

Univerzita Palackého v Olomouci

Fakulta tělesné kultury

**ANALÝZA VEŘEJNÉ PODPORY
POHYBOVÝCH AKTIVIT NA
PRACOVÍŠTÍCH V ZAHRANIČÍ
A SROVNÁNÍ S ČESKOU REPUBLIKOU**

Bakalářská práce

Autor: Vít Navrátil, rekreologie,
management volného času a rekreace

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Michal Kalman

Olomouc 2010

Bibliografická identifikace

Jméno a příjmení autora: Vít Navrátil

Název bakalářské práce: Analýza veřejné podpory pohybových aktivit na pracovištích v zahraničí a srovnání s Českou republikou

Katedra: rekreologie

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Michal Kalman

Rok obhajoby: 2010

Abstrakt:

Tato bakalářské práce se věnuje veřejné podpoře pohybových aktivit na pracovištích. Popisujeme způsoby podpor v Kanadě, Austrálii, na Novém Zélandu a v České republice. Popis je založen na analýze elektronických informačních kanálů veřejných organizací. Selektujeme shodné způsoby podpory v zahraničí a porovnáváme je s podporou v České republice. Na základě tohoto srovnání doporučujeme nové a inovativní možnosti podpory. Teoretická část práce je tvořena teorií podpory pohybových aktivit v pracovním prostředí. Praktická část je zaměřena na popis, srovnání a doporučení.

Klíčová slova:

pohybové aktivity, podpora zdraví, zdravotní programy, pracovní prostředí, analýza, srovnání

Souhlasím s půjčováním diplomové práce v rámci knihovních služeb.

Bibliographical identification

Author's first name and surname: Vít Navrátil

Title of the bachelor thesis: The analysis of public promotion of workplace movement activities in abroad and comparison with the Czech Republic

Department: rekreology

Supervisor: Mgr. Michal Kalman

The year of presentation: 2010

Abstract:

This bachelor thesis deals with public promotions of workplace movement activities. It describes ways of promotion in Canada, Australia, New Zealand and the Czech Republic. The description is based on analysis of electronic information channels of public organizations. We determine identical ways of promotion in abroad and compare them with promotion in the Czech Republic. We recommend new and innovative ways of promotions in the Czech Republic on the base of this comparison. The theoretical part of this thesis is created by theory of movement activities in work environment. The practical part is focused on a description, comparison and recommendation.

Keywords:

movement activities, health promotion, health programs, work environment, analysis, comparison

I agree with lending of this thesis in library range.

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně pod vedením
Mgr. Michala Kalmana a uvedl v referenčním seznamu všechny použité literární a
odborné zdroje a dodržoval zásady vědecké etiky.

V Olomouci dne

.....

Vlastnoruční podpis autora

Poděkování:

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce panu Mgr. Michalu Kalmanovi za jeho vstřícnost, odborné vedení, konzultace a rady při její realizaci. Zároveň děkuji své rodině za trpělivost a celoživotní podporu ve studiu.

Obsah

1	ÚVOD	7
2	ČÁST TEORETICKÁ.....	9
2.1	Pohyb a pohybová aktivita.....	9
2.2	Pohybová aktivita a pracovní prostředí.....	10
2.3	Podpora pohybových aktivit a podpora zdraví.....	12
2.4	Historický vývoj ke způsobu podnikání.....	15
2.4.1	Soukromé společnosti	15
3	ČÁST PRAKTICKÁ.....	18
3.1	Cíle práce.....	18
3.2	Metodika.....	18
3.2.1	Zkoumané subjekty	18
3.2.2	Postup a použité metody	22
3.3	Analýza	22
3.3.1	Kanada	22
3.3.2	Austrálie	28
3.3.3	Nový Zéland.....	35
3.3.4	Česká republika.....	38
3.4	Srovnání.....	39
4	DISKUZE	40
5	ZÁVĚR.....	41
6	SOUHRN	42
	SUMMARY	43
7	REFERENČNÍ SEZNAM	44
8	PŘÍLOHY.....	47

1 Úvod

Z mnohaletých výzkumů, názorů lékařských odborníků (Jenkins, 2003 aj.) a např. i stanoviska Světové zdravotnické organizace (WHO) vyplývá, že podpora pohybových aktivit je důležitým nástrojem v prevenci zdravotních omezení a chorob, které sužují současnou civilizaci. Zatímco chudé a rozvojové státy se potýkají s problematikou ochrany zdraví na všech úrovních, ve vyspělých západních zemích je dosažitelnost zdravotní péče a ochrany zdraví na vysoké úrovni. I zde ale existují možnosti zlepšování zdraví, které ani zdaleka nejsou maximálně využívány. Tyto jednoznačně efektivní kroky jsou realizovatelné téměř každým z nás.

Mezi ně můžeme zařadit pohybovou aktivitu, která má silný potenciál v oblíbě u veřejnosti i díky mediální popularitě různých druhů sportů. Její podpora prošla v řadě zemí dlouhým vývojem a v mnoha případech se stala neodmyslitelnou součástí celonárodních zdravotně preventivních strategií. Tyto strategie ve své expanzi hledají neustále nové cesty uplatnění v prostředích, které zdravotně výrazným způsobem ovlivňují životy lidí. Jedním z těch základních se logicky stala i prostředí pracovní.

V souladu s tímto vývojem se zavádějí pravidla bezpečnosti práce utvářející základ ochrany zdraví během pracovního výkonu. Ta jsou dnes zpravidla obsažena v legislativě všech vyspělých států. V současnosti se začala využívat i dobrovolná iniciativa zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců, kteří zdravý životní styl na svém pracovišti chtějí aktivně řídit pozitivním směrem. Zapojení je ryze opravdu dobrovolné a v žádné zemi se nenařizuje jako povinnost zákonem. Z toho důvodu začaly státy, neziskové organizace ale i samotné zúčastněné strany vytvářet nejrůznější opatření, která by jim takové zapojení usnadnila.

Podpora pohybových aktivit na pracovišti je v současnosti brána i z trochu jiného úhlu pohledu. Dnešní svět je založený na principech tržního hospodářství, které nutí každý podnik nebo jakoukoliv jinou organizaci dosahovat těch nejlepších ekonomických výsledků. Ty se následně promítají až do úrovně státu.

Pro každého zaměstnavatele tím vzniká silný motivační prvek, aby hledal nové inovační nástroje s efektivním přínosem pro ekonomickou a tržní sílu. Na základě toho musí vytvářet nové firemní politiky, které mohou přinášet zisk. Jedna z cest je pak i prostřednictvím lepší produktivity zaměstnanců. Ta se odvíjí od jejich celkové připravenosti a pomáhá se odlišit respektive se alespoň vyrovnat konkurentům.

Jedním ze způsobů jak zaměstnance zdokonalit po stránce fyzické i psychické a v důsledku toho ušetřit ve výdajích je právě využití pohybové aktivity. Ta dnes bývá na pracoviště obecně zaváděna v rámci komplexních zdravotních programů nebo programů zaměřených na podporu zdravého životního stylu často označovaných jako „corporate wellness“. V těch samozřejmě pohybová aktivita úzce spolupracuje např. s plány nutričními, odvykacími (pro kuřáky) nebo protistresovými, protože jako samostatný nástroj by nemohla dosahovat tak efektivních výsledků. Jinak řečeno pohybová aktivita je součástí zdravého životního stylu, který nám nejlépe jako celek pomáhá zlepšovat naše zdraví. (Chu a kol., 2000 aj).

V rámci šetření konečné ekonomické výhodnosti zdravotních programů se zatím nedospělo v této otázce k jasným závěrům. Proto je na místě chápat a interpretovat ekonomickou výhodnost pohybových aktivit na pracovišti opatrně. (Kalman, Hamřík, Pavelka, 2009 a, Hanson, 2007, aj). Pokud není zachována stejná struktura změn a všech proměnných jako např. firemní kultura, složení zúčastněných stran, zdravotní úroveň pracoviště při vstupu do programu apod. je složité shodných výsledků dosahovat.

V České republice v současnosti významně nepůsobí, kromě jediné, žádná organizace, která by se soustředila na rozvoj pohybových aktivit na pracovištích. Lze tedy předpokládat, že pokud už české podniky využívají intervencí pohybových aktivit, bude se převážně jednat o mezinárodní firmy, které mohou přebírat ověřené modely ze svých poboček v zahraničí a mnoho domácích podniků se tak vůči nim může zbytečně dostávat do nevýhodného konkurenčního postavení.

V České republice by měla existovat komplexní podpora pohybových aktivit s kvalitní formou propagace českým podnikům. Národní inovační politika pro období 2005–2010 mimo jiné vyzývá k využívání osvědčených poznatků a modelových přístupů ze zahraničí. Pokud se touto politikou budeme řídit, můžeme se tak snažit přijmout způsoby veřejné podpory pohybových aktivit na pracovištích z v tomto směru rozvinutějších zemí světa nebo se jimi alespoň inspirovat.

Protože v České republice se zdá být toto téma poměrně opomíjené, cílem práce je popsat způsoby veřejné podpory pohybových aktivit na pracovištích ve vybraných zemích včetně České republiky. Na základě jejich srovnání pak chceme určit shodné způsoby podpor a doporučit nové možnosti podpory v České republice.

