího.

Po celou dobu výzkumu jsem do práce chodil zároveň jako zaměstnanec. Zaměstnavatel mi vycházel vstříc a mohl jsem si svůj čas rozvrhnout, jak bylo třeba. Některé dny jsem trávil dopoledne prací a odpolední část včetně oběda jsem si vyhradil k pozorování v kantýně, někdy jsem docházel pouze za účelem sběru dat a někdy naopak

pouze pracovně. K některým informátorům jsem se dostal náhodou, například u oběda nebo při pobytu ve svačिनovém koutku u výrobní haly, jiné participanty jsem měl vytipované dopředu. Někteří informátoři mi dokonce pomohli a poskytli kontakt či naznačili, s kým bych mohl dále spolupracovat. Na výzkumy podobné mému ve firmě zvyklí nejsou, a tak nebylo úplně lehké všem vysvětlit, proč a co vlastně dělám. Mimo rozhovory s participanty ohledně jejich stravování jsem se také zaměřoval na celkové fungování stravování ve firmě, obnášelo to kontaktování vedoucí kantýny a dodavatele jídla. Zajímal jsem se také o péči o zaměstnance, kterou firma poskytuje, to zahrnovalo například návštěvu firemního zdravotního střediska.

### **3.4 ETIKA VÝZKUMU**

Jméno firmy, ve které jsem výzkum prováděl i všech informátorů a ostatních lidí, o nichž informátoři mluvili, byla anonymizována. Všichni informátoři, kteří se na výzkumu podíleli byli obeznámeni s mojí rolí výzkumníka i s tématem výzkumu, jeho použitím a následném přístupu veřejnosti k výslednému textu. Aktéři budou mít možnost odstoupit od účasti ve výzkumu kdykoliv v průběhu jeho zpracování. Záznamy rozhovorů a jejich přepisy jsou uchovány na úložišti veřejnosti nedostupném. Dále také všichni participanti ústně souhlasili s účastí ve výzkumu a s nahráváním rozhovorů. Nastala však situace, kdy informátoři souhlasili s rozhovorem, ale nechtěli, aby byl nahráván, v těchto případech jsem jejich přání jsem respektoval a po domluvě postupoval pouze za pomoci zapisování poznámek. Jelikož jsme občas v průběhu rozhovorů narazili na citlivá data, jako je například zdravotní stav informátorů, tak jsem byl připraven na sepsání písemného souhlasu o použití těchto dat. V jednom z případů jsme se dohodli o nepublikování těchto informací, nasbíraná data jsme společně znovu prošli a nevyhovující informace vymazali. Výzkum nemá za cíl poškodit aktéry žádným předvídatelným způsobem.

## 4 VÝZKUM

### 4.1 PÉČE O TĚLA ZAMĚSTNANCŮ

#### 4.1.1 ZDRAVÍ NA KAŽDÉM KROKU

Jak jsem již psal v teoretické části, pojem zdraví je všude kolem nás (Parusniková, 2000), neustále narážíme na něco, co je se zdravím spojené. Stejně tomu tak bylo i při mém výzkumu. V terénu, ve kterém jsem se pohyboval, jsem narážel na "zdraví" na každém kroku. V následujících odstavcích bych chtěl poukázat na to, jaké "druhy" zdraví jsem pozoroval, nebo na které odvětví jsem narážel nejvíce a čeho jsem si všiml při pobytu v terénu.

Firma se bezpochyby musí řídit pravidly bezpečnosti práce, takže tato opatření jsou jasně zřetelná všude v areálu. Některá pravidla se týkají prevence úrazů, například zákaz koukání do telefonu při chůzi na chodbách či povinnost ochranných bot při vstupu do oblastí výroby, jiná přímo chrání zdraví, jako například ochrana sluchu v nadměrně hlučných oblastech.

Ve firmě, se o své zaměstnance starají různými způsoby, já se ve své práci věnuji především zdravé stravě, avšak zmínka by měla být i o ostatních. Zdravé stravování samozřejmě spadá do benefitů vedoucích ke zlepšení zdravotního stavu zaměstnanců, ale není jediným. Za zmínku stojí určitě celozávodní sportovní program, založený na motivaci a zároveň soutěži mezi zaměstnanci. Program má více částí, první je převážně motivační, jde o návrhy jednotlivých pěších výletů, každý týden je stanovena jedna trasa většinou někde v nedalekém okolí, nikterak moc dlouhá ani náročná, kterou si zaměstnanci mohou projít. Druhá část je více kompetitivní, v různých kategoriích zde zaměstnanci soutěží mezi sebou. Zaznamenávají si jednotlivé aktivity, které se následně přepočítají na body a určují pořadí. Každý měsíc se vyhodnocují výsledky a ocenění jsou vedoucí žebříčku, ale i náhodně vybraní zúčastnění. Program je dostupný všem a každý se může zapojit, podle Kotarby a Bentleyové (1988) se však většina těchto programů na pracovištích neseťká s vysokou účastí. Nevýhodou tohoto programu je, že funguje pouze přes léto, 4-5 měsíců v roce. Důvod, proč jsem tento program zmínil, je takový, že ho nikdo nemůže přehlédnout. Odkazy na něj jsou na nástěnkách před kantýnou, tedy na místě, kde projde denně nejvíce lidí, v době konání také chodí pravidelně interní e-maily

s výsledky a propagačními letáky všem zaměstnancům, zároveň má program své vlastní webové stránky.

Na nástěnkách, které se nachází různě na chodbách, můžeme najít i další poučky o zdravém fungování v práci. Na personálním oddělení se na chodbách nachází poučky o správném sezení u počítače, jaké chyby lidé často dělají, jak předejít bolesti zad, očí a horních končetin. Popsáno je zde i pár cviků protahovacích a uvolňovacích, které jsou prováděny vsedě, ale i cviky ve stoje spojené se správným dýcháním. Doporučené jsou i určité sedací pomůcky nebo kratší zdravotní procházka.

O kousek dál je také tabule s "aktivním životem v kanceláři" nadepsaná taktéž jako "Kancelář v pohybu", vyobrazeno je zde spalování energie při jednotlivých činnostech, které může člověk v práci provádět. Jako příklad uvedu pár z nich: stání u kopírování 360 kJ, chůze do schodů 1260 kJ nebo přenášení předmětu (cca 7 kg) 430 kJ. Hodnoty jsou uváděny s přihlédnutím na dobu trvání této činnosti po dobu 30 minut, což na příkladu chůze do schodů odpovídá pomalejšímu běhu na 4,5 km.<sup>2</sup> Některé aktivity z této tabule zaměstnanci vykonávají po takto dlouho dobu (např. prezentace ve stoje), nikdo z informátorů však ještě 30 minut nestál u tiskárny ani nechodil do schodů. Stejně tak si žádný z informátorů tuto propagaci nespojil se stravováním, ačkoli vyvážený výdej a příjem kalorií se zdravou stravou souvisí (Pamplona Roger, 1995).

[...]

*"Jo, jako je to hezký, ale mně ty kilojouly stejně nic neříkaj, takže za mě úplně zbytečný."*

[...]

Tato propagace má poukázat na to, že člověk spaluje kalorie i při práci v kanceláři, a možná i určitým způsobem motivovat například k chůzi po schodech místo jízdy výtahem apod. Mohlo by se také zdát, že se firma díky těmto plakátům snaží "ospravedlnit" to, že její zaměstnanci celý den jen sedí. Zaměstnancům však přijde tato tabule zbytečná, protože vyjádření spalování kalorií v kJ moc lidem neříká. Většina z nich

---

<sup>2</sup> Vycházím z vlastního amatérského měření, pomocí hodinek Garmin Fénix 3 HR. (Aktivita: běh, 4,4 km, čas 25:37, tempo 5:50 min/km, 282 kcal = 1 181 kJ)

nemá představu o tom, kolik má přibližně jedno hlavní jídlo kilokalorií. Těmto lidem tedy nebude nic platné, když budou vědět, kolik kalorií spálí při cestě do schodů. Kotarba a Bentleyová (1988) píšou, že na zdravotních programech na pracovištích se většinou podílejí ti zaměstnanci, kterým zdraví není úplně lhostejné, a naopak ti, kteří by z těchto programů mohli mít největší prospěch, nemají zájem. Podobný princip najdeme i v našem případě, kdy tabule s vyobrazením vydané energie může reálně k něčemu sloužit pouze těm lidem, kteří mají povědomí například o tom, kolik energie se spotřebuje při jiných aktivitách, nebo kteří se zajímají o kalorickou rovnováhu.

Parusniková (2000) se zmiňuje, že zdravotní kampaně přestávají být šířeny státem a jsou přesunuty spíše do té komerční sféry. V našem případě mají zmíněné plakáty, "jak správně sedět", "jak se protahovat", "kancelář v pohybu" a podobné na sobě logo Státního zdravotního ústavu a Ministerstva zdravotnictví České republiky. Plakáty být vyvěšené nemusí, není to nikterak zákonem nakázáno, ale jak Parusniková (2000) píše, jde o uplatňování biomoci. V tomto případě je zde šířitelem stát, který materiál k propagaci zdraví firmám poskytuje, a právě prostřednictvím šíření těchto kampaní a obecného trendu zdraví stát řídí populaci (tamtéž).

Proč jsem jednotlivé nástěnky a programy představoval? Šlo mi hlavně o vyzdvižení toho, jak jsou tyto "typy zdraví" ve firmě viditelné, protože naopak zmínky o zdravém stravování, programy se zdravou stravou či podobné propagace zdravého stravování viditelné ve firmě nejsou. A ne, že nejsou viditelné, nejsou ani dohledatelné. Když jsem si toho začal všimnout a pít se více, opravdu jsem nic nenašel. Čekal jsem na nástěnky před kantýnou nějaké typy "jak se zdravěji stravovat", "jak stravou zlepšit výkonnost", aby nebyli pracovníci unavení nebo jak má například vypadat ideální stravovací rozvrh dne apod. Po dohledávání příčin jsem zjistil, že nástěnky a propagaci ve firmě má na starost jeden ze zaměstnanců personálního oddělení a od tohoto informátora jsem se dozvěděl, že vlastně neví, proč se stravou nezabývá, doufal totiž, že propagaci v tomto ohledu bude mít na starost někdo z kantýny, že si to zaměstnanci kantýny vyvěsí sami. V kantýně jsem se pak dozvěděl, že mají stejný názor akorát směřovaný opačným směrem, že by se o to měl postarat někdo z personálního oddělení, když mají dané nástěnky na starost. Kvůli tomuto nedorozumění, resp. nedostatečné komunikaci, se ve firmě nikde neobjevují informace o ideálním nebo zdravém stravování, ale ani žádné obecné informace týkající se stravování celkově. Dalším důvodem, proč výše uvedené informace nejsou k vidění je, že je potenciální propagátoři považují za

samozřejmě, že přeci každý ví, jak se správně a zdravě stravovat. Opačný názor má zdravotní sestra firemního zdravotního střediska, protože právě tam pak docházejí zaměstnanci, kteří mají problémy s nadváhou, obezitou nebo se stravováním jako takovým.