2 Část teoretická

2.1 Pohyb a pohybová aktivita

Pohyb je „... základní způsob existence hmoty. Mezi nejvyšší formy pohybu patří tělesný pohyb člověka“ (Frömel, Novosad, Svozil, 1999 a, 131). Tedy vše, co existuje, se nějakým způsobem hýbe. Pohyb zahrnuje i jakoukoliv pohybovou aktivitu, která je pro člověka přirozenou a běžnou součástí každodenního projevu v jeho okolí, při kterém využíváme kosterního svalstva a spotřebováváme energii. (Frömel, Novosad, Svozil, 1999 b, Caspersen, Powell, Christenson, 1985)

Abychom lépe porozuměli pohybové aktivitě, případně s tímto pojmem účelně nakládali, je přirozené uvědomit si, že vlastně vzniká nejen z pohybového chování, kterým „... rozumíme soubor pozorovatelných pohybových činností živočichů včetně člověka, jimiž se uskutečňuje vzájemné působení mezi nimi a prostředím“, ale také z jednání, což je „... specificky lidská, vůlí řízená pohybová aktivita vyznačující se vědomým záměrem, sled aktivit směřujících k jasné

stanovenému cíli.“ (*Testy katedry tělesné výchovy*, Pedagogická fakulta Ostravské univerzity v Ostravě (2008), http://pdf.osu.cz/ktv/dokumenty/odpovedi2008-nmgr_tv_sport.pdf

V rámci zajištění lidského pohybového chování, ale i cíleného jednání v dostatečné míře tak, aby nás posouvalo po stránce fyzické i psychické dál, je potřebné utvářet mnoha způsoby podmínky a nastavit i motivační faktory pro jejich realizaci. Lze se tedy ztotožnit s Hodaněm (2006 a), který považuje právě vnější prostředí za základní kámen ovlivňující finální pohybové chování a celkovou tělesnou kulturu obsahující vlivy biologické i sociální.

Pohybová aktivita má podle dosavadních zjištění podstatný vliv na snížení rizika řady chronických onemocnění, protože výrazně podporuje obranyschopnost a kvalitu života. Přitom se zároveň jedná i o velice cenově úsporný způsob řešení v rámci zlepšení a udržení lidského zdraví. Dobrý fyzický stav následně přispívá i k lepší psychice. Peterse (1998) uznává teoreticky každou pohybovou aktivitu za přínos, ale samozřejmě zároveň upozorňuje na rozdíly mezi jednotlivými druhy z hlediska míry efektivity, kdy aktivita zahrnující náročnější aerobní cvičení jako např. běh utváří fyzickou kondici mnohem lépe nežli třeba posilování ve fitness centru.

2.2 Pohybová aktivita a pracovní prostředí

Význam podpory pohybových aktivit na pracovišti se projevuje v tom, co pracoviště a práce jako taková v dnešní době představuje.

Z definice slovníku www.thefreedictionary.com (2010) lze chápat význam práce jako fyzickou nebo mentální aktivitu, kterou někdo nebo něco provádí se záměrem k produkci nebo dosažení nějakého cíle a pracoviště je místo, kde je tato práce vykonávána.

Pokud takto vnímáme to, co představuje práce a pracoviště ve vztahu k člověku, logicky vystihuje možnost zlepšení nebo zhoršení produkce člověka

v závislosti na dispozicích respektive zdatnosti daného jedince. To vše bezesporu ovlivňují i podmínky příslušného prostředí. Zdatnost definuje (Frömel, Novosad, Svozil, 1999 c, 132) jako „...*na různé úrovni rozvinutý souhrn předpokladů vyrovnat se (optimálně reagovat) s působením aktuálních vnějších a vnitřních vlivů.*“ Úroveň fyzického stavu člověka, se pak zároveň promítá i ve stavu kondice psychické (Bílá, 1999). Následně se tedy bude projevovat skupinově v úspěšnosti celého podniku i individuálně v kariéře každého jedince.

V dnešní době existují různé druhy pracovních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, které jsou určovány na základě patřičných legislativních norem každého státu. V této souvislosti je obecně pozorována v západních zemích častost krátkodobých pracovních vztahů. Z toho vyplývající fluktuace pracovních sil se stává běžnou součástí mnoha podniků. Zároveň se vyskytují i atypické druhy pracovních vztahů jako jsou částečné úvazky, dohody o provedení práce apod.. V práci přesto stále tráví většina z nás více času než čímkoliv jiným, určuje nám časovou strukturu dne a je jasné, že významně ovlivňuje i náš celý život.

Žádná respektive nízká pohybová aktivita v zaměstnání je v současnosti dle WHO (2007) realitou pro přibližně polovinu Evropanů. To je zbytečné, uvědomíme-li si, že např. doba, kterou trávíme dopravou do zaměstnání a v některých případech i přímo v něm, může být s trochou vůle využita právě k pohybové aktivitě. Každému z nás by přitom mělo jít o zlepšení či udržení našeho zdraví, které je v některých ideologiích dokonce chápáno z hlediska perspektivy celé lidské společnosti za velmi důležitý faktor, který tvoří základ pro úspěšný rozvoj po stránce kulturní a ekonomické (Kokaisl, 2007).

Pokud se podíváme na změny, které se udály ve struktuře zaměstnanosti např. ve Velké Británii od počátku 20. století, zjistíme podle Giddense (1999 a), že do poloviny století klesl podíl manuálních pracovníků na méně než dvě třetiny všech pracujících a ve stejném duchu pokračuje vývoj až do současnosti, přestože se tempo poklesu logicky snižuje. Britské průzkumy z r. 1990 prokázaly, že podíl mužů vykonávajících manuální práci se pohyboval okolo 50 procent, u žen se

dokonce došlo k 33 procentům. Z globálního hlediska na tom ale Britové ještě nejsou úplně nejhůř, protože např. USA vystihuje tento trend 20. století pouhými 40 procenty manuálních prací ze všech.

Výše uvedené procentuální vyjádření podílu manuálních prací, nám jasně ukazuje tendenci snižování pohybových aktivit v pracovním prostředí, zapříčiněné pouhými vývojovými změnami v trendech druhů zaměstnání. Pohybová aktivita uskutečňovaná v rámci pracovní činnosti přitom představuje podle Hodaně (2006 b) jeden ze základních druhů pohybů dle kinantropologického členění prostoru. I to nám dokládá aktuálnost potřeby alespoň kompenzovat ztrátu pohybových aktivit na pracovištích.

2.3 Podpora pohybových aktivit a podpora zdraví

Zdraví lze definovat jako „... stav dokonalé tělesné, duševní a sociální pohody, který je výsledkem souladu ve vzájemném působení organismu a prostředí.“ (Malá československá encyklopedie, 1987, 802). Frömel, Novosad, Svozil (1999 d, 132) pak upřesňují definici v tom, že se jedná o stav „přechodný“ a nevystihuje pouze „absenci nemoci a zdravotních nedostatků“, nicméně vzájemné působení prostředí a zdraví člověka je z této definice zcela zřejmé.

Mezi ty nejnebezpečnější choroby soudobé civilizace západního světa patří: rakovina, srdeční a cévní mozkové příhody a chronické choroby plic. Tyto nemoci čítají značnou většinu příčin úmrtí a medicína se u nich dostává mnohdy do situace, kdy je schopná příznaky utlumit, ale bohužel ne člověka vyléčit. Přitom ale není pochyb, že původ těchto chorob bývá velice často v úrovni životního stylu, který můžeme ovlivnit. (Giddens, A., 1997 b) Tento stav nám například dokládá i situace v USA, o kterou se zajímali Ainsworth, O'Donnell, (2001).

Důvod úmrtí	Podíl připisovaný životnímu stylu	Počet mrtvých
srdeční choroby	57%	726 974
rakovina	37%	539 577
mozkové onemocnění	50%	159 791
chronické onemocnění disfunkce plic	neuvedeno	109 029
nehody	60%	95 644
zánět plic	23%	86 449
cukrovka	34%	62 636
sebevražda	60%	30 535
chronické onemocnění a cirhóza jater	70%	16 516

Tabulka č. 1 - Národní centrum pro zdravotní statistiku, Zpráva o konečných příčinách úmrtí v roce 1997 – 1999 v USA

Specializovaný internetový server www.definitionofwellness.com (2010) definuje zdravotní podporu jako „.... poskytování informací a vzdělávání jednotlivců, rodin a komunit zapojující sociální uskupení, dohody a tradice, které přispějí ke zlepšení jejich zdraví. Je to zároveň podpora nápadů a návrhů motivující jednotlivce k přijetí zdravého chování.“

Podpora pohybových aktivit je definována jako „... zásah, nástroj nebo plán, který přispívá k vytváření pohybové aktivity ve společnosti.“ (Preedy, V., R., Watson, R., R., 2010, 4286).

WHO (1986) již nepovažuje zdravotní podporu pouze za proces ochrany zdraví, ale současně i umožnění dalšího budoucího rozvoje. Zdravotní podpora na pracovištích je tedy zároveň potřebná pro úspěšnou podnikovou praxi a soukromý sektor má zodpovědnost za ochranu zdraví svých zaměstnanců WHO (2006,

6. světová konference podpory zdraví). Měl by podporovat jejich zdravý životní styl a WHO (2007) dokonce vyzývá k tvoření pracovních kultur, které rozvíjí aktivní život zaměstnanců. Kulturu pak Jirásek (2005) považuje za rovnocennou výrazu civilizace, z čehož můžeme chápat, že kultura podniku se odráží zároveň v celkové úrovni jeho lidských zdrojů. Péče o zdraví lidí v podniku tak už nefunguje jako pouhý zaměstnanecký benefit, ale také jako důležitý faktor ovlivňující dlouhodobý úspěch organizace. (Chenoweth, D., H., 2007 aj.)

Přínosy podpory zdraví na pracovišti	
pro zaměstnavatele	pro zaměstnance
dobře řízený zdravotní a bezpečnostní program	zdravé a bezpečné prostředí
pozitivní starostlivá image	větší sebeúcta
zlepšení zaměstnanecké morálky	redukce stresu
redukce odcházejících zaměstnanců	zlepšení morálky
redukce absence zaměstnanců	pracovní uspokojení
zlepšení produktivity	zdokonalení imunitního systému
snížení výdajů za zdravotní náhrady	zlepšení zdraví
redukce rizika sporů finančních kompenzací	zvýšení pocitu zdravotní pohody

Tabulka č. 2 - Přínosy zdravotní podpory na pracovištích dle WHO (2010)

http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html

2.4 Historický vývoj ke způsobu podnikání

Počátky podpory pohybových aktivit v pracovním prostředí můžeme zařadit do USA již na konec 19. století. V roce 1879 tam ve společnosti Pullman založili první podnikový atletický spolek.

Větší rozmach programů podporující pohybové aktivity na pracovišti však přineslo až založení Národní asociace zaměstnaneckého servisu a služeb (National Employee Service and Recreation Association) v roce 1941. V padesátých letech pak jako jedna z prvních světově známých firem začala ve velkém rozsahu ovlivňovat zdravý životní styl svých vysoce postavených manažerů švédská společnost SKANIA a v osmdesátých letech ji následovala společnost PepsiCo (Chenoweth, 2007).

Za opravdový počátek se ale nejčastěji označuje polovina sedmdesátých let dvacátého století (Kalman, M., Hamřík, Z., Pavelka, J., 2009 b, aj.). V té době začalo docházet v USA k prvotnímu rozmachu realizace programů účelně zaměřených na rozvoj zdraví a na z toho vyplývající efektivitu odvedené práce. Tyto programy se nejdříve využívaly především ve vyšším managementu nejrozličnějších firem, ale během následujícího desetiletí došlo k vývojové změně a začaly již pronikat do všech úrovní pracovních pozic. Přestože programy byly původně zaváděny jako určitý druh zaměstnanecké odměny a měly se hlavně dostat do podvědomí podniků a lidí, řada z nich byla později hodnocena i jako finančně velmi výhodná. Kalman, M., Hamřík, Z., Pavelka, J. (2009 c, 90) uvádějí „V osmdesátých letech v době ekonomické růstu v západních zemích se programy PPA na pracovištích začaly objevovat i v dalších státech – Austrálie, Kanada, Finsko. V devadesátých letech v USA, Austrálii a dalších zemích nastal posun od fitness programů, které fungovaly izolovaně s převážným zaměřením na jedince ke komplexním programům podpory zdravého životního stylu na pracovišti.“

2.4.1 Soukromé společnosti

V současnosti stále stoupá zájem o podporu zdravého životního stylu na pracovištích ze strany zaměstnanců, zaměstnavatelů, státu, neziskového sektoru

nebo odborné veřejnosti a vznikají dokonce i ziskové organizace, které v tomto směru nabízejí své podnikatelské služby.

Nabídka služeb soukromých společností, které na ní staví svůj obchodní potenciál, je obvykle položena na stejných základech, které představují přípravu a implementaci zdravotních programů, některé však nabízejí i ještě něco navíc.

Níže uvádíme příklad takových společností, který má sloužit k představě, jakým způsobem dnes v zahraničí působí podnikatelské subjekty v této oblasti.

Your Workplace

www.yourworkplace.ca

Jedná se o společnost zabývající se zdravým životním stylem na pracovištích, která má hned několik produktů pomáhajících k její prosperitě. Vydává jednou za dva měsíce magazín, spravuje webové stránky, pořádá každoročně konferenci, zajišťuje poradenství a semináře. Vše je samozřejmě prováděno v duchu podnikového wellness, ale na obchodní úrovni, kdy prezentují zdraví v organizaci jako profitující podnikovou strategii.

Wellergize

www.wellergize.ca

Wellergize nabízí běžnou přípravu a realizaci wellness programů na pracovištích. Jejich způsob prezentace je názorným příkladem toho, jak i v této sféře podnikání se zachovává obchodní úroveň jednání a zjistíme, že zdravotní programy pouze vévodí dalším službám v oblasti firemního vzdělávání. Tím se podnikové wellness opět posouvá do role nástroje snižování firemních výdajů, navyšování úrovně firemní kultury, omezování cirkulace zaměstnanců apod. Samozřejmě se snaží všemožně deklarovat mnoho jasných důvodů, proč jsou jejich služby účinné.

Healthworks

www.healthworks.com.au

HealthWorks je soukromá společnost, která svou nabídkou služeb vyjadřuje komplexního podnikatele v této oblasti. Provádí vyhodnocování zdravotního stavu organizace nebo jednotlivých zaměstnanců a na základě výsledných dat vytváří vhodný program. Dále se specializuje na budování firemních fitness center, odborné konzultace a semináře formou přímého kontaktu i prostřednictvím internetu. Umožňuje i nákup nejrozličnějších publikací, které slouží jako návody ke zlepšení životního stylu.

Corporate Wellness Review Magazine

www.corporatewellnessmagazine.com

Čtenáři tohoto časopisu mají možnost se dozvědět veškeré novinky z oblasti firemního wellness 4x do roka. Najdou zde informace o trendech, výzkumech a studiích, které pomáhají zlepšit zdraví zaměstnanců a tím i pracovní výkonnost. Magazín je určen především specialistům v oblasti lidských zdrojů, ale jsou samozřejmě dostupné také běžným čtenářům, kteří se o dané téma zajímají. Pořádají i velké konference v této problematice.

Wellness Proposals (Wellness návrhy)

<http://www.wellnessproposals.com/>

Za zmínku rozhodně stojí rovněž tato rozsáhlá internetová wellness knihovna, která zdarma zpřístupňuje více jak 15000 textů v oboru. Zájemci zde najdou články, návody, zpracované programy a nejrozličnější výsledky průzkumných šetření či případové studie. Velmi časté jsou zejména články zdůrazňující přínosnost zdravotních programů na pracovišti.

3 Část praktická

3.1 Cíle práce

Cílem práce je popsat veřejné podpory pohybových aktivit na pracovištích ve vybraných státech v zahraničí, určit jejich sjednocující body, porovnat je se situací v České republice a na základě toho u nás doporučit nové možnosti podpory pohybových aktivit na pracovištích.

3.2 Metodika

3.2.1 Zkoumané subjekty

Kromě České republiky jsme mezi tři zkoumané státy v zahraničí zvolili Kanadu, Austrálii a Nový Zéland. Kritériem pro jejich výběr byla:

- možnost šetření v rámci jazykové vybavenosti (angličtina jako úřední jazyk).
- světová úroveň v podpoře pohybových aktivit.
- historická významnost z hlediska podpory pohybových aktivit na pracovištích.
- systém veřejného zdravotnictví předpokládající srovnatelnost s Českou republikou a umožňující strukturovaný výběr konkrétních zkoumaných subjektů.

Konkrétně Kalman, Hamřík, Pavelka (2009 d), uvádějí Kanadu a Austrálii mezi prvními zeměmi, ve kterých se objevila podpora pohybových aktivit na pracovištích a včetně Nového Zélandu pak zároveň šetří jejich strategie podpory pohybových aktivit. Nový Zéland a Kanada v tomto šetření vycházejí mezi třemi nejlepšími.

Podpory pohybových aktivit na pracovištích těchto států byly analyzovány prostřednictvím elektronických informačních kanálů:

- organizací, které podporují pohybovou aktivitu na pracovištích a jsou státem řízeny.
- neziskových organizací, které podporují pohybovou aktivitu na pracovištích a v tomto směru se státem spolupracují.

V Kanadě a Austrálii je zkoumáno pět subjektů, na Novém Zélandu tři a v České republice jeden. Přesná specifikace výběru je uvedena níže.:

Název / zkratka subjektu	Překlad názvu	Zařazení	Webový odkaz
The Public Health Agency of Canada / PHAC	Kanadská veřejná zdravotní agentura	Jedna ze šesti základních státních organizací a oddělení tvořící federální zdravotní resort.	www.phac-aspc.gc.ca
Health Canada / HC	Zdravá Kanada	Jedna ze šesti základních státních organizací a oddělení tvořící federální zdravotní resort.	www.hc-sc.gc.ca
The Health Communication Unit / THCU	Zdravotní sdělovací úřad	Centrum pro podporu zdraví založené Ontarijským ministerstvem zdravotnictví. Jeden z dvaadvaceti členů ontarijského výzkumného systému zdravotní podpory.	www.thcu.ca
Canadian Council for Health & Active Living at Work / CCHALW	Kanadská rada pro zdraví a aktivní život v práci	Nezisková organizace úzce spolupracující s PHAC.	www.cchalw.ca
Canadian Mental Health Association / CMHA	Kanadská asociace mentálního zdraví	Nezisková organizace úzce spolupracující s PHAC.	www.cmha.ca

Tabulka č. 3 - Analyzované elektronické informační kanály v Kanadě.

Název / zkratka subjektu	Překlad názvu	Zařazení	Webový odkaz
Department of Health and Ageing	Ministerstvo zdraví a stárnutí	Celostátní ministerstvo zdravotnictví.	www.health.gov.au
Office for Recreation and Sport / ORS	Kancelář pro rekreaci a sport	Hlavní agentura vlády Jižní Austrálie zaměřená na rekreaci a sport.	www.recsport.sa.gov.au
Work Safe Victoria / WSV	Pracovní ochrana Viktoria	Vládní organizace pro ochranu zdraví v zaměstnání ve státě Viktoria.	www.worksafe.vic.gov.au
Mental Health Association NSW / MHA NSW	Asociace mentálního zdraví Nový Jižní Wales	Asociace fungující jako nezisková organizace a finančně z velké části dotována Ministerstvem zdravotnictví NSW.	mha@mentalhealth.asn.au
Medibank Health Solution	Medibank zdravotní řešení	Státní a zároveň největší zdravotní pojišťovna.	www.medibankhealth.com.au

Tabulka č. 4 - Analyzované elektronické informační kanály v Austrálii.