Zdravotní středisko je jedním z firemních oddělení, nachází se tedy přímo v areálu firmy a má provoz každý všední den. Zaměstnancem je jeden doktor a jedna sestra, některé dny v týdnu je přítomen i fyzioterapeut. Jedná se jak o benefit, tak o výhodu pro zaměstnavatele. Pro firmu je to usnadnění, protože všechny pracovní prohlídky se mohou konat přímo v areálu, nemusí kvůli tomu zaměstnanci odcházet z práce a také jak tvrdí Kotarba a Bentley (1988), může to omezit náklady, zvýšit produktivitu zaměstnanců nebo sloužit jako přívětivý benefit pro zaměstnance, kteří se zde mohou zaregistrovat a mít firemního doktora jako svého obvodního lékaře. Navíc jsou tu poskytovány služby fyzioterapeutické, pomoc s odnaučováním kouření, pomoc s obezitou nebo jinými nutričními problémy.

*ZS: "Tyhle problémy řešíme normálně v rámci zdravotní péče o lidi. Oni si můžou volat, oni si chodí a diskutují, když chtějí zhubnout, tak jim dáváme rady, porady, eventuálně odkazujeme na diabetologii nebo jo... na všechny, který se věnují zdravé stravě a samozřejmě s nima prodiskutováváme co by měli změnit, co by neměli změnit. To máte ale normálně v rámci zdravotního střediska jako takovýho."*

*Já: "Jo, takže tu jsou případy, kdy se s nimi řeší strava."*

*ZS: "Samozřejmě, že jsou. Řešíme s nimi no... odnaučujeme je kouřit, máme program odnaučování kouření, program hubnutí, to máte ale normálně standard. To v dnešní době patří normálně do obvodu, když to tak řeknu. My nejsme jenom v rámci pracovního lékařství, ale my máme i obvod."*

*Já: "Jojo, to vím."*

*ZS: "Takže zhruba 70 % zaměstnanců jsou u nás v obvodě, tudíž s náma řeší úplně všechno."*

*Já: "Dobrá, a ještě teda tady na ty programy, právě třeba pro to hubnutí a tak... tak šlo to z vrchu jako z firmy nebo to vychází od..."*

ZS: "Ne. To máme my, to vychází od nás a oni jsou lidi naučený, oni se chodí ptát sami. Jo... když chtěj, tak samozřejmě v rámci odběrů, v rámci normálně klasického vyšetření jim člověk doporučí (důrazně řečeno), co by měl eventuálně dělat a když jim to nejde, tak doporučujete dál, jaký možnosti jsou. Buď hubnoucí programy nebo návštěva specialistů..."

Já: "No... a jestli se můžu zeptat v řádech, jak se to tady vyskytuje, jestli byste dokázala říct."

ZS: "Zhruba jednou za měsíc."

Já: "Jednou za měsíc?"

ZS: "Jde na hubnutí... a dejme tomu tak... (povzdechne si) tři do týdne, na odnaučování kouření"

[...]

ZS: "No, ale pak mezitím máte zdravou stravu, člověk jim říká a vysvětluje, co by měli měnit v jídelníčku, ale to už je pak to, co má člověk normálně z praxe. Jo s tím, že teda ze shora nám vyšli vstříc s tím, že i to je super, mají zdravou stravu vedle (myšleno v kantýně). Pravda je, kdyby to šlo do detailu jo, tak zase až tak zdravá strava to úplně není, ale aspoň je tam zelenina, což je úplně úžasný zavít do jídelníčku, tím člověk musí začít."

Já: "Jo, a to jste nějakým způsobem naznačili vy, že by tam měla být..."

ZS: "To vzešlo v rámci civilizačních onemocnění<sup>3</sup> a civilizačních chorob jako bonusy. Jo, že bonus byl, že by bylo fajn, kdyby tam bylo něco zdravýho, protože si spousta lidí stěžovala, že buď jedí jenom housky nebo jenom saláty, myslím míchaný saláty, tak jestli by nebyla ta možnost. Vzešlo to i od lidí."

Podle Parusnikové (2000) je zdraví něco, co mohou mít lidé pod kontrolou. K tomu jim dopomáhají jednotlivé programy a kampaně (tamtéž), v našem případě zaměstnancům pomáhá navíc zdravotní středisko, resp. jeho zaměstnanci. Nejdříve se to

---

<sup>3</sup> "[...] mezi ně patří především nemoci srdce a cév, vznik určitých nádorů, cukrovky, hemoroidů, žlučových kamenů atd." (VALENTA, Miloslav. *Výživa, obezita a civilizační choroby* [online]. © 2006 [cit. 2022-05-30]. Dostupné z: <https://www.aerobicstyl.cz/magazin/clanek/vyziva-obezita-civilizacni-choroby/>) V rozhovoru však vycházíme spíše z nadváhy, obezity a jiných nemocí spojených s nesprávnou výživou.

řeší interně, pohovor s pacientem, vyšetření, zjištění návyků (zlozvyků), následné doporučení, jak postupovat a pokud je tato péče nedostatečná, následuje převedení ke specialistům. Jedná se o diabetology, proktology nebo vyloženě specialisty na zdravou stravu, ale nejvíce jde o pomoc s hubnutím. Speciální programy nejsou nařizené firmou a do jejich zavedení o ně nejevila zájem. Změna nastala s prvními programy, po kterých se firma o tyto věci začala zajímat. Sami účastníci těchto programů se buď chodí zajímat sami od sebe, nebo po některém z vyšetření, když jim sestřička doporučí zdravější stravu, stoupne i jejich zájem o zdravější životní styl. Důvodem vstupu do tohoto procesu sebezdokonalování je podle Kotarby a Bentleyové (1988) zaprvé zájem o všudypřítomný trend zdraví. Zájem je o moderní hodnoty mládeže, zdraví, krásy či motivace (tamtéž). Zadruhé se jedná o příležitost zaměstnanců pro změnu životního stylu a vytvoření nového stylu sebe sama (tamtéž). Otázkou je, jak dlouho zaměstnanci vydrží. Podle sestřičky si málokdo vezme jejich rady k srdci, a ještě méně lidí se jimi dokáže řídit nějakou delší dobu, natož aby se tyto změny staly běžnými aktivitami a došlo k již zmíněné změně životního stylu. Taková změna není jen tak, odstranit určité zlozvyky může být velmi náročné. Nejedná se například pouze o změnu stravování, ale o celý řetěz změn na sebe navazujících. Od denního a stravovacího režimu, přes nákup jídla až po jeho přípravu. Právě denní režim stravování je ovlivněn mnoha faktory jak fyziologickými, tak i psychickými či sociálními (Dvořáková-Janů, 1999). Celkově je velmi těžké udržet si aktivní účast v těchto programech s přihlédnutím na vliv rodiny, práce a určitého životního stylu celkově (Kotarba a Bentley, 1988). Naopak velký vliv na úspěch má předchozí pozitivní zkušenost s některým z programů (tamtéž), takže pokud například někdo ze zaměstnanců uspěje v programu odnaučování kouření, je větší pravděpodobnost, že bude úspěšnější i v hubnutí. Takové případy jsou však v praxi ojedinělé.

#### **4.1.2 JAK STRAVOVÁNÍ VE FIRMĚ FUNGUJE?**

Většina zaměstnanců se stravuje ve firemní kantýně. Ta se nachází blízko vrátnice v přízemí již zmiňované budovy A, z hlediska zásobování je to takticky situované blízko vjezdu do areálu, avšak někteří zaměstnanci ze vzdálenějších oblastí v areálu to nemají úplně blízko. Všichni jsou však schopni se do kantýny dostat pěšky do 10 minut. Chodba, ze které se vstupuje do kantýny, je na to, kolik se těmito místy každý den kolem oběda



prožene lidí, nešťastně úzká. Na šířku se najednou vedle sebe vejdou maximálně dva lidé. Kantýna sama zaujímá celkem velký prostor, sestává se z jedné velké místnosti, kde je zároveň výdej jídla i místa k sezení a jedné menší místnosti se stoly a židlemi. Výdej jídla probíhá klasickou metodou, člověk si vezme táč s příborem a jde daným směrem, v tomto případě do půlkruhu. Hned na začátku je sekce připomínající interiér nějakého maloobchodu s potravinami, nachází se zde totiž chladicí regály s běžnými potravinami jako v samoobsluze, balená šunka, sýry, paštiky, jogurty. Regály se sladkostmi, baleným čajem, rozpustnou kávou, ale i sprchovým gelem a jiným drogistickým zbožím navazují hned vedle. Atmosféru samoobsluhy mohou navazovat i dva proutěné koše každý den s čerstvými houskami nebo rohlíky a nad tím umístěné různé druhy sladkého pečiva. Při postupu dál, narazíme na výdej hlavních jídel, který začíná malou mističkou salátu, dále výdej polévky a následně hlavního jídla. Na konci je mimo nabídky pití včetně kávy a čaje, také kasa, u které se zaplatí vše, co si člověk dopředu neobjednal. Objednat se dá pouze hlavní jídlo, a to přes mobilní aplikaci, internet, nebo objednávací automat před vchodem do kantýny. Jídelníček je připraven vždy na následujících 14 dní, aby si zaměstnanci mohli naplánovat své menu dopředu.