Název / zkratka subjektu	Překlad názvu	Zařazení	Webový odkaz
National Heart Foundation / NHF	Národní nadace srdce	Nezisková organizace spolupracující s ARPHS.	www.nhf.org.nz
Auckland Regional Public Health Service / ARPHS	Aucklandská regionální veřejná zdravotní služba	Státní zdravotní organizace pro region Auckland.	www.arphs.govt.nz
The Health Promotion Forum of New Zealand/ HPF	Fórum podpory zdraví Nového Zélandu	Akciová společnost řízená ministerstvem zdravotnictví.	www.hpforum.org.nz

Tabulka č. 5 - Analyzované elektronické informační kanály na Novém Zélandu.

Název / zkratka subjektu	Překlad názvu	Zařazení	Webový odkaz
Státní zdravotní ústav / SZÚ		Příspěvková organizace ministerstva zdravotnictví.	www.szu.cz

Tabulka č. 6 - Analyzované elektronické informační kanály v České republice.

3.2.2 Postup a použité metody

Nejprve jsou na základě analýzy elektronických informačních kanálů popsány podpory pohybových aktivit na pracovištích v jednotlivých zemích tak, jak jsou chápány na základě části teoretické.

Pro jejich následné srovnání je využito komparativní metody. Kritéria pro srovnání jsou stanovena na základě sekundární analýzy popsaných způsobů podpory v zahraničí. Hodnocení kritérií je interpretováno jako ano / ne a vizuálně zpracováno v přehledné tabulce.

3.3 Analýza

3.3.1 Kanada

V Kanadě byla do roku 1940 péče o zdraví převážně osobní záležitostí každého člověka. Postupem času však došlo k výrazným změnám a v současné době zde už působí jeden z nejvyspělejších systémů veřejného zdravotnictví řízený na úrovni státu a provincií. Zdravotní prevence tu začala hrát svou významnou roli a jako její součást i podpora zdravého životního stylu se specifickými oblastmi její působnosti, k nimž můžeme zařadit pracoviště.

Podle průzkumu Canadian Community Health Survey 2003 (CCHS, Kanadský komunitní zdravotní průzkum) představuje nedostatečná pohybová aktivita ve svém důsledku riziko předčasné smrti, chronických onemocnění nebo invalidity pro 56% Kanadčanů.

Podle Public Health Agency of Canada (PHAC, Kanadská veřejná zdravotní agentura) se na základě výsledků průzkumu CCHS všechny státní kanadské organizace odpovědné za fyzickou aktivitu, rekreaci a sport v roce 2003 shodly, že míra pohybu představuje podstatný faktor zásadně ovlivňující zdraví člověka. Proto byl stanoven celostátní cíl dosáhnout navýšení fyzické aktivity do roku 2010 o minimálně 10% v každém regionu. Pracovní prostředí je jedna z pěti klíčových oblastí, kterou Kanada zahrnula do svého zdravotně-rozvojového plánu

pod označením The Integrated Pan-Canadian Healthy Living Strategy (Integrovaná celo-kanadská strategie zdravého života) a zařadila se po bok domácností, škol, komunit a zdravotní péče. Zvyšování úrovně kvality života na pracovištích se zásadně promítá do mimopracovní doby. Optimální zdraví s postupnými kroky k jeho dosažení jsou postavené vysoko na aktuálním hodnotovém žebříčku kanadské společnosti. Přitom do budoucna se dá rovněž očekávat, že tento trend bude stále více posilovat. V rámci tržního segmentu je totiž především nutno obstát v globálním konkurenčním boji a nové firemní strategie, které nabízejí způsob jak ušetřit, udržet zaměstnance, zlepšit morálku a výkonnost, se pro zaměstnavatele stávají stále atraktivnější. Mezi nejčastější překážky fyzické činnosti lidé uvádí nedostatek času, energie nebo motivace, proto se zaměstnavatelé stávají významným partnerem ve zdravotní prevenci obyvatel.

V Kanadě se výrazně o propagaci zdravého životního stylu na pracovištích starají především státní organizace. Těch je poměrně velké množství, a jedním z faktorů jejich produktivity je i vzájemná spolupráce. Propagace pohybových aktivit na pracovištích se tím pádem nestává bojem pouhých několika jedinců nebo agentur, ale je zřetelně podpořena silným jednotným celostátním přístupem k dané problematice. Spolupráce se projevuje například v tematické provázanosti vládních internetových stránek, ale i v realizaci různých projektů. Už z jejich názvů je patrná sjednocenost postojů a často se tak označují jako „kanadské“ např. výše zmiňovaná „Integrovaná celo-kanadská strategie zdravého života“.

Public Health Agency of Canada

Charakteristika:

PHAC byla vytvořena v roce 2004 v reakci na rostoucí obavy ohledně schopnosti veřejného zdravotního systému s cílem předvídat a účinně reagovat na rizika zdraví veřejnosti. Vznik této agentury je výsledkem rozsáhlých konzultací na všech úrovních územní samosprávy. PHAC v současnosti zaštiťuje neziskový projekt nazvaný Activ Living at Work (Aktivní žití v práci), který vznikl spojením

sil vládních organizací Health Canada a Canadian Council for Health & Active Living at Work. Svých cílů dosahuje na základě zveřejňování výsledků průzkumných šetření, motivačních vyjádření pozitivních postojů organizací, kterým již PHAC pomáhá a stručnými případovými studiemi již zavedených programů. Vše zaštiťuje poskytováním odborné pomoci při tvorbě a zavádění wellness programů do organizací. Spolupráci s ní může navázat soukromý i veřejný sektor. Na internetových stránkách k tomuto účelu nabízí i volně ke stažení kvalitně vytvořenou typizovanou prezentaci o významu zdravého životního stylu zaměstnanců pro zaměstnavatele, která má sloužit volně k použití komukoliv jako propagačně-přesvědčovací nástroj k ovlivnění příslušných rozhodujících osob nebo orgánů o výhodnosti zdravotních programů.

Cíle:

PHAC má v rámci projektu za cíl mapovat a propagovat přínosy respektive smysluplnost aktivního života na pracovištích.

Health Canada

Charakteristika:

HC se zapojuje do propagace méně rezolutně než PHAC, ale právě její zdravotní průvodci jsou informačním nástrojem v projektu The Active Living at Work. Díky výše uvedenému partnerství s PHAC vydala publikaci *Canada's Physical Activity Guide to Healthy Active Living* (Kanadský průvodce fyzickou aktivitou k zdravému aktivnímu životu), který je první celonárodní směrnicí jak dosáhnout zlepšení zdravotního stavu prostřednictvím pohybových aktivit. Je rozdělen podle věku do tří částí a uvádí např., že rizika zdraví vyplývající z fyzické nečinnosti jsou dobře známá a zejména lékařští odborníci či celé zdravotní instituce upozorňují na:

- srdeční choroby
- chronické zdravotní stavy
- vysoký krevní tlak
- diabetes

- osteoporózu
- nadváhu
- mrtvici
- depresi
- rakovinu tlustého střeva

Navazuje na další celonárodní průvodce v oblasti zdravého životního stylu jako např. *Canada's Food Guide to Healthy Eating* (Kanadský průvodce jídlom ke zdravému stravování) a všechny tyto publikace jsou volně ke stažení na jejích internetových stránkách. Při dosahování svého cíle spoléhá na rozsáhlý a kvalitní vědecký výzkum jako základ své práce. Provádí průběžná průzkumná šetření a spolupracuje s veřejností při určování, jak nejlépe realizovat dlouhodobou zdravotní péči.

Prostřednictvím svého oddělení National Quality Institute (Národní institut kvality) u tváří motivační soutěže mezi podniky a stanovuje kritéria pro jejich hodnocení. Ocenění se udává v kategoriích:

- Zdravé pracoviště
- Zdravé pracoviště pro malé a střední podniky
- Kvalitní a zdravé pracoviště

Dále poskytují informace o možnostech prevence nemocí, jak se chránit před zdravotními riziky a publikují knihy zaměřující se na utváření programů zdravého životního stylu na pracovištích.

Cíle:

Podle stanoveného poslání a vize se cílem HC stalo dostat Kanadu mezi země s nejzdravějšími obyvateli na světě.

The Health Communication Unit

Charakteristika:

THCU bylo založené v roce 1993 jako zdravotní centrum zaměřující se na podporu zdravého životního stylu. Z velké části se věnuje právě pracovnímu prostředí a je součástí University of Toronto. Zaujme především obsáhlou databází publikací, případových studií a průzkumů, které se týkají této problematiky. Přitom je jako obvykle vše ke stažení zdarma na příslušných internetových stránkách. THCU pořádá v tomto směru řadu výukových seminářů, na kterých jsou tyto publikační materiály využívány. Ve spolupráci s National Collaborating Centre for Methods and Tools (NCCMT, Spolupracující národní centrum pro metodiku a nástroje) dokonce nastavuje metodologii, jakým způsobem zavádět a vytvářet programy pro podporu zdravého životního stylu na pracovištích. Z tohoto partnerství plyne velmi zajímavý projekt tzv. Online Health Program Planner (OHPP, Online plánovač zdravotních programů), který díky webovému zpracování okamžitě plánuje pomocí elektronického dotazníků a v něm obsažených otázek vhodný zdravotní program do podniku.

Cíle:

Prvotním cílem THCU bylo poskytovat školení a zajistit efektivní sdělování informací v oblasti prevence zdraví. V letech 1997/98 byly jeho cíle rozšířeny o podporu zdraví ve smyslu plánování, hodnocení a změnách stávajících zdravotních politik. V roce 2000 ještě přibýlo zajištění udržitelnosti stávajících změn.

Canadian Council for Health & Active Living at Work

Charakteristika:

Kořeny CCALW sahají až do roku 1972, od té doby prošla řadou změn, přičemž ty zásadní se odehrály v roce 1992. Tehdy přešla k rozvoji zaměstnaneckého fitness, celkové podpoře aktivního života na pracovištích a dokumentování informací problematiky pro delegáty fóra Aktivní život.

CCHALW přispívá k rozvoji zdraví a aktivního života v zaměstnání tím, že poskytuje a přerozděluje finanční prostředky, nástroje a odborné znalosti o aktivním životu a zdraví zaměstnanců pro kanadská pracoviště. Vize této

organizace je založena na názoru, že politika a programy aktivního života na pracovištích snižují absenci, úrazovost, nehodovost, invaliditu, sumu peněz vynaloženou na odškodnění zaměstnanců, zdravotní péči a pojištění. Na jejich internetových stránkách najdeme mnoho zdrojů, tipů a informací vedoucích ke zlepšení zdraví zaměstnanců prostřednictvím aktivního života. CCHALW pořádá kromě seminářů, konferencí a jiných společenských setkání také průzkumná šetření i expertizy a na základě toho stanovuje nástroje pro zlepšení úrovně kvality života na pracovištích. Průzkumná šetření a jejich výsledky jsou opět zadarmo k dispozici na internetových stránkách. Jejím hlavním partnerem ve spolupráci je PHAC a svých cílů chce dosahovat právě ve spolupráci se všemi organizacemi, které sdílí stejné hodnoty na různých úrovních působnosti.

Cíle:

Cílem CCHALW je vyvíjet iniciativy, poskytovat finanční prostředky a provádět výzkumy, které podporují zdraví a aktivní život na pracovištích.

Canadian Mental Health Association

Charakteristika:

Vzhledem k tomu, že podpora pohybových aktivit nepůsobí pozitivně pouze v oblasti fyzického zdraví zaměstnanců ale i v oblasti zdraví mentálního, má tato asociace podstatný zájem na rozvoji zdravotních programů na pracovišti.

CMHA byla založena v roce 1918 a stala se tak jednou z nejstarších dobrovolnických organizací v Kanadě. Každý rok navazuje kontakt s více než sto tisíci občany díky společnému úsilí přibližně desetitisíc dobrovolníků a zaměstnanců napříč celou zemí ve sto třiceti pěti městech. Podporuje duševní zdraví všech lidí a zaměřuje se na boj s duševními problémy a emočními poruchami. Kromě toho působí jako sociální obhájce veřejných akcí, závazků, právních předpisů a politik vedoucích k posílení společenství a služeb zabývajících se duševním zdravím.

Chce toho dosahovat prostřednictvím propagace, vzdělávání, výzkumu a služeb. Její nástroje zahrnují výzkum a informační služby, sponzorování

výzkumných projektů, workshopy, semináře, brožury, bulletiny a informační střediska. CMHA vytváří programy pomáhající v oblasti duševního zdraví na pracovištích, rodinám i mládeži prostřednictvím např.: rekreačních služeb, workshopů na snižování stresu a veřejných vzdělávací kampaní. V rámci přímé podpory pohybových aktivit na pracovištích vydala v roce 1988 “The Canadian guide to innovative health promotion practice in the workplace“ (Kanadský průvodce inovativní podporou zdraví na pracovištích).

Cíle:

Cíle této organizace spočívají v podpoře prostředí, které bude umožňovat duševní zdraví pro co největší množství lidí a tím i pro zdravou společnost.

3.3.2 Austrálie

I v Austrálii se pracoviště projevují jako faktor zásadně ovlivňující zdraví obyvatel, který lze pomocí vhodných změn zlepšovat. Je zde zaznamenáván nárůst poptávky o kvalitní zdravotní programy i přes problematiku prokazatelnosti ekonomické výhodnosti pro podniky. Čeho příslušní propagátoři dosahují tím, že se snaží zajistit tomuto tématu stále efektivnější design a zapojit více zaměstnavatele i zaměstnance do plánování, realizace a průběžné dokumentace projektů.

V osmdesátých letech minulého století se nachází počátek zdravotních programů obsahujících pohybové aktivity na australských pracovištích. Průběh jejich rozvoje k finální ucelenosti vycházel z několika postupných kroků. Nejdříve se začali zaměřovat na ochranu respektive bezpečnost práce (tzn. tvorbu kvalitních bezpečnostních pravidel a kontrolu jejich dodržování), následovala specifikace přesných zdravotních rizik, redukce škodlivých zaměstnaneckých návyků a vytváření vlivu k pozitivním změnám. Poslední fáze zároveň přinesla změnu ve vnímání zdravotních programů, které ovlivňuje celková rozmanitost rizikových oblastí. To dalo podnět k tvorbě ucelených programů, které dnes podporují zdraví zaměstnanců v mnoha směrech.

Mezi první takové programy můžeme zařadit **National Workplace Health Project** (NWHP, Národní projekt zdraví na pracovišti). To byla doposud největší intervence do pracovního prostředí na australském území. Tento projekt zkoumal efektivnost sociobehaviorálních a environmentálních přístupů k podpoře pohybové aktivity a jiných pozitivních změn v zaměstnaneckém stylu života na pracovištích. Zaměstnanci byli náhodně přiřazeni do jednoho ze zdravotních programů. Sociobehaviorální měl za úkol vzdělávat a poskytovat informace. Environmentální zapojoval firemní kulturu, informační kanály, zaměřil se na pohybovou aktivitu prostřednictvím posilovacích strojů a poskytl prodejní automaty se zdravou výživou. Takto se měly oba způsoby vzájemně doplňovat a zvyšovat svou účinnost.

Studie rozvinula adaptační model pro plánování a zavádění zdravotních programů, případně tvorbu seznamu kontrolních bodů. Tento nástroj prověřuje úroveň životního stylu v pracovním prostředí a zaznamenává jeho průběžné změny.

Australský systém zdravotního řízení je veřejný, rozdělen na úrovně jednotlivých osmi států a přitom celkově zastřešen na celostátní úrovni. Zdravotní péče je zajištěna díky systému veřejného zdravotnictví tzv. MEDICARE spočívajícím na zdravotních pojišťovnách.

Department of Health and Ageing

Charakteristika:

Toto ministerstvo bylo založeno již v roce 1921 a od té doby prošlo řadou změn ve svém názvu, funkcích i struktuře. V rámci podpory pohybových aktivit na pracovištích nabízí odborné poradenství, řízení zdravotních programů, provádí výzkumy a navazuje partnerství s dalšími vládními agenturami, podniky a dalšími organizacemi. K současným prioritám patří zaměření na větší péči o zdravý životní styl a zdravotní prevenci.

V The National Preventative Health Strategy 2008 (Národní preventivní zdravotní strategie), kterou toto ministerstvo vytvořilo, zavádí nástroje v boji proti

chronickým onemocněním způsobených obezitou, kouřením a konzumací alkoholu v podobě sedmi základních kritérií, která zajišťují celistvost přístupu.:

1. Sdílet odpovědnost a navazovat partnerství na všech úrovních státní sféry, průmyslu, unií, nestátního sektoru, výzkumných institucí a komunit.
2. Začínat co nejdříve a proto pracovat individuálně s jedinci, rodinami a komunitami.
3. Zapojit místa, kde lidé pracují, žijí, hrají si tzn. pracoviště, domovy, školy a zajistit jejich informovanost.
4. Ovlivňovat trh a rozvinout ucelenou politiku podpory zdraví.
5. Zabezpečit dosažitelnost i pro skupiny obyvatel s nízkou socioekonomickou úrovní.
6. Omezovat existenci území vylučující domorodé obyvatelstvo.
7. Nasměrovat obvodní lékařství k podpoře prevence.

Díky této strategii chtějí zastavit a otočit současný trend nadváhy, redukovat počet každodenních kuřáků, počet Australanů rizikově konzumujících alkohol a vyrovnat délku života mezi domorodými a nedomorodými obyvateli. Zapojení míst, kde lidé pracují, je v této strategii evidentně neodmyslitelnou součástí a v tomto směru nabízí na svých internetových stránkách volně ke stažení řadu výzkumných šetření, průvodce zdravým životním stylem.

Cíle:

Ministerstvo má různorodý soubor povinností, ale všechny směřují ke společnému cíli, kterým je dosahovat stále lepšího zdraví a aktivního stárnutí pro všechny Australany.

Office for Recreation and Sport

Charakteristika:

ORS poskytuje širokou škálu programů a služeb, které podporují vizi aktivního života všech obyvatel Jižní Austrálie. Z hlediska pracovního prostředí k nim patří

kompletní studie realizovaných projektů na pracovištích (včetně vyjádření ekonomické výhodnosti).

V průběhu roku 2006 pak ORS vydala v rámci podpory fyzické aktivity na pracovištích pilotní program, který zahrnuje spolupráci patnácti organizací státu Jižní Austrálie ve velkých městech i na venkově, z různých průmyslových odvětví. V první fázi je zapojuje do vzdělávání a rozvoje strategičtějších a integrovanějších přístupů. Ve druhé fázi se pak snaží začlenit na pracoviště pohybové aktivity a dosáhnout lepších výsledků např. v pracovních vztazích, produktivitě práce nebo ochraně zdraví.

ORS a vláda Jižní Austrálie dále uvedly k životu projekt, pod heslem „be active“. Na stránkách www.beactive.com.au se nachází:

- neplacené online prezentace přesvědčující o výhodnosti programů pro podnikový růst na základě celé řady průzkumů.
- online dotazník pro zjištění:
 - ❖ zdravotního stavu podniku.
 - ❖ míry ochoty zaměstnanců spolupracovat na rozvoji zdraví v podniku a případných bariér.
- elektronický obchod s pomůckami pro pohybovou aktivitu
- informační newslettery
- návody pro zlepšení zdraví

Projekt „be active“ sdružuje:

- **Physical Activity Council** (PAC, Radu fyzických aktivit), která byla založena v srpnu 2003. Ta se zavázala pomáhat vládě v jejím poslání zvyšovat fyzickou aktivitu v Jižní Austrálii. PAC odpovídá za kvalitní realizaci, monitorování a hodnocení strategie tělesné aktivity pro Jižní Austrálii.
- **South Australian Physical Activity Strategy** (Strategie fyzické aktivity Jižní Austrálie) je klíčovou součástí závazku vlády v řešení nedostatku fyzické aktivity u velkého množství obyvatel státu Jižní Austrálie. Uvedená strategie stanovuje způsob, jak dosáhnout větší koordinovanosti, založené na spolupráci a efektivním přístupu k problematice v rámci celé vlády, mnoha sdružení a

společenských skupin, které hrají roli při řešení této problematiky. Strategie byla vyvinuta Radou fyzických aktivit, a oficiálně zahájena 7. září 2004.