Každý den je výběr ze šesti jídel, první dvě jsou hotovky, většinou jde o nějakou omáčku s přílohou, zároveň se jedná o nejlevnější jídla. Oběd číslo 3 je vždy salát na různé způsoby, jedná se o studené neohřívané jídlo, ovšem není vždy bezmasé a může být podáváno s pečivem. Dalším jídlem je jídlo vegetariánské a poslední dvě jsou minutky, ty jsou dražší, zato mají ale větší gramáž a jedná se většinou o nějaký kus masa s přílohou a salátem. Všechna hlavní jídla jsou firmou dotovaná a zaměstnanec má proplacené cca dvě třetiny plné ceny<sup>4</sup>. Nárok na dotaci má každý zaměstnanec po odpracování třech hodin daný den a zároveň pouze na jedno jídlo denně. Samotné jídlo se v kantýně nevaří, vaří se jinde a do firmy se obědy dováží, úplně přesný příklad, toho jak Ferrarová (2018) současný stav stravování popisuje. V kantýně se teplá jídla ohřívají a udržují ve správné teplotě, výjimkou jsou saláty, které se dělají na místě. Mimo občerstvení v kantýně nabízené je možnost si zde ohřát a konzumovat své vlastní jídlo. Kantýna je vybavena mikrovlnou troubou a nádobím k osobní potřebě. Otevřená je od rána od 8:00 do 14:00.

---

<sup>4</sup> Na přání firmy není uvedena přesná částka dotace.

Dalším místem, které mi sloužilo jako výchozí bod v mém výzkumu, byl již zmíněný svačinový koutek před vstupem do oblasti výroby, kde dělníci tráví své přestávky. Doba na odpočinek se každému střídá různě a je přesně časově vymezena, výrobní stroje stále jedou a nejde je nechat být dlouho bez dostatečné obsluhy několika operátorů. Místnost je celkem strohá, je v ní několik stolů s židlemi, mikrovlnná trouba, pár umyvadel, tři jídelní automaty, z toho dva se sladkostmi a jeden s bagetami a sendviči. Mimo jídelní automaty jsou zde ještě automaty na perlivou a neperlivou vodu a pracovní pomůcky jako rukavice, respirátory, špunty do uší apod. V těchto případech se však jedná spíše o "výdejní místa" než o automaty, jelikož za to dělníci neplatí. Na první pohled jsem byl překvapen, proč je místnost tak strohá, po chvíli pobytu v terénu jsem pochopil, proč zde firma nechce budovat nějaký pohodlnější odpočinkový prostor. Strohost této místnosti spočívá v tom, že jí prochází velké množství lidí, musí tedy procházet lidé z jedné části firmy do druhé (směrem ke kantýně), takže na oběd tudy proudí desítky lidí a při vyšším počtu stolů a židlí by zde ubývalo místo na průchod. Zároveň, mimo čas oběda, tu stejně nemají dělníci moc času, jejich čas na odpočinek je každou hodinu 5-10 minut (záleží, na které jsou lince).

*IJ: No jako... ono by to ani jinak nešlo, přes obědy tady furt choděj lidi.*

*Já: A o těch přestávkách?*

*IJ: No to, když máme chvíli pauzu, těch 5 minut, tak si tak tak dojdu na záchod a pak čumim do mobilu (smích).*

Opakem takto strohého místa, kde si mohou zaměstnanci výroby ohřát oběd nebo sníst svačinu, je kuchyňka na jednom kancelářském oddělení. Ferrarová (2018) s odkazem na Pierra Bourdieu píše, že podle něho je stravování ovlivněno příslušností k určité sociální třídě. Rozdílné způsoby stravování a celkově životní styly vycházejí ze sociálního postavení (tamtéž), a právě tuto hierarchii lze vidět i na tomto příkladu. Dělníci pracující na směny mají k dispozici strohou místnost s mikrovlnnou troubou a oproti tomu stojí kancelářští pracovníci mající plně vybavenou kuchyňku s nádobím přímo v kanceláři.

*"Za posledních několik desetiletí se zásadně změnil způsob stravování, i to, co jíme. Stále více se prosazují potraviny, které jsou prakticky připravené k použití" (Fischler in Ferrarová, 2018, s. 42).*

Automaty s tzv. "chlazenkami" se staly důležitými neživými aktéry v mém výzkumu. Jedná se o stravovací automaty se zachlazenými zaizolovanými krabičkami obsahující jednu porci konkrétního jídla. Jsou rozmístěny různě po firmě a slouží jako náhrada kantýny, například při odpoledních a nočních směnách. V automatech se snaží zaměstnanci kantýny dodržovat stejně diverzifikovanou nabídku jako při obědovém menu, snaží se tedy, aby bylo v automatu vždy minimálně jedno bezmasé jídlo, jedno "zdravější" jídlo a jedno sladké jídlo. Dotace platí pro jídelní automaty stejně jako pro jídla vydávaná v kantýně, jedno jídlo na den (směnu) mají zaměstnanci dotované, každé další musí být uhrazeno v plné výši.

*IJ: "Jo, chlazenky беру... Ani ne tolik při сhитe, то обčas, как kdy, třeba... неvím, jednou, двакrát do týdne, ale спиш si je беру domu. Prostě, přijdu domu a už se mi nechce nic dělat, že jo, tak já taky nemám ženskou, takže уваріно není a mně se nechce."*

*Já: "Takže to využíváte místo toho, abyste musel vařit?"*

*IJ: "No jasně... jako já si taky vařím, обčas, ale knedlíky s omáčkou to zas si neudělám, že jo" (ukazuje na podobnou chlazenku v automatu)*

*[...]*

*IJ: "Když mám chuť na teplý, tak to hodím do mikrovlnky a je to... no a na víkendy, když nemám směnu, si беру tak třeba пět klidně" (smích)*

Krabičky, kterým nikdo ze zaměstnanců neřekne jinak než "chlazenky", zaměstnanci využívají hojně. V tomto případě se jedná o dělníka pracujícího na směny, kdy aktér opravdu vyplňuje chlazenkami svůj jídelníček i mimo práci, dokonce, jak podotknul, nosí si je převážně domů. Nahrazuje tím potřebu si vařit, šetří tím čas a zároveň rozšiřuje jídelníček. Jak sám podotkl, některá jídla, která si nosí z automatů domu, by si sám nikdy uvařit nezvládl. Finančně je to pro něho přívětivé, nemohu zde uvést přesné částky, ale i v plné výši (bez dotace) za jednu chlazenku zaměstnanci zaplatí zhruba o 30-60 Kč méně, než za polední menu v restauracích/jídelnách v dané lokalitě. Odběr chlazenek domů je pro zaměstnance výhodný, ulehčuje jim přípravu jídel mimo firmu. Jedná se o styl stravování charakterizován pohodlností industrializace (Sobreira,

Garavello a Nardot, 2018), naberou si, kolik potřebují jídel na víkend a o vaření se starat nemusí. Důvod v tomto případě je "aby se nemuselo vařit", jsou však i další důvody odběru krabiček. Ostatní informátoři se zmiňovali o tom, že berou chlazenky domů jako večeři pro děti, či manžela/manželku.

*MB: "Když třeba vím, že já i manželka nebudeme stíhat nakoupit, tak vezmu třeba jednu, dvě chlazenky. Mně jako nevadí si dát k večeři něco malýho, ale pro děti třeba nebo... no ono se to vždycky sní, že..."*

*Já: "A to berete jen z důvodu "aby bylo něco k jídlu", nebo jak to vidíte chuťově, chutnají vám?"*

*MB: "Jó, tak to zase jo, kdyby nám to nechutnalo, tak to nekupuju a byly by párky" (smích)*

V tomto případě je důvod "když se nestihne vařit", oproti předchozímu "aby se nemuselo". Jako příklad uvádím informátora odlišného od předchozího příkladu, jedná se o vysoce postaveného manažera s pružnou pracovní dobou a možností mobilní práce<sup>5</sup>. Ten se stravuje převážně v kantýně, jelikož je v jeho pracovní době kantýna v provozu, ale přesto občas nějaké chlazenky domů nosí. Důvody jsou převážně časové, když nestíhají připravit večeři, tak si domů vezmou pár krabiček, aby byla rodina zajištěna. Obstará tím plnohodnotné jídlo místo nějaké alternativy, kterou by museli místo krabiček vymyslet. Tato stravovací služba tedy překračuje hranice firmy a zasahuje i do běžného života jejich zaměstnanců a jejich rodin. Rodina zde přechází do role pouhých konzumentů, přestávají mít z časových důvodů moc a dohled nad přípravou jídla, jelikož práce na přípravě těchto jídel se provádí ještě dávno před příchodem jídla do domácnosti (Fischler, 1988). Lidé se tak odevzdávají rozjetému cyklu moderního stravování, v němž o historii, původu ani výrobě jídla nic neví (tamtéž). Vaření se vytratilo z jejich kuchyně do velkých vývařoven (Ferrarová a kol., 2019).

---

<sup>5</sup> Práce z domova (anglicky homeoffice)

## 4.2 ZDRAVÁ STRAVA JAKO JASNÁ VĚC

### 4.2.1 REFLEXE ZDRAVÉHO JÍDLA

Globální trendy zdravého stravování nám jsou všem známy, stejně jako píše Parusniková (2000) o zdraví celkově. Každý z informátorů potvrdil, že se s pojmem zdravá strava setkává často, když jsem však rozvinul konverzaci a začal se ptát v jaké míře se s tím setkávají, jak na ně působí a jak vlastně zdravou stravu chápou, odpovědi se mi dostaly různé.

*Já: "Co je tedy podle Vás zdravá strava?"*

*MN: "Podle mě je to jednoduchost jídla, víš... čím míň úprav, tím líp. Jednoduchá příprava pro mě znamená zdravější jídlo. Když jsou brambory vařené, tak to беру jako zdravější, než když jsou jinak zpracované, stejně tak s masem třeba."*

*Já: "Dobrá... a řídíte se tím i ve Vašem stravování?"*

*MN: "Ano, já si třeba беру občas jinou přílohu k těm jídlům, pokud je to možné tady nebo si dělám sama zeleninu a dám si tady v kantýně jídlo bez přílohy, to záleží, ale to jen občas..."*

Dvořáková-Janů (1999) píše, že závislost člověka na jídlu odpovídá závislosti člověka na přírodě, od přirozenosti byl člověk nucen obstarávat si potravu, která nebyla samozřejmostí. To, jak strava dnes vypadá, je dáno sociálními a kulturními představami. Složitost přípravy jídel souvisí s rozvojem potravinářského průmyslu a vlivem industrializace (Fischler, 1988), můžeme tedy předpokládat, že zmíněná jednoduchost přípravy jídla je jakýmsi návratem k přírodě, návratem do dob, kdy průmysl a industrializace neměla na jídlo vliv. Sobreira (2018) také píše, že *"způsoby výživy se mění v důsledku urbanizace a globalizace, dochází tedy k proměně přirozených potravin a jejich přípravy za nový věk průmyslového zboží, kde se zapomíná na manipulaci s potravinami"* (Sobreira, Garavello a Nardot, 2018, s. 7)

Fischler (in Ferrarová, 2019) tvrdí, že člověk je všežravec, může svobodně rozhodovat o tom, co bude jíst, zároveň také výběr záleží na sociálních představách, které jsou ve společnosti sdílené, a které daný člověk o zdravém stravování má, v tomto

případě si občas aktér volí zdravější přílohu, kterou kombinuje s objednaným jídlem. Ve firemní kantýně je možnost si vzít jídlo bez přílohy nebo někdy přílohy některých jídel kombinovat, záleží však na počtu objednaných a dodaných jídel. Zaměstnanci kantýny se však pokaždé snaží vyjít svým zákazníkům vstříc.