- **Ministerial Physical Activity Forum** (MPAF, Ministerské fórum fyzické aktivity) bylo vytvořeno v únoru 2003 vládou Jižní Austrálie k řešení otázek spojených s klesající úrovní fyzické aktivity obyvatel. MPAF se skládá z ministrů odpovědných za vzdělávání, zdravotnictví, dopravu, plánování, samosprávu, cestovní ruch, rodinu a komunity a rekreaci a sport. Snaží se o špičkovou realizaci, monitorování a hodnocení Strategie fyzické aktivity Jižní Austrálie, o poskytování strategického poradenství založeného na průkazných informacích a doporučeních v rámci pohybové aktivity.

Cíle:

Cílem ORS je zvyšovat úroveň fyzické aktivity u populace státu Jižní Austrálie.

Work Safe Victoria

Charakteristika:

WSV se snaží zprostředkovávat: poradenství v oblasti podpory a ochrany zdraví na pracovištích, zajistit patřičnou legislativu, dostupnost odpovídajícího úrazového pojištění, usnadnit návrat na pracovní místo zraněným lidem, zajistit úrazová odškodnění.

Důležitý projekt, který WSV v oblasti podpory pohybových aktivit a zdravého životního stylu na pracovištích připravila, je informační webový server Work Health. WH byl zřízen na základě vládní iniciativy ochránit zdraví zaměstnanců v souvislosti se zákonem o odškodnění pracovních nehod z roku 1985. Na svých internetových stránkách poskytuje přístup k potřebným informacím pro nastavení, tvorbu a zavádění zdravotních programů. Zároveň připomíná jejich důležitost a benefity, které přináší. Prostřednictvím jednoduchého online dotazníku umožňuje okamžité vyhodnocení zdravotní úrovně pracoviště. Podstatnou roli pro rozšíření zájmu o zlepšování úrovně zdraví hrají pro zaměstnavatele způsoby financování a zde i v tomto směru najdou dveře otevřené. Lze totiž požádat o státní dotaci

formou grantu. K dispozici jsou jim podrobné návody jak o ně žádat, co přesně by měli úspěšní kandidáti splnit a jaká suma může být poskytnuta. Nechybí ani možnost využít některý z již sestavených programů popsanych v případových studiích a pořádaných odborných seminářů a konferencí.

Cíle:

Cílem WSV je zajistit bezpečné, zdravé prostředí pro všechny zaměstnance ve státě Victoria a dosáhnout jejich co nejlepšího zdraví i kvality života.

Mental Health Association NSW

Charakteristika:

MHA NSW působí již od roku 1932. Její kampaně vždy obsahovaly lobbying ve federální i státní politice za zlepšení financování a služeb pro mentální zdraví.

V oblasti podpory pohybových aktivit na pracovištích vytvořila tzv. **Workplace Heath Promotion Network (WHPN, Síť podpory zdraví na pracovištích)**. Tato asociace má napomáhat společnostem v odborné podpoře zdraví na pracovištích. Jedná se tedy o projekt, který v současné době zastřešuje wellness programy největších australských podniků a sdružuje odborné organizace. Zajišťuje čtvrtletní konference, na kterých vystupují vědečtí odborníci, vede volně přístupnou databázi publikačních materiálů a výsledků průzkumných šetření k tématu.

Svých cílů dosahuje na základě:

- umožnění přístupu k informacím, zřízení celkové komunikační strategie pro zaměstnance a jejich zapojení do rozhodovacího procesu.
- vytváření rozvojové a pracovní kultury založené na partnerství.
- zdravotně bezpečné organizace práce a pracovních postupů.
- zavedení řídicích politik, které posilují zdraví zaměstnanců.

WHP Pozitivně působí na životní styl, stárnutí, firemní kulturu včetně managementu, zaměstnaneckého rozvoje, vyváženosti práce a života, psychické a zdravotní pohody, firemní a společenské odpovědnosti.

Cíle:

MHA NSW se snaží ovlivňovat a podporovat všechna veřejná rozhodnutí a jakékoliv aktivity vedoucí k pozitivním změnám ve zdraví veřejnosti. Základním organizačním cílem WHPN je zlepšit zdraví pracovních sil, což zahrnuje:

- zlepšení organizace práce a pracovního prostředí
- aktivní přístup zaměstnanců ve zdravotních programech
- osobní rozvoj zaměstnanců

Medibank Health Solution**Charakteristika:**

MHS je největší australská zdravotní pojišťovna. Může se chlubit systémem řízení s mezinárodní certifikací kvality Management Standard ISO 9001:2008. Nefunguje pouze jako klasická pojišťovna, ale stará se i o podporu zdraví na pracovištích v rámci preventivních kroků. Snaží se o inovativní nabídku služeb dostupnou pro klienty osobně po telefonu i online přes internet. Pomáhá zakládat firemní politiky, které rozvíjí zdraví zaměstnanců ve víře v přímý vliv na finální tržní úspěch podniků. Mezi její služby v podpoře pohybových aktivit na pracovišti patří:

- možnost online posouzení rizik a úrovně podpory zdraví na pracovištích prostřednictvím dotazníku na zabezpečených webových stránkách.
(Výsledky tohoto dotazníku napomáhají určit kroky ke zlepšení situace.)
 - publikační materiály, které obsahují např. návody jak zdravě cvičit, jíst nebo ovládat stres.
 - pomoc při charakterizaci struktury organizace a jejích zaměstnanců
 - pořádání seminářů a konferencí.
 - možnost důvěrných pravidelných individuálních konzultací s odborníky prostřednictvím telefonu, kteří pomáhají určit krátkodobé cíle vedoucí ke zlepšení fyzické i psychické kondice. Nastavují plán k jejich dosažení a případně poskytují další informace, které jednotliví zaměstnanci potřebují.
- V případě zájmu je možné objednat i osobní odbornou konzultaci.

- pomáhání s tvorbou komplexních a ozkoušených wellness programů.

Cíle:

Cílem MHS je pomáhat lidem, aby zůstali zdraví a co nejvíce získávali ze života.

3.3.3 Nový Zéland

Nový Zéland patří k nejvyspělejším zemím v oblasti podpory pohybových aktivit, proto ani zde nemohou chybět organizace a projekty směřované k podpoře pohybu a zdravého života na pracovištích. Počátky a vývoj této podpory jsou úzce spjaty s vývojem v Austrálii. I zde působí veřejné zdravotnictví řízené na úrovni menších územních celků (regionální) a následně zastřešené celostátně ministerstvem a fungující na bázi zdravotních pojišťoven.

Z hlediska podpory zdraví na pracovištích je ještě důležité zmínit vládou stanovenou strategii do roku 2015 pod názvem „*Workplace Health and Safety Strategy for New Zealand*“ (*Strategie zdravého a bezpečného pracoviště pro Nový Zéland*). Ta je soustředěná spíše na bezpečnost a ochranu zaměstnanců, nicméně pro rozvoj pohybových aktivit tu existuje možnost finanční podpory v rámci utváření zdravého pracovního prostředí.

National Heart Foundation

Charakteristika:

Od vzniku NHF v roce 1968 se výskyt úmrtí v důsledku srdečních onemocnění snížil na celém Novém Zélandu na polovinu a v důsledku cévních mozkových příhod téměř na polovinu. Navzdory těmto povzbudivým číslům, kardiovaskulární choroby stále tvoří více než 40% všech úmrtí Novozélandců. Mnohé z obětí těchto chorob bývají v relativně nízkém věku a přitom takovému konci bylo možné předejít důslednou zdravotní prevencí. Po čtyřicetiletém výzkumu považují odpověď na otázku „Jak zlepšit své zdraví?“, za zcela jednoduchou.:

- Mít pravidelnou fyzickou aktivitu.

- Zdravě jíst.
- Nekouřit.

NHF se výrazně a zajímavě zapojuje do podpory pohybových aktivit na pracovišti tím, že vytvořila již v roce 1992 Foundation Heartbeat Challenge Programme (FHCP, Nadační program výzvy tlukotu srdce), který působí jako soutěž hodnotící kvalitu zdraví na pracovišti. Klade si za cíl omezovat bariéry a naopak vytvářet příležitosti ke zlepšení životního stylu lidí v jejich zaměstnáních. Na pracovištích se snaží provádět pozitivní změny ze škály možností zahrnující všechny atributy zdravého životního stylu a pomáhat podnikům na úrovni odborného poradenství. Do projektu se začlenilo již během prvních čtyř let více než 1200 pracovišť, z nichž 423 dosáhlo nadačního ocenění za pokrok. Cena se uděluje na základě pozitivního rozdílu mezi počátečním a konečným stavem zdravotního auditu pracovního prostředí. Přes 54% procent zúčastněných podniků bylo průmyslových, nechybí však ani státní podniky a agentury, školy, nemocnice, obchody, hotely, restaurace nebo wellness centra.

Na svých stránkách pak představuje nejrozumnější návody pro zvýšení pohybové aktivity a zlepšení celkového životního stylu.

Cíle:

Povzbuzováním veřejnosti chce NHF dosáhnout toho, aby se lidé snažili pozitivně měnit svůj životní styl. Pokouší se rozvíjet jejich prostředí tak, aby toho mohli snadněji dosahovat.