*Já: "A řešíte ještě něco jiného, co by mohlo souviset se zdravým stravováním?"*

*MN: "Ano, docela lpím na původu masa [...] já třeba nevěřím mletému z obchodáku."*

*Já: "A to ho nekupujete vůbec nebo...?"*

*MN: "Já si melu vlastní... protože Bůh ví, co do toho dávaj, takže kupuju normálně vepřový nebo hovězí u řezníka a pak si ho doma namelu... teda manžel spíš"*

*Já: "No a praktikujete to často?... když s tím máte takové práce navíc. Neznamená to, že ho máte míň častěji, než když byste ho koupili v supermarketu?"*

*MN: (chvíli přemýšlí) "Jó... no to asi jo"*

Podle Ferrarové (2019) jde o strach z neznámého. Informátorka v tomto případě uznává obavu z potenciálně "nečistých potravin" (tamtéž) s neznámým původem, a proto si radši koupí kvalitní maso od maloobchodníka, sama si ho namele, aby věděla, co její rodina jí. Maso jí z těchto zdrojů stojí v průměru víc peněz a zároveň mají mleté maso méně často, než kdyby tento proces přeskočili zakoupením již namletého masa v obchodu. Za "čisté" potraviny jsou považovány takové, u kterých je znám původ, který přitom není pro konzumenta nikterak odpuzující, nebo takové, které jsou co nejméně opracovány chemickými látkami (tamtéž). Důležité jsou také informace o způsobu konzervace a délce dopravy, celkově jsou za čisté považovány takové potraviny, které neprošly průmyslovým zpracováním (tamtéž). Informátorka sice nemá přehled o původu a kvalitě surovin dodávaných k přípravě obědů ve firmě, nicméně má v zaměstnanci zajišťující firemní stravování důvěru, a tak jí nepřijde důležité se nad tímto problémem vůbec pozastavovat. Podle jejích slov by s tím stejně nic nezmohla.

S tímto také souvisí názory dalších informátorů na otázku: "co je to zdravá strava?". Mezi odpověďmi se také vyskytla sezónnost potravin, kdy aktéři dbají na sezónní zeleninu, ovoce a jiné potraviny. Jak pravil jeden z informátorů: "jahody v zimě?... to taky člověk neví, co je to zač". Jíst v zimě potraviny, které se vyskytují v naší

lokalitě pouze v létě, je podle aktérů nepřírozené. Také nemají důvěru v kvalitu těchto potravin, nevědí, jak dlouho strávily přepravou do cílové destinace a pochybné jim přijdou také s tím související konzervační metody.

*MB: "Zdravá strava rovná se pestrá strava... Taky teda jíst všechno s mírou, nepřejídat se a je v zásadě jedno, jestli člověk jí víc zeleninu a ty vyloženě zdravý věci, anebo jí prostě steaky, což si myslím, že je taky zdravý jídlo, ale prostě aby to bylo taky pestrý no... což možná u mě není taky úplně to pravý, protože... že jo... já nemusím luštěniny a takový ty jídla, co vypadaj hodně zdravě, ty si taky radši nedám (smích) a radši preferuju jídlo, který mi chutná ve zdravém množství, než to, který je zdravý."*

Člověk je všežravec, když nějaký druh jeho potravy vymizí, adaptuje se na jiný a dokáže přežít (Fischler, 1988). Tato svoboda nám však také přináší nutnost stravovat se rozmanitě, nedokážeme přijmout všechny potřebné živiny z jednoho určitého druhu potravy, a tak musíme naši stravu diverzifikovat (tamtéž). Tuto protichůdnost Fischler (1988) označuje jako "paradox všežravce". I přes uvědomění si nutnosti pestré stravy participant není dostatečně odhodlaný k tomu řídit se jeho idejemi zdravé stravy a radši volí svůj jídelníček podle chuti v omezeném množství, neboť sám považuje množství jídla za jeden z faktorů zdravého stravování. Pestrost a vyváženost, jež zmiňovali i ostatní informátoři, se staly odpovědí, která se vyskytla nejčastěji, dokonce ve většině případů nejdříve vymýšleli informátoři jiné definice, ale po chvíli konverzace sami došli právě k tomuto závěru.

#### **4.2.2 VÝSKYT ZDRAVÉ STRAVY V TERÉNU**

V jedné z předchozích kapitol jsem již poukázal na výskyt, resp. absenci, pouček a rad ohledně zdravého stravování v okolí kantýny a na chodbách firmy. V následující kapitole se pokusím popsat, jak je to se zdravým jídlem a stravováním jako takovým.

Ve firemní kantýně je možné si zakoupit různé saláty mimo obědové menu, většina z nich je míchaná. Jedná se o zeleninovou směs s nějakou zálivkou, může být smetanová, jogurtová, ale také třeba s olivovým olejem. Nevýhodou těchto salátů je, že jsou již hotové, připravené ke konzumaci, není tedy možnost si je nějak upravit například

odebráním zmíněné zálivky. Občas se v nabídce vyskytuje i salát, který zálivku nemá vůbec nebo ji má zvlášť, přiloženou v samostatném balení. Tento typ je mezi zaměstnanci oblíbenější, jelikož mají možnost si zálivku nepřidávat a salát si tak upravit podle svých představ. Někteří zaměstnanci mají v kanceláři své vlastní koření a jiné věci k dochucení svých pokrmů, možnost dochucení solí a pepřem je také ve zmíněné kantýně. Tyto saláty bez zálivky mají v oblibě především ženy, muži naopak preferují saláty míchané, ke kterým si nejčastěji dokupují pečivo a využívají to jako svačinu. Ženy, kterých jsem se ptal potvrdily, že jim salát s přikoupeným pečivem často vystačí i jako hlavní jídlo.

Mimo zeleninové saláty je každý den k dispozici i "ovocný salát", jak to nazval jeden z informátorů. Jedná se o mističky nakrájených kousků ovoce, které se připravují každý den přímo v kantýně. V tomto případě se jedná o sezónní ovoce, mimo banány, jablka a hrušky, které se používají celý rok. Miska je doplňována v zimě například mandarinkami a pomeranči, kdežto v létě se běžně objevují i jahody, borůvky nebo nektarinky a broskve. Při pátrání po původu tohoto ovoce mi bylo vysvětleno, že je dováženo z místního obchodu zaměřujícího se na prodej ovoce a zeleniny, a ne z velkoobchodních řetězců.

Když tedy porovnáme tyto dva typy salátů, zeleninový a ovocný, vidíme určité shody. U obou salátů se konzument nepodílí na jeho přípravě, oba dva jsou připravené k okamžité konzumaci, ale přesto zde určité rozdíly jsou. Zeleninové saláty jsou balené, vakuované a do firmy dovážené, konkrétně ty míchané se zálivkou jsou také s přidanými konzervačními látkami, to vede k nedůvěře ohledně kvality a čerstvosti zeleniny (Fischler, 1988).

Na druhou stranu ovocné misky, připravované každý den, vzbuzují u zaměstnanců větší důvěru v čerstvost těchto potravin. Tato důvěra vychází i z důvěry v personál kantýny. Většina zaměstnanců má s pracovníky v kantýně přátelský vztah, věří, že se o přípravu jídla starají pečlivě a když tedy ví, že misky s ovocem jsou jimi denně připravované, nemají takové obavy ohledně čerstvosti daného ovoce.

Může se tedy zdát, že se tento příklad ovocných mističek, oproti zeleninovým salátům, vymyká Fischlerovým (1988) teoriím o moderním stravování, které tvrdí, že vlivem anonymizace výroby jídla mají lidé obavy o kvalitu a čerstvost jídel. Je tomu tak pouze kvůli tomu, že zaměstnanci důvěřují pracovníkům kantýny. Dalším znakem moderního stravování podle Fischlera (1988) je způsob, jak je jídlo "prezentováno". Podle něj (tamtéž) je v dnešní době typické, když je jídlo zpracováno, připraveno



k okamžité konzumaci, a to oba naše příklady jsou. Jak ovoce, tak zelenina jsou oloupané, nakrájené a připravené v misce. Tuto teorii potvrzuje i tvrzení vedoucí kantýny. Dříve než se začaly tyto mističky s ovocem připravovat, byla v kantýně možnost zakoupit si ovoce po kusech. Jednotlivé banány, jablka, hrušky apod. však, takto v celku, nenakrájené, nenamíchané s jinými druhy ovoce, nešly na odbyt.

*JV: "Já, jak na tom vidím etiketu, tak je mi jasný, že to bude nějak ošetřený.... obzvlášť, když je to takhle balený. Jako jo, dávám si to... vlastně i docela často, když si nestihnu připravit svoji zeleninu nebo doma nestihám, že jo... tak tohle kupuju"*

*Já: "Jako, že se snažíš zařazovat zeleninu do jídelníčku každý den, tak tohle bereš jako náhradu, když nestíháš?"*

*JV: "Jo jo, přesně... ne teda úplně každé den, ale snažím se jíst zeleninu denně. [...] Přijde mi fajn, že ta možnost tady je... kdyby nebyla, že jo, tak si tu zeleninu nedám, když si ji sama nepřinesu, ale takhle si ji koupím a mám co na sváču místo něčeho sladkýho." (smích)*

Tato informátorka si ovocné mističky a saláty kupuje pravidelně. Nahrazuje jí to zdroj zeleniny, když si z určitých důvodů nepřinese svoji vlastní. V případě, kdy si kupuje připravenou zeleninu či ovoce, je pro ni občas rozhodující, které druhy se v misce či salátu vyskytují. Saláty mohou obsahovat některý druh, který třeba zrovna nemá v oblíbené a sama by si ho do svého salátu nepřipravila, v těchto případech ke koupi nedojde. Můžeme tedy mluvit o pravidelném nakupování těchto potravin, ale zároveň také tvrdila, že preferuje donesenou zeleninu a ovoce z domova. Tento způsob je cenově výhodnější a zároveň si sama může zvolit pestrost vlastnoručně připravených salátů. V létě si nosí zeleninu z vlastní zahrady, v tu vkládá největší důvěru, jelikož má přesnou představu o jejím původu, způsobu zpracování a přípravě.