Auckland Regional Public Health Service

Charakteristika:

ARPHS je největší veřejnou regionální zdravotní agenturou v zemi s širokou nabídkou služeb zaměřených na zlepšení zdraví a kvalitu života obyvatel a návštěvníků regionu. ARPHS v roce 2003 převzala záštitu i propagační povinnosti nad výše zmiňovaným FHCP.

Pohybovou aktivitu na pracovištích pak zároveň podporuje tím, že zřídila internetové stránky www.workplacehealth.co.nz jako nástroj pro pomoc při zavádění programů zdravého stylu života na pracoviště. Na nich jsou volně k dispozici veškeré k tomu potřebné informace od přípravných kroků, případových studií, až po různé finální návrhy a detailní popisy programových elementů. Odkazů rovněž na veřejné sportovní organizace, které na Novém Zélandu koordinují pohybové aktivity obyvatel a jsou bezplatně k dispozici v rámci odborných konzultací.

Zdravý životní styl na pracovištích se snaží propagovat i mnoha dalšími způsoby. Pro rok 2009 např. vytvořila soutěž pod názvem „*Feetbeat*“. Podstata tkví v pěších túrách určených pro týmy lidí, kteří mají za úkol ujít na mapě vytyčenou trasu, vymyslet si unikátní zábavný název a celý průběh zaznamenat na fotografiích. Výherci pak mohou získat finanční odměnu.

Cíle:

Cílem ARPHS je podporovat a chránit zdraví všech obyvatel a návštěvníků regionu Auckland.

The Health Promotion Forum of New Zealand

Charakteristika:

Fórum je tvořeno více než sto padesáti členskými organizacemi z celého světa, které usilují o zlepšení zdraví lidí. Bylo založeno již 1988 jako sdružení podniků a do vedení si volí členy jednou za dva roky. Mezi hlavní činnosti fóra můžeme počítat:

- výzkum a dokumentaci zdravotních programů na pracovištích a jinou informačně publikační činnost.
- vzdělávací odborné semináře a konference.

Cíle:

Mezi své cíle v období 2006 – 2010 FHP zahrnuje:

- posílení a budování podpory zdraví zaměstnanců.

- vyvíjení a nabízení pomoci při tvorbě firemních strategií v rámci podpory zdraví.
- rozvíjení důležitých partnerství a vztahů.
- utváření zdravých a výkonných organizací.

3.3.4 Česká republika

V České republice zatím není podpora pohybových aktivit na pracovištích tak populárním tématem jako v uvedených zemích. Přesto i zde existuje jedna státní organizace, která se o problematiku zajímá.

Státní zdravotní ústav

Jeho historie sahá až do roku 1925 a původně vznikl s cílem vytvářet pro státní zdravotní správu odborně-vědecké práce a zkoumání, které by byly potřebné k účinným zdravotním opatřením, podporovat výchovu v preventivní medicíně a zajišťovat praktickou odbornou výchovu zdravotnického personálu. V současnosti se dá říci, že i po pětadesáti letech slouží přesně k tomu, kvůli čemu byl původně zřízen.

V rámci podpory pohybových aktivit na pracovištích realizuje soutěž Podnik podporující zdraví vycházející z celoevropských projektů. V té každý podnik, který za podporu zdraví na pracovišti obdrží určitý počet bodů od SZÚ, získá právo vlastnit po dobu tří let ocenění „Podnik podporující zdraví“.

SZÚ je zároveň kontaktním centrem i pro další evropské projekty podpory zdraví na pracovišti, ke kterým patří v tomto směru především propagační kampaně Move Europe nebo Zdravý podnik. V rámci evropské spolupráce založil i Národní síť podpory zdraví na pracovišti, která informačně spolupracuje s Evropskou sítí podpory zdraví na pracovišti (European Network for Workplace Health Promotion - ENWHP).

SZÚ nabízí i odbornou pomoc při zavádění zdravotních programů na pracoviště prostřednictvím některých svých hygienických stanic nebo přímo ve SZÚ a umožňuje zažádat o grant z Národního programu zdraví. Na svých internetových

stránkách, případně na stránkách jím řízených projektů ještě prezentuje přínosy podpory zdraví na pracovištích.

3.4 Srovnání

Prostřednictvím analýzy popsaných podpor pohybových aktivit na pracovištích jsme dospěli k následujícím zjištěním.

Kritérium srovnání	Kanada	Austrálie	Nový Zéland	Česká republika
Metodika pro utváření, zavádění nebo kontrolu wellness programů.	Ano	Ano	Ne	Ne
Provázanost a spolupráce lokálních organizací v rámci problematiky.	Ano	Ano	Ano	Ne
Odborné poradenství s tvorbou a zaváděním zdravotních programů.	Ano	Ano	Ano	Ano
Volný přístup ke vzdělávacím materiálům včetně případových studií realizovaných programů a výsledků průzkumných šetření.	Ano	Ano	Ano	Ne
Vydávání publikací, propagačních dokumentů a prohlášení.	Ano	Ano	Ano	Ano
Realizace průzkumů a případových studií již zavedených programů.	Ano	Ano	Ano	Ne
Motivující elementy pro zaměstnance nebo zaměstnavatele (soutěže, ocenění apod.).	Ano	Ne	Ano	Ano
Stanovení jasných cílů a utváření strategií.	Ano	Ano	Ano	Ano
Využití internetových stránek jako levného a efektivního informačního nástroje.	Ano	Ano	Ano	Ano
Pořádání vzdělávacích seminářů a konferencí.	Ano	Ano	Ano	Ne
Možnost finanční podpory.	Ano	Ano	Ano	Ano

Tabulka č. 7 - Srovnání zemí ve stanovených kritériích.

4 Diskuze

Na základě výsledků srovnání způsobů veřejných podpor pohybových aktivit na pracovištích jsme určili následující společné body a můžeme je tedy doporučit jako nové možnosti podpory v České republice.:

- 1) Pořádat vzdělávací semináře a konference. - Akce takového druhu umožňují výměnu názorů a nových informací v osobním styku odborným pracovníkům, kteří na sebe mohou vzájemně reagovat dle aktuální potřeby a dosahovat tak přesnějších poznatků pro praktické využití.
- 2) Realizovat průzkumy a případové studie již zavedených programů. - Přínosy průzkumů a jsou podstatné z hlediska informačního a obsahují velké množství dat specifické problematiky, které by jinak byly jen těžko zjištěitelné. U případových studií je podstatná funkce inspirativní s odpověďmi na některé otázky typu „co by, kdyby“. Tím se dá předejít možným chybám v praxi.
- 3) Umožnit volný přístup ke vzdělávacím materiálům včetně případových studií realizovaných programů a výsledků průzkumných šetření. – Umožnit volný přístup k informačním materiálům je základním předpokladem pro jakýkoliv vzdělanostní rozvoj z hlediska individualit i celé společnosti.
- 4) Navazovat spolupráci s jinými českými organizacemi v rámci problematiky. – Je to efektivnější způsob dosahování stanoveného cíle, který vychází z možnosti vzájemného průběžného doplňování teoretických informací i praktických zkušeností z různých úhlů pohledu v kontextu našich národních specifik.

Všechna uvedená doporučení možností podpory pohybových aktivit na pracovištích jsou podle mého názoru přínosná, ale vzniká otázka absolutnosti výčtu z hlediska zkoumání tří států.

Možnost rozvíjení práce do budoucna vidím v tom, že kritéria pro srovnání nejsou podrobena měření kvality provedení, které by lépe konkretizovalo míru nedostatků podpory pohybových aktivit na pracovištích v České republice.

Na základě sekundární analýzy výsledného popisu, tak můžeme vypořádat tyto další příležitosti k inovaci stávajících způsobů podpory.:

- Navýšit počet organizací, které se danou problematikou zabývají, představuje základní předpoklad pro navázání odborné spolupráce v místní působnosti, z které pak mohou vyplývat projekty s lepším nastavením pro lokální specifika než projekty celoevropské.
- Zlepšit využívání internetových stránek jako levného a efektivního informačního a propagačního nástroje je zcela na místě. Zejména by bylo vhodné navýšit objem poskytovaných informací a začít využívat online aplikací (např. pro okamžité vyhodnocení zdravotní úrovně pracoviště apod.).
- Vytvoření metodiky pro hodnocení a zavádění programů bylo zaznamenáno pouze u dvou států. Z hlediska možnosti využití již ověřených metodologií, bychom dali přednost možnosti převzetí a v případě potřeby úpravě do kontextu České republiky.

5 Závěr

Práci jsme poukázali na možnosti podpory pohybových aktivit v prostředí, které má velký vliv na životy a tedy i zdraví podstatné většiny našeho

obyvatelstva. Zároveň jsme označili řadu nedostatků, jež v tomto směru můžeme do budoucna redukovat a dáváme tím podklad pro reálné pozitivní změny.

Za cíl práce jsme si určili popsat veřejné podpory pohybových aktivit na pracovištích v zahraničí, určit jejich sjednocující body, porovnat je se situací v České republice a na základě tohoto srovnání doporučit nové možnosti podpory pohybových aktivit na pracovištích u nás. Popis, srovnání a určení sjednocujících bodů, jsou realizovány v kapitole Výsledky, doporučení pak uvádíme v kapitole Diskuze.

Analýza vybraných subjektů nám ukazuje širokou variabilitu využívaných způsobů podpory v zahraničí, které jsou v praxi plošně využitelné pro celou Českou republiku.

Kromě nedostatků jsme došli i k pozitivnímu zjištění zavedené a realizované podpory pohybových aktivit na pracovištích v České republice. Z toho důvodu věříme ve snadnější budoucí rozvoj řešení této problematiky, protože v mnoha případech stačí inovovat již zaběhlé způsoby podpory.