I přes některé obavy z kvality a čerstvosti připravených salátů, či přesně dané rozmanitosti ovocných misek, zaměstnanci tyto nabídky hojně využívají a jsou s nimi převážně spokojeni. Vyskytly se však i některé kritiky, návrhy na zlepšení, převážně šlo o zavedení tzv. salátového baru. Narozdíl od připravených salátů, by zde byla možnost namíchat si vlastní zeleninu (popř. ovoce) přesně podle chuti. Podle vedoucí kantýny na

to však nejsou finanční prostředky a zároveň by zde hrozila vyšší míra plýtvání nesněžených potravin.

Nedávno se v kantýně začaly připravovat "zdravé snídaně". Tyto snídaně představují většinou připravený krajíc žitného nebo jiného cereálního chleba s různými pomazánkami, od tvarohových po zeleninové. Důraz je kladen na výběr chleba, aby se nejednalo o klasické "světlé" pečivo (vyrobené především z pšeničné mouky), ale o celozrnné pečivo s vyšším obsahem vlákniny. Pomazánky se průběžně mění a jsou navrch doplňovány různou zeleninou, ořechy, ovocem, ale i například tuňákem, parmskou šunkou a různými sýry. Odlišným druhem těchto snídaní jsou jogurty, většinou se jedná o jogurty "řeckého typu" nebo jiné s vyšším obsahem bílkovin, jsou doplňovány ořechy, semínky nebo různými druhy müsli a ovocem. Když je použito müsli, tak bez přidaného cukru, založené na ovesných vločkách a sušeném ovoci. Vždy je v nabídce dva a více druhů, aby měli zaměstnanci možnost výběru. V nabídce se častěji vyskytují obložené chleby než jogurty. Podle vedoucí kantýny to závisí na větší oblibě obložených chlebů. Zdravou snídani připravují zaměstnanci kantýny ve firmě každý den ráno a téměř každý den je nabídka také vyprodaná. Celkově tuto nabídku využívaly spíše ženy, nebo alespoň po dobu mého pozorování. Pro ně je totiž jedna porce chlebů či jogurtu dostačující a může se tedy v těchto případech jednat o plnohodnotnou snídani, využívají je však i ke svačině v průběhu dne. Pro muže, kteří si tyto produkty kupují, představuje jedna porce spíše svačinu než snídani, odpovídá tomu také čas v průběhu dne, kdy nabídku využívají. Dalším faktorem ovlivňujícím výběr zdravé snídaně je cena, jelikož se podle vedoucí kantýny jedná o kvalitní suroviny, je i cena o něco vyšší než například u klasických obložených housek, sekané v housce a podobných produktů, které kantýna nabízí mimo výdej oběda. Tyto snídaně můžeme považovat za zdravé, jelikož to i vyjádření zdravotního střediska potvrzuje, sestra tvrdí: *"Zdravý snídaně, to je ideální, protože... i to odpovídá tý zdravý stravě, co jsem koukala, ale je to drahý... ale co je zdravý, to je drahý, že jo..."*

Mimo tyto možnosti si mohou zaměstnanci ve firemní kantýně zakoupit různé "zdravější" pamlsky jako proteinové chipsy, proteinové a ovesné tyčinky, rýžové chlebičky a další. Ferrarová (a kol., 2019) tvrdí, že se potravinářský průmysl snaží poskytovat něco neobyčejného, lepšího, aby přitáhl spotřebitele. Přesněji říká, že se jedná o *"léčivé a dietní potraviny a potravinové doplňky"* (tamtéž, s. 8), v našem případě jde o zvýšené množství bílkovin v "proteinových" produktech a jogurtech nebo vyšší

množství vlákniny v chlebech používaných na "zdravé snídaně". V nabídce jsou i nápoje obsahující jiná sladidla než cukr, nebudu se však pouštět do porovnávání, jestli jsou ostatní sladidla pro tělo zdravější než cukr, neboť je to mimo mé vědecké znalosti. Pro nás je důležité to, že je ve firmě výběr z těchto možností, protože, jak tvrdí Barthes (in Ferrarová, 2018, s. 41), cukr je spojen s určitým chováním, podle toho, jak jsou lidé zvyklí, tak se stravují.<sup>6</sup> Stejně tomu tak je u teplých nápojů, jako je káva nebo čaj, i zde mohou zaměstnanci volit mezi cukrem a umělými sladidly.

### 4.2.3 STRAVOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ, ZDRAVÉ A NEZDRAVÉ

Jak funguje obědové menu bylo popsáno již v jedné z kapitol, nyní bych chtěl poukázat na to, zda zaměstnanci obědy považují za zdravé či nikoli. Taktéž jsme se dozvěděli, že každý považuje za zdravou stravu něco jiného, pokud tedy přihlédneme na výpovědi jednoho z informátorů, který tvrdil, že považuje za zdravé stravování takové, které je v přiměřeném množství bez ohledu na to, co člověk jí, můžeme se zaměřit na velikost obědových porcí.

*MB: "Snídám vždycky doma, každý den, ať se děje, co se děje, tak vždycky snídám. To vždycky jako... Já nedokážu vyběhnout z baráku nenasnídaně a snídat někde po cestě, nebo až v práci [...] to radši vstanu o půl hodiny dřív, ale vždycky se nasnídám v klidu doma, to je jako základ a... potom během dne mám vlastně jenom jedno jídlo, a to je oběd, vypiju obvykle čtyři až pět kafí... tři, čtyři hrnky kaf... teda čaje [...]"*

*Já: "A nesvačíte?"*

*MB: "Nesvačím"*

*Já: "Vůbec? Ani dopoledne, ani odpoledne?"*

*MB: "Ne... čas od času si vezmu do práce banán nebo jabko, ale to je spíš výjimka, protože na to většinou zapomenou, protože tak nějak pro mě to není důležitý, já většinou... když se ráno nasnídám, tak do oběda vydržím, dám si oběd, tam je ta porce vždycky dostačující a... a pak se najím až doma, když přijdu [...]"*

---

<sup>6</sup> Jeho výzkum byl zaměřen na americký způsob stravování (Barthes in Ferrarová, 2018, s 41)

Tento informátor pracuje v kanceláři, nemá přes den nikterak fyzicky náročnou práci a většinou mu vystačí tři základní jídla denně. Porci v kantýně považuje za dostačující a dokáže ho nasytit na celé odpoledne, a to z práce odchází převážně až po páté hodině odpoledne. Oproti tomu dělník ve výrobě, pracující na směny, který je v práci ještě kratší dobu než předchozí příklad, jedná-li se o třisměnný provoz, potřebuje jídla během dne víc. Obědovou porci považuje také za dostatečnou, jen k tomu musí ještě připojit další svačiny na dopoledne i odpoledne. Sám zájem o zdravé stravování nemá, nicméně vyšší příjem jídla potřebuje, protože má i vyšší energetický výdej při fyzicky náročnější práci než zaměstnanci v kanceláři.

[...]

DH: *"No tak... jak pracuju na směny, tak to nejde takhle úplně říct, ale když je to dopolední... no tak normálně snídane ráno, jak stíhám, že jo... někdy víc někdy míň... pak svačinu si dávám dopoledne vždycky, no oběd..."*

Já: *"Pak ještě svačíte? Odpoledne myslím."*

DH: *"Jasný no... vždycky. Já bych to bez jídla nedal" (smích)*

[...]

Já: *"A řešíte nějak zdravou stravu? Hlavně v kantýně myslím, nebo se rozhodujete podle chuti."*

DH: *(smích) "Ne ne, se na mě podívej" (smích) "Já tohle neřeším, dávám si, co chci... jak jsi to říkal?"*

Já: *"Podle..."*

DH: *"Jo, podle chuti."*

Pokud použijeme Bourdieuho (Bourdieu, Nice, 2000) rozdělení sociálních tříd, kdy vyšší třídu představují kancelářští pracovníci a nižší třídu dělníci ve výrobě, můžeme vidět i na předložených příkladech určité rozdíly. Nižší třídy využívají jídlo k získání dostatečné energie, kterou pak mohou přeměnit v práci nebo energii potřebnou k tomu, aby byli danou práci schopni vykonávat (Bourdieu in Ferrarová, 2018, s. 41), protože se

jedná o fyzicky náročnou práci. Vyšší třídy nepotřebují tolik energie, jelikož jejich práce je z fyzického hlediska jednodušší (Machová, Kubátová, 2015, s. 17).

Ženám na druhou stranu obědové porce připadají velké. Jídla často dojídaly s komentáři, že už měly dávno dostatek nebo zbytky jídel nechávaly a odnášely. Když jsem se některých ptal, zda je jim příjemné dojídat jídlo i přes pocit sytosti, odpovídaly většinou stejně, že není. Nechtějí ho však vracet, protože by se zbytky vyhodily. Když jsem se některých opovážlivě zeptal, zda to považují za zdravé, se přejídat, odpovědi byly také shodné, že nikoli a ospravedlňující argumenty opět stejné, že nechtějí, aby jídlo přišlo nazmar. Některé ženy si proto každý den nosí na oběd vlastní krabičku, do které vkládají nedojedené zbytky a odnášejí si je domů. Podobný způsob je, že si automaticky berou do krabičky polévku, která je součástí obědového menu zdarma, jelikož už počítají s tím, že se dosyta nají z hlavního chodu. Vedoucí kantýny na dotaz, proč jsou porce pro všechny stejné, odpověděla, že je i cena totožná a každý zaměstnanec má možnost si říct, že chce menší porci, cena však zůstane stejná. Zaměstnanci mají také možnost si zaplatit jednorázovou krabičku a jídlo včetně polévky si nechat zabalit s sebou.

Když jsem trávil čas rozhovory se zaměstnanci při obědě, ptal jsem se, jak jim strava v kantýně vyhovuje. Odpovědi byly kladné, většina byla spokojena s nabídkou i úrovní stravování, jídlo jim v kantýně chutná, ale samotné obědové menu zaměstnanci za zdravé spíše nepovažují. Některá jídla považují za zbytečně tučná, ať už jde o používání moc smetany nebo argumenty typu: *"špagety tady většinou plavou v oleji"*. Dále také naráželi na moc smažených pokrmů, kdy kritizovali, že ke smaženému sýru, který je podle nich v pořádku, dost participantů ho má rádo, ale už by k němu nepotřebovali smažené hranolky, ale klidně by jim stačily vařené brambory. Ryby se v kantýně také objevují převážně obalované a smažené, místo toho, aby nabídli přírodní rybí plátek. Zelenina se v rámci obědového menu vyskytuje pouze u salátů samozřejmě a minutek, tedy u těch nejdražších jídel, které mají právě o hmotnost zeleniny vyšší gramáž.

Vyskytly se i názory, kdy informátoři měli představu o bezmasém jídle, jako o jídle zdravějším a argumentovali tak, že se sice jedná o zeleninový karbanátek, ale je také obalovaný a smažený. Stejně tak fazolové lusky, které se málokdy podávají bez poměrně velkého množství smetany. Jeden z participantů si bezmasé jídlo nedává z jediného důvodu, ač by na něj někdy chuť měl, a to proto, že mu přijde cenový nepoměr dávat za bezmasé jídlo tolik peněz jako za hotovky, které vycházejí cenově dost podobně,

a přitom maso obsahují. "Já bych si to třeba dal, ale nebudu za kvěťák platit tolik, co za maso [...] ať to daj o deset korun levnější a hned to bude dávat smysl" Podle něho, je výrobní cena jídla bez masa menší než výrobní cena toho s masem, zároveň také tvrdil, že ho bezmasé jídlo tolik nenasytí. Volí tedy pokaždé z ostatních jídel. Celkově však bezmasé jídlo považují zaměstnanci za výhodu.

Když jsem se ještě tohoto stejného informátora ptal, jestli se o tom někdy bavil s někým z kantýny nebo dával nějakou zpětnou vazbu, odpověděl, že nikoli. Kantýna pro tyto případy totiž čas od času rozesílá dotazníky spokojenosti, kde lidé mohou své poznatky a prosby napsat.

[...]

MN: "Já to tady v práci nechávám bejt (myslí zdravou stravu), jak je tu furt co dělat, člověk se nestíhá někdy ani pořádně najíst no... takže... doma jo, to se fakt snažím, i kvůli dětem a celkově."

Já: "Jo kvůli dětem... a vy sama máte zájem se stravovat zdravě?"

MN: "Jo... samozřejmě, jen prostě v tý práci na to není čas... vlastně ani doma ne (smích). Já bych si mohla vařit do práce každý den nebo si připravit něco s sebou, ale to nejde že jo... nejde to s těma víkendama a tak [...] a přes týden to už vůbec."

Já: "Každý den si teda vařit nezvládáte, ale snažíte se? Nebo vaříte si někdy?"

MN: "Jo, to zas jo... i svačiny si dělám někdy."

Já: "Takže ale doma tu zdravou stravu teda vyhledáváte, jo?"

MN: "No je to takovej spíš koníček, prostě když je čas, když nejsme na víkend pryč, když jsem doma a mám na to čas, tak se snažím vařit zdravě [...] baví mě to."

[...]

Já: "A v práci na to vyloženě nemáte čas nebo prostě na to třeba nemáte chuť... jestli se takhle můžu zeptat... drže trochu (smích)"

MN: "Ne, v pohodě" (smích)

Já: "[...] a spíš je chuť na něco, co máte ráda?"

*MN: "No (smích), asi máte trochu pravdu... v té práci má člověk trochu... jako když si v práci dám ovocný knedlíky, tak to vnímám trochu za odměnu, když mě něco třeba šťve nebo tak, tak mi to dá sílu, víte co." (smích)*

Informátorka zdravou stravu ve firmě tolik nevyhledává, jak z časových důvodů, tak preferenčních. Jídlo, na které má zrovna chuť, bere jako kompenzaci za provedenou práci, jako svoji odměnu. O "síle", o které hovoří, však nemůžeme říct, že se jedná o fyzickou sílu, jako v jednom z předchozích příkladů s dělníkem. V tomto případě jde spíše o dodání psychické síly, kdy jídlo, které informátorce chutná, ji přivádí do psychické pohody a zlepšuje jí náladu, když jí třeba něco z jejích pracovních povinností vyvede z míry. Jídlo má pro ni v těchto případech terapeutickou funkci. Zdravé stravování pak nechává tzv. "na doma", sama říká, že to bere jako volnočasovou aktivitu. Mimo práci má na přípravu více času, převážně o víkendech, kdy nemá tolik povinností a může se pořádně věnovat přípravě jídla. Jak sama řekla, od výběru a nákupu potravin až po samotné vaření, které může trvat i celé dopoledne. Zároveň má i více motivace, ano, sama se chce stravovat zdravě, ale když na ní doma závisí i stravování dětí a manžela, tak pro ně chce připravovat jídla zdravější.

Jeden participant, který si přál, aby nebyl rozhovor nahrávaný, ale souhlasil s účastí na výzkumu, je dělníkem ve výrobě, žije sám a děti nemá. Je tedy opakem předchozí informátorky. Do kantýny nikdy nechodí a když jsem se ho ptal proč, odpovídal, že je to z finančních důvodů. I přes dotaci ze strany firmy mu cena za oběd přijde vysoká, a tak si obědy nosí do práce sám. Rozhodujícím faktorem je v jeho případě exekuce, kvůli které mu je podstatná část z jeho mzdy stržena a on si následně musí vystačit výsledným zbytkem. Jeho oběd vypadá každý den přibližně stejně, jedná se o několik housek nebo rohlíků s nějakou přílohou, někdy je to míchaný salát, jindy sýry, uzeniny a podobné. Občas zavítá do kantýny, ale pořídí si balený "hamburger", čímž je nazývaná obložená houska s masem, nebo sekanou v housce a podobné obložené pečivo. Cenově to však vychází jen o trochu levněji než dotované obědové menu. Během rozhovoru jsme postupně přišli na další důvod úbytku financí. Když jsme rozebírali stravování během dne, které je dost strohé, jelikož participant ani nesvačí, protože na to údajně nemá o přestávkách čas. Jediné, co tak akorát stihne je, že si dojde na toaletu a zakouřit. Kouření je tedy další jeho finanční výdaj, kvůli kterému mu nezbývá dostatek finančních prostředků k plnohodnotnému stravování. Ferrarová (a kol., 2019) tvrdí, že

*"lidé v současné době utrácení peníze a mění svůj způsob života tak, aby jedli co nejméně"* (tamtéž, s. 8), myslí to však v souvislosti s nadměrnou konzumací jídla a také v porovnání s dobou, kdy si člověk musel jídlo, aby nějaké měl, každý den obstarávat. V souvislosti s tímto příkladem však její tvrzení také dává smysl, jen s tím rozdílem, že zde nejde o zlozvyk nadměrné konzumace jídla, ale o kouření a nepravidelného stravování během dne.

Kouření je celkově faktor, kvůli kterému během dne podstatná část dělníků nestihá jíst pravidelně. Přestávky mají podle směn buď pět nebo deset minut, pravidelní kuřáci tedy stíhají tak akorát dojít na místo ke kouření určené, protože tato místa nejsou všude, někdy cesta tam a zpět zabere i několik minut.

*ZS: "Špatné návyky mají lidé, co směnují především"*

*Já: "Že se stravují... nepravidelně?"*

*ZS: "Nepravidelně no, oni si pak nevědí rady, jak by teda měli jíst, ale to musíte přistupovat pak individuálně ke každému podle toho, jak směnuje a co vám řekne. Jo... on vám řekne, vždyť já skoro nejím... hm... tak a už máme špatnej návyk třeba... nebo, že přijde domu, nají se a jde si lehnout, druhaj špatnej návyk, i když to mají otočený ty směny, ale to říkám, to pak je individuální přístup ke každému zvlášť"*

Ve zdravotním středisku se s těmito zlozvyky potýkají a snaží se zaměstnancům pomoci. Souvisí s tím i nadváha a obezita. Lidé, kteří docházejí s těmito problémy na zdravotní středisko většinou ani neví, že nepravidelné stravování je špatný návyk. Zaměstnanci, co k nim přijdou pro radu, by chtěli hubnout, ale dělají dietní chyby, které souvisí se špatnými návyky. Postupuje se pak individuálně, většinou však na bázi osobních pohovorů, rad, vyšetření a popřípadě následuje doporučení k navštívení specialistů.

Když tedy porovnáme příklad informátora, který považuje za faktor zdravého stravování "jíst vše, ale v omezeném množství", jenž od pohledu nemá problémy s nadváhou a stravuje se pravidelně s takovým člověkem, který přichází do zdravotního střediska s tím, že vlastně také vůbec nejí nebo jí málo a přesto tloustne, vidíme, že



velikou roli hraje pravidelnost stravování. I podle zdravotní sestry je nepravidelnost jedním z hlavních příčin nezdravého stravování.

#### 4.2.4 VLIV JÍDLA NA ZAMĚSTNANCE

Foucault (2000) hovoří o podřízení těla k dosažení poslušnosti, to ve firmě platí, zaměstnanci jsou podřízeni řádu, který je nastavený firemními zákony, a hlavně jejich pracovní smlouvou a nějak benevolentní přístup k zaměstnancům to rozhodně není. Smlouva, kterou uzavřeli při nástupu, jim vymezuje to, jak a kde mají pracovat, kolik hodin denně, kdy mohou mít přestávku a kdy ne, ale neustavuje jim však už to, jak pilně mají pracovat. Proto se firma musí o zaměstnance starat, vycházet jim vstříc, poskytovat benefity, aby se zaměstnanec cítil spokojeně a firma tak zvýšila produktivitu svých zaměstnanců (Kotarba, Bentley, 1988).

Jak již bylo vysvětleno, moc prochází celou společností, nikde se nekoncentruje a nahlížet lze tak, že pozorujeme, jak se projevuje nebo vykonává (Foucault 1996). Skrze zdravotní středisko firma uplatňuje moc na zaměstnance, co se zdraví týče. Zdraví zaměstnanců je ve firmě kontrolováno pečlivě, některá nařízení ze zákona musí firma splňovat, jedná se o vstupní, výstupní nebo preventivní prohlídky například. Dají se však po zaměstnancích požadovat i mimořádné zdravotní prohlídky, ty mohou být nařizovány ze strany vedoucího pracovníka, vedení firmy, pracovníka BOZP<sup>7</sup> nebo doktora zdravotního střediska, a to z různých důvodů. Nejběžnějším je však testování na přítomnost omamných látek, ať už alkoholu, drog či jiných návykových látek. Ve firmě je dokonce toto testování prováděno pravidelně a nahodile, ještě navíc mimo případy, kdy je zaměstnanec podezřelý samozřejmě.

Ferrarová (2018) píše, že je na právní záležitosti ohledně stravování dohlíženo. Uvádí to na příkladech garance původu a kvality, na kterou dříve dohlížela církev, později stát, který k tomuto účelu nyní ustavuje jednotlivé instituce (tamtéž). Tento dohled ze strany státu je také na firemní stravování<sup>8</sup>, firma pak dohlíží na zaměstnance kantýny a vidíme tedy, že je zde uplatněna moc ze shora na pracovníky vývařovny, kteří ovlivňují to, jak bude výsledný pokrm vypadat. Firma zadává provozovateli kantýny požadavky,

---

<sup>7</sup> Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

<sup>8</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, III. hlava o stravování zaměstnanců

jak má firemní stravování vypadat, určuje si počet jídel v menu, jak bude menu strukturované, jestli bude obsahovat polévku v ceně nebo ne apod. Díky zpětné vazbě mohou zaměstnanci kantýny informovat vedení firmy například o nedostatečném odběru některých produktů a domluvit se na jejich odebrání z nabídky. Firma si také zadává požadavky na mimořádné události, jako například občerstvení při návštěvě delegací, občerstvení na dni otevřených dveří apod.

Moc je také zaměstnanci uplatňována směrem ke kantýně. Díky zpětné vazbě je možnost informovat kantýnu o své spokojenosti či nespokojenosti. Probíhá to formou dotazníků spokojenosti, které jsou rozesílány pomocí firemního e-mailu, svoje poznatky jde však také sdělit přímo někomu ze zaměstnanců kantýny. Tímto způsobem byl realizován návrh na zvýšení množství zeleniny v kantýně, znamenalo to zavedení zeleninové přílohy k určitým jídlům a možnost zakoupení salátu každý den. Dále byl takto realizován nápad se "zdravými snídaněmi", kdy se nejprve zavedl jakýsi pokusný režim těchto snídaní jen na dva dny v týdnu a následně se projekt rozjel naplno. Stejným způsobem se někteří zaměstnanci snaží zavést specifické obědové menu jako například "gluten free" jídla<sup>9</sup>, veganská jídla<sup>10</sup> nebo low carb jídla, s vyloženě nízkou mírou sacharidů. Tyto návrhy se však týkaly tak specifické skupiny lidí, že jim nebylo vyhověno.

Foucaultovo (2000) poslušné tělo je takové, se kterým může být manipulováno, takových příkladů ve firmě nalezneme nespočet, od přemístění pracovníka na jiné středisko, po příkázané místo vyhrazené ke kouření, některé příklady však více souvisí se stravováním. Může jít o celkem banální příklady uplatnění moci v kantýně jako příkázaný směr postupu ve frontě při vyzvedávání oběda nebo celkově nutnost jíst v prostorách k tomu určených. Jedním neobvyklým případem může být zasedací pořádek v kantýně. Míst k sezení je mnoho a je na každém, kam si kdo sedne, výjimkou je jeden stůl vyhrazený pro vedení firmy a návštěvy, tento stůl však většinu času zůstává prázdný a obzvlášť s rostoucí popularitou "homeoffice" se s lidmi z vyššího managementu ve firmě moc neseťkáváme. Další výjimkou je stůl určený vyloženě pro zaměstnance údržby, tento stůl je mimo písemné označení výjimečný ještě v tom, že jsou židle pokryté speciálními potahy, aby nedošlo k ušpinění nábytku.

---

<sup>9</sup> Jídla pro lidi s bezlepkovou dietou.

<sup>10</sup> Dieta vylučující produkty živočišného původu.

Co se týče moci ve formě motivace zaměstnanců, tak to je velmi individuální. Jedním obecnějším příkladem by i podle vedoucí kantýny bylo, jaké produkty volí kancelářští zaměstnanci a jaké dělníci. To již bylo řečeno v souvislosti s třídním rozdělením Pierra Bourdieu (2000), pokud zůstaneme u tohoto pojetí, tak zástupci nižší třídy, v našem případě dělníci, budou více motivováni jídlem dodávajícím sílu. Podle vedoucí kantýny tito zaměstnanci volí spíše produkty typu sekaná v housce, hamburgery a obložené bagety, tedy jídla, která mají za nízkou cenu vysokou energetickou hodnotu. Naopak kancelářští pracovníci, zástupci vyšší třídy, mají větší tendenci k vybírání jídla podle jich stanovených kategorií (Bourdieu in Ferrarová, 2018), z nichž může některá být i zdravé stravování. Potvrzuje to vyšší odběr žitných chlebů a jogurtů právě touto skupinou zaměstnanců. Podle některých informátorů z této kategorie je to i motivuje jít do práce, protože se těší na produkty v rámci zdravé snídaně. Dvě informátorky dokonce začaly snídat v práci po zavedení této nabídky. Zároveň cítí určitý vděk vůči zaměstnavateli, protože jim vychází vstříc s "jejich" stravovacím stylem, dochází ke ztotožnění jejich osobních stravovacích návyků s benefitem, který firma poskytuje. Díky možnosti zdravého stravování se mohou tito zaměstnanci stravovat i v pracovní době podle svých představ, které o stravování mají v osobním životě.

Jestli jídlo ovlivňuje zaměstnance v jejich pracovním nasazení, jsem se přesvědčil v tu chvíli, kdy se kantýně nějaké jídlo úplně dobře nepovedlo. Dobré jídlo a chutné produkty v kantýně zaměstnance potěší, stejně jako hezký pozdrav nebo pěkné počasí, začínal jsem si už tedy pomalu myslet, že jídlo nebude faktorem ovlivňujícím produktivitu zaměstnanců. V den, kdy jsem se přesvědčil o opaku, jsem byl normálně v kanceláři pracovně a zmíněný oběd jsem si nedal, měl jsem zrovna objednané jiné jídlo. Jelikož šlo o celkem exotické jídlo, masové koule s mexickou omáčkou a bramborovými plackami, tak si ho objednalo poměrně velké množství lidí, a to ještě umocnilo výslednou reakci. Nevím přesně co se při přípravě pokazilo, nešlo však o vadu kvality potravin nebo něco podobného, co by mohlo mít neblahé následky na zdraví, podle kolegů se to jen prostě "*nedalo jíst*". Neblahé následky to mělo na produktivitu zaměstnanců. Okamžitě po obědě se na celém personálním oddělení, kde jsem se ten den pohyboval, neřešilo nic jiného než špatný oběd. Všichni to rozebírali a hodnotili jak mezi sebou, tak s kolegy přicházejícími z jiných oddělení, což mělo za následek nespočet rozhovorů mezi dveřmi, odklon pozornosti od povinností a celkovou změnu nálady většiny kolegů. Oproti jednotlivým produktům, co si mohou zaměstnanci v kantýně pořídit, byl tento případ

umocněn tím, že šlo o společný oběd, který si dala velká část zaměstnanců a šlo tím také o hromadnou reakci. Negativní zážitek s jídlem z kantýny se ukázal jako relevantní důkaz toho, že jídlo může ovlivňovat produktivitu a motivaci lidí, v tomto případě však negativně.

Tím, že je zdravá strava ve firmě možností, se však otevřely dveře pro určitý dohled mezi zaměstnanci navzájem. Jeden z nich tvrdí, že se po zavedení zdravé snídaně stydí dát si oblíbený hamburger, protože mu pohled ostatních není příjemný. Bohužel je v tomto případě dopad pouze negativní. Informátor sám kvůli tomu nezačal jíst zdravě, protože je mu pomyšlení na to, že ho ostatní uvidí jíst nezdravě, nepříjemné. K foucaultově (2000) disciplinaci zaměřené na sebe samého v tomto případě nedochází. Moc, se tedy ze strany zdravé stravy na subjekt projevuje, on sám ovlivněn zdravou stravou je, tak že mění svůj jídelníček, odpírá si oblíbený hamburger, ale nedochází k sebedisciplinaci v tom smyslu, že by se kvůli tomu sám začal stravovat zdravě.

Podobným příkladem je informátorka, která si ze stejných důvodů odpírá nezdravé jídlo, pokud je ve skupině více lidí. U ní však k určité sebedisciplinaci dochází, jelikož, jak sama podotkla, se snaží díky tomu stravovat zdravě. K určitému polevení prý dochází, když opustí práci, doma není pod dohledem ostatních, a tak se, jak sama řekla, tolik nehlídá.

## **5 ZÁVĚR**

Zkoumal jsem péči o zaměstnance v korporátní firmě se zaměřením na stravování, výskyt zdravé stravy a její vliv na zaměstnance a jejich produktivitu. Stravování zaměstnanců je klíčovým faktorem jejich spokojenosti, která velice souvisí s produktivitou zaměstnanců.

Stravování je ve firmě zajišťováno kantýnou, která poskytuje veškerou péči, co se jídla týče v celém areálu firmy. Většina jídel z obědového menu se vaří ve speciálních vývařovnách mimo firmu a každý den se dováží. Zbytek je připravován zaměstnanci kantýny přímo na místě, jedná se o jedno až dvě jídla. Zaměstnanci mají denně na výběr z šesti jídel, ze kterých je vždy jedno bezmasé a jedno salát. Jídlo je k dostání po celý den i noc, jelikož se zde musí stravovat i pracovníci během nočních směn, těm je strava zajištěna prostřednictvím jídelních automatů, které nabízejí podobnou škálu jídel jako

obědové menu. Pochopit proces firemního stravování bylo klíčovou podmínkou pro správné nahlédnutí na problematiku zdravé stravy.

Možností stravovat se zdravě ve firmě je mnoho. Široký výběr z obědového menu si může každý zaměstnanec ještě individuálně upravit výběrem přílohy či donesením přílohy vlastní. K dostání jsou v kantýně různé podoby zeleninových i ovocných salátů, které v určitých případech mohou po dokoupení pečiva nahradit celé jedno hlavní jídlo. V případě ovocných salátů jde o oblíbenou čerstvou svačinu, připravovanou každý den. K oblíbenosti také přispívá forma, ve které se suroviny vyskytují, v případě ovocných salátů je poptávka podstatně vyšší, než kdyby bylo ovoce prodávané jednotlivě po kusech. K zeleninovým salátům je v některých případech přístupováno s určitou skepsí ohledně původu a kvality, jelikož jsou připravovány jinde, jsou balené a do kantýny dovážené. Využívané jsou především jako náhrada v případech, kdy si zaměstnanci vlastnoručně připravenou a donesenou zeleninu zapomenou nebo z určitých důvodů nestihnou přinést.

Velmi využívaným benefitem jsou tzv. "zdravé snídaně", které, i podle zaměstnanců zdravotního střediska, odpovídají zdravé stravě. Jedná se většinou o různé variace celozrnných chlebů a jogurtů, kterým také v oblíbenosti napomáhá čerstvost, jelikož jsou připravovány denně přímo ve firmě, takže nejsou balené ani opatřené zbytečnými konzervačními látkami.

Stravování jednotlivých zaměstnanců se liší v závislosti na příslušnost k jednotlivým skupinám. Dělníci pracující na směny mají složitější podmínky stravování kvůli striktnímu harmonogramu, odlišnému prostředí a z toho vyplývajících návyků. Oproti tomu pracovníci v kancelářích mají podmínky příjemnější, benevolentnější pracovní režim nebo možnost vlastních vybavených kuchyňských koutů v kancelářích jim umožňují přizpůsobit si svůj denní režim stravování podle svých představ. Velkou otázkou zůstává, jak by se měnily stravovací návyky při přechodu mezi těmito třídami, tedy například povýšení dělníka, který do té doby pracoval na směny, na zaměstnance v kanceláři s jednosměnnou pracovní dobou.

Péče o zdraví ze strany firmy je všudypřítomná, od zákonem nařízených opatření po komerční propagaci zdravotních programů pro zaměstnance. Výjimkou je však zdravé stravování, zmínky o něm v podobě pouček a rad se na chodbách firmy nevyskytují. Může za to zanedbaná spolupráce mezi zaměstnanci kantýny a lidmi mající na starosti propagaci těchto programů na půdě firmy.

Někteří zaměstnanci se potýkají s nadváhou a obezitou a snaží se tyto problémy řešit, ale velká část z nich neví, jak se správně stravovat, a že vůbec nějaké chyby dělají. Jedná se především o směnující pracovníky. K řešení tohoto problému přispívá firemní zdravotní středisko, které nabízí pomoc s odnaučením zlovyků, nastavení správného režimu stravování a poradenstvím o zdravé stravě.

Představy zdravé stravy každý informátor reflektoval trochu jinak, odpovědi byly ovlivněny především životním stylem jednotlivých informátorů. Jednoduchost přípravy jídla se ukázala jako jedna z představ zdravého stravování, potraviny připravované na páře či vařené ve vodě jsou vnímány za zdravější než smažené nebo ty, které podstoupily složitější proces za účelem zdokonalení chuti. S tím souvisí občasná možnost volby příloh k obědům v kantýně, kterou má každý zaměstnanec, zároveň si také někteří zaměstnanci nosí přílohy vlastní.

Obavy z neznámého původu potravin, s čím souvisí i pochybnosti o kvalitě, jsou důvodem k podezření, že by mohly mít produkty neblahý vliv na lidské zdraví. Zdravou stravu tedy pro někoho představují lokální a také sezónní potraviny, na které je kladen důraz. Ve firemním stravování je to složité, jelikož se příprava jídla odehrává mimo dohled konzumentů, sám jsem neměl možnost zkoumat přípravu jídla ani původ jednotlivých surovin, otevírá se zde tedy otázka, zda by měli zaměstnanci firmy důvěřovat zaměstnancům kantýny, kteří o ně pečují, neboť někteří tak činí nebo zda se zde otevírá prostor pro oprávněné obavy.

Přirozenou představou zdravé stravy je její pestrost. Člověk jakožto všežravec má možnost stravovat se jednotvárně stejně tak, jako rozmanitě, otázka pak nastává, jaký mají jednotlivé typy stravování vliv na jeho zdraví, tímto směrem jsem však svůj výzkum nesměřoval. Z mého pozorování se ukázalo, že někteří, ač mají určité mínění o zdravém stravování, se stejně stravují velice vymezeně. Rozdíly se ukázaly spíše v pravidelnosti stravování, to se vyjevilo jako stěžejní faktor zdravého stravování. Nepravidelné stravování je jedním z hlavních špatných stravovacích návyků, se kterými se zaměstnanci potýkají.

Prozkoumání zdravého stravování mi otevřelo dveře, skrze které byla možnost nahlédnout jednotlivé projevy moci s tím spojené. Firma zdravou stravou cílí pouze na určitou skupinu lidí, pro které je tento benefit zajímavý a nesnaží se ho zavést mezi všechny své zaměstnance. Pracovníci využívající tyto výhody mohou naplnit své představy o zdravém stravování i v pracovní době, díky čemuž se budou cítit lépe.

Zároveň mohou cítit určitý vděk vůči zaměstnavateli a to je může motivovat k produktivnější aktivitě. Zdravá strava tedy může disciplinovat určitou skupinu lidí. Dále také její výskyt vede k dohledu mezi zaměstnanci na sebe samé i na sebe navzájem. Vědomí potenciálního dohledu ostatních vede některé jedince k sebedisciplinaci, jejímž následkem může být i změna stravovacích návyků. Naopak lidem, kteří o tento typ stravy nestojí, se snaží firma vyjít vstříc zase jinými produkty, ty totiž bude motivovat odlišný stravovací styl. Jídlo tedy můžeme považovat za nástroj disciplinace.

## 6 LITERATURA

BOURDIEU, Pierre a Richard NICE, 2000. *Distinction: a social critique of the judgement of taste*. 10th printing. Cambridge: Harvard University Press. ISBN 0-674-21277-0.

DVOŘÁKOVÁ-JANŮ, Věra, 1999. *Lidé a jídlo*. Praha: ISV. Sociologie (ISV). ISBN 80-85866-41-2.

FERRAROVÁ, Eva, 2018. *Úvod do Anthropology of Food: Jsme to, co jíme? Introduction to Anthropology of Food: Are we what we eat?* [online]. The Journal of Culture. vol.7, No.1. [cit. 2021-12-16]. Dostupné z: <[https://www.journalofculture.cz/images/archiv/1\\_2018/Uvod\\_do\\_Anthropology\\_of\\_Food.pdf](https://www.journalofculture.cz/images/archiv/1_2018/Uvod_do_Anthropology_of_Food.pdf)>

FERRAROVÁ, Eva, Karolína FALTUSOVÁ, Kristýna GOEROJOVÁ, Monika KAŠPAROVÁ, Petra MATĚJÍČKOVÁ, Anežka MORAVCOVÁ, Veronika POULOVÁ a Eliška VLČKOVÁ, 2019. *Krize kulturních vzorců a nové trendy ve stravování z hlediska Antropologie jídla* [online]. Anthropologia integra. [cit. 2022-02-01]. ISSN 1804-6657. Dostupné z: <<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=34c0ff9b-5903-4bb0-bdb1-fc433e48f0a6%40redis>>

FISCHLER, Claude, 1988. *Food, self and identity*. SOCIAL SCIENCE INFORMATION SUR LES SCIENCES SOCIALES [online]. LONDON: SAGE Publications, 27(2), 275-292 [cit. 2022-02-24]. ISSN 0539-0184. Dostupné z: <[https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/053901888027002005?casa\\_token=FsJRJlaOff0AAAAA:U7gM8zrnkIINcLCercnuJ\\_r45bpYnSotn82bYfKuJOFjPiZJq0HYgXqpWltE83Hbx1xkAz5xyAIvUA](https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/053901888027002005?casa_token=FsJRJlaOff0AAAAA:U7gM8zrnkIINcLCercnuJ_r45bpYnSotn82bYfKuJOFjPiZJq0HYgXqpWltE83Hbx1xkAz5xyAIvUA)>

FOUCAULT, Michel a Čestmír PELIKÁN, 2000. *Dohlížet a trestat: kniha o zrodu vězení*. Dauphin. ISBN 80-86019-96-9.

FOUCAULT, Michel a Čestmír PELIKÁN, 1996. *Myšlení vnějšku*. Praha: Herrmann. ISBN: 9788023804713.



KOTARBA, Joseph A. a Pamela BENTLEY, 1988. *Workplace wellness participation and the becoming of self*. Social science & medicine [online]. England: Elsevier, 26(5), 551-558. ISSN 0277-9536. Dostupné z: <<https://www-sciencedirect-com.ezproxy.is.cuni.cz/science/article/pii/0277953688903887>>

MACHOVÁ, Jitka a Dagmar KUBÁTOVÁ, 2015. *Výchova ke zdraví*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5351-5.

NOVOTNÁ, Hedvika, Ondřej ŠPAČEK a Magdaléna ŠTOVÍČKOVÁ, ed., 2019. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Praha: FHS UK. ISBN 978-80-7571-025-3.

PAMPLONA ROGER, Jorge D., Jan HNÁT a Radek MIKULÁŠEK, 1995. *Vychutnej život!: kniha o zdravé výživě*. Praha: Advent-Orion. ISBN 80-7172-144-1.

PARUSNIKOVÁ, Zuzana, 2000. *Biomoc a kult zdraví / Bio-Power and Healthism*. Sociologický časopis [online]. Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 36(2), 131-142 [cit. 2021-11-15]. ISSN 0038-0288.

STÖCKELOVÁ, Tereza, Yasar ABU GHOSH a Tereza DVOŘÁKOVÁ, 2013. *Etnografie: improvizace v teorii a terénní praxi*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-148-0.

SOBREIRA, L.B., M. E. P. E. GARAVELLO and G. B. NARDOTO, 2018. *Anthropology of Food: An Essay on Food Transition and Transformations in Brazil*. Journal of Food, Nutrition and Population Health. Vol.2 No.1:9. ISSN 2577-0586. Dostupné také z <[https://www.researchgate.net/publication/325873437\\_Anthropology\\_of\\_Food\\_An\\_Essay\\_on\\_Food\\_Transition\\_and\\_Transformations\\_in\\_Brazil](https://www.researchgate.net/publication/325873437_Anthropology_of_Food_An_Essay_on_Food_Transition_and_Transformations_in_Brazil)>