6 Souhrn

V teoretické části této bakalářské práce byla popsána problematika podpory pohybových aktivit na pracovištích. Věnovali jsme se jejím celkovým přínosům z hlediska individuálního i sociálního. Definovali jsme základní pojmy a rozebrali pohyb a pohybovou aktivitu jako takovou. Byl řešen její význam ve vztahu ke zdraví a pracovnímu prostředí a co vlastně její podpora sama o sobě představuje. Zaznamenali jsme rovněž její stručný historický vývoj.

V části praktické jsme se zaměřili na popis veřejných podpor pohybových aktivit na pracovištích v České republice a třech zahraničních státech (Kanada, Austrálie, Nový Zéland), u kterých se dá předpokládat nejvyšší úroveň v této problematice. Na základě analýzy všech popsaných způsobů podpory byla stanovena kritéria pro jejich srovnání. Určili jsme společné způsoby podpory

všech tří zahraničních států v přehledné tabulce a z výsledků komparace s Českou republikou jsme doporučili nové a inovativní možnosti podpory u nás.

Summary

In the theoretical part of this thesis was described the matter of workplace movement activities promotion. We deal by all benefits of it from individual and social perspective. We defined basic terms and analyzed a movement and a movement activity. Their meaning was solved in relationship to the health and the work environment and what the promotion really means. We also wrote down a short historical development.

In the practical part we focused on the description of public promotion of workplace movement activities in the Czech Republic and three abroad states (Canada, Australia, New Zealand), which we can regard as the most advanced in this matter. Criteria were selected for their comparison on a base of analysis of all described ways of promotion. We determined mutual ways of promotion all of three abroad states in a clear table and from results of their comparison with the Czech Republic we recommended new and innovative ways of promotion.

7 Referenční seznam

- 1) Ainsworth, T., H., O'Donnell, M., P., *Health promotion in the workplace*, 2001, 4 s., USA: Delmar, ISBN 07-668-2866-2, získáno 14. 4. 2010, <http://books.google.cz/books?id=KN3T5OEvOVsC&printsec=frontcover&dq=Health+promotion+in+the+workplace&cd=1#v=onepage&q&f=false>
- 2) Bílá, A., *Mezinárodní studentská vědecká konference, Pohybové aktivity jako součást životního stylu pro příští tisíciletí*, 1999, 7 s., Praha: Univerzita Karlova v Praze, ISBN 80-86317-01-03
- 3) Caspersen, C., J., Powell, K., E., and Christenson, G., M., *Physical activity, exercise and physical fitness: definitions and distinctions for health-related research*, 1985, 126 s., získáno 10. 4. 2010, z Public Health Reports, <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1424733/?page=1>
- 4) Frömel, K., Novosad, J., Svozil, B., *Pohybová aktivita a sportovní zájmy mládeže*, 1.vyd., 1999, Olomouc: UP v Olomouci, 132 s., ISBN 80-7067-945-X.
- 5) Giddens, A., *Sociologie*, 1999, 144 s., Praha: Argo, ISBN 80-7203-124-4
- 6) Hanson, A., *Workplace Health Promotion: A Salutogenic Approach*, 2007, Bloomington: AuthorHouse, ISB 978-1-4343-3446-6 (hc), získáno 8. 3. 2010, http://books.google.cz/books?id=BMssdF1L-0wC&printsec=frontcover&dq=Workplace+Health+Promotion:+A+Salutogenic+Approach&source=bl&ots=zjnJIVOpX8&sig=iPdAH1hVCgyPOSnKI8hzwCAMQ_s&hl=cs&ei=VoPsS-XyG470Ofi8vKUI&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CBkQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false
- 7) Hodaň, B., *Sociokulturní kinantropologie I*, 2006, 22 - 23 s., Brno: Masarykova univerzita, ISBN 80-210-4064-5
- 8) Chenoweth, H., D., *Worksite Health Promotion*, 2. vyd., 2007, 5-7 s., USA: Shariden Books, ISBN-10: 0-7360-6041-3, získáno 28. 3. 2010,

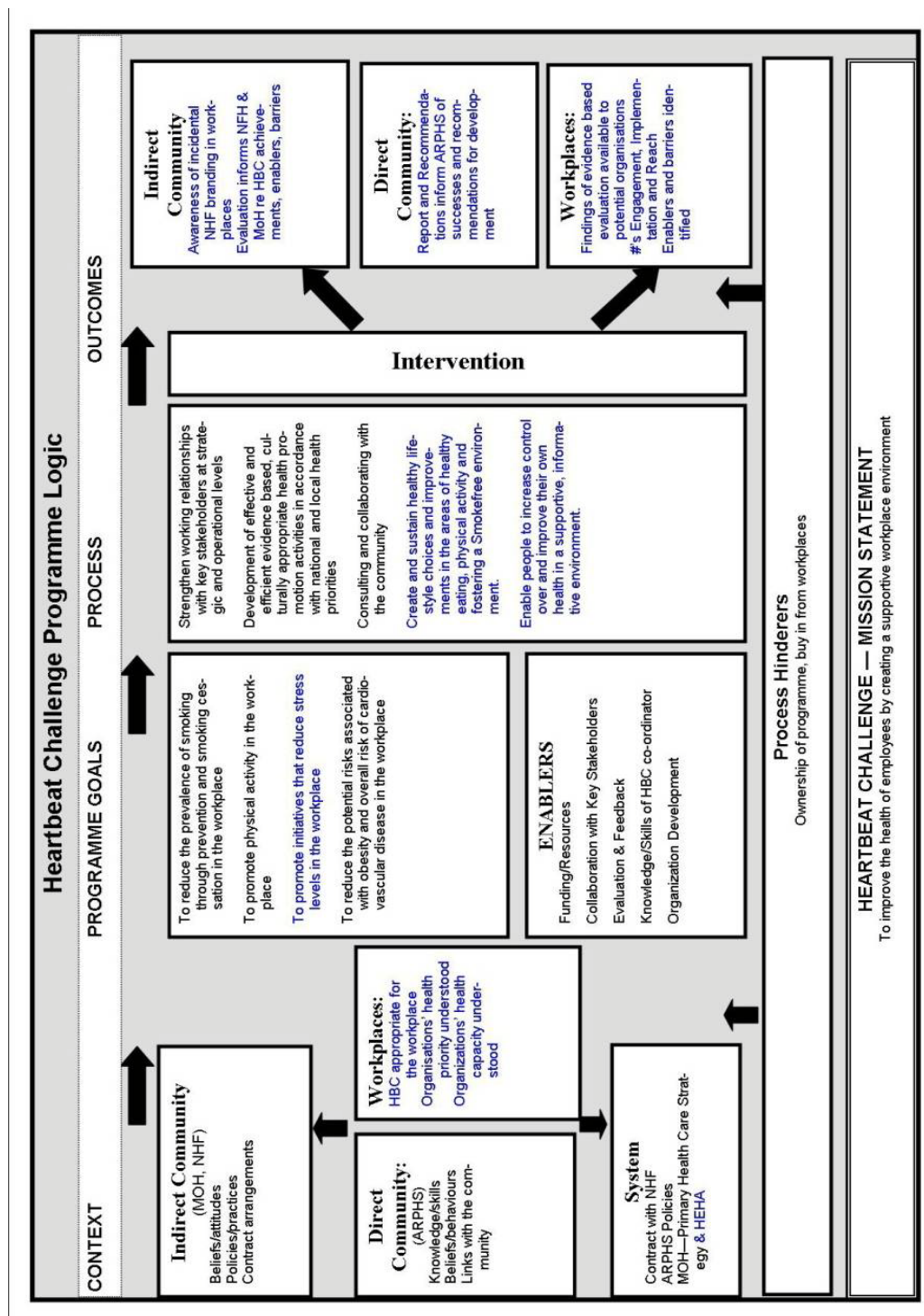
http://books.google.cz/books?id=RVjf4_TAsL8C&printsec=frontcover&dq=worksite+health+promotion&cd=1#v=onepage&q&f=false

- 9) Chu, C., Breucker, G., Harris, N., Stitzel, A., Gan, X., Gu, X. and Dwyer, S., *Health Promotion International*, Health-promoting workplaces—international settings development1, 2000, Vol. 15, No. 2, Oxford University Press, získáno 3. 4. 2010, z Oxford Journals, <http://heapro.oxfordjournals.org/cgi/content/full/15/2/155?maxtoshow=&hits=10&RESULTFORMAT=1&andorexacttitle=and&andorexacttitleabs=and&fulltext=workplace+physical+activity+programs&andorexactfulltext=and&searchid=1&FIRSTINDEX=0&sortspec=relevance&resourcetype=HWCIT>
- 10) Jenkins, D., C., *Building better health: a handbook of behavioral change*, 2003, 6 s., Washington D.C.: Paho, ISBN 92-75-11590-7, získáno 5. 4. 2010, http://books.google.cz/books?id=EOr650m75DkC&pg=PA61&lpg=PA61&dq=Building+better+health:+a+handbook+of+behavioral+change&source=bl&ots=WeeNQIeLsT&sig=cjLDiCt9-VSjKjwYOQNr5iQoGa8&hl=cs&ei=K4LsS-20GcOCOJz-iYUI&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CBoQ6AEwA#v=onepage&q&f=false
- 11) Jirásek, I., *Filosofická kinantropologie: setkání těla a pohybu*, 2005, 66 s., Olomouc: UP v Olomouci, ISBN 80-244-1176-8
- 12) Kalman, M., Hamřík, Z., Pavelka, J., *Podpora pohybové aktivity pro odbornou veřejnost*, 2009, 90-124 s., získáno 20. 3. 2010, <http://www.podporapa.cz/e-learning/>
- 13) Kokaisl, P., *Základy antropologie*, 2007, Praha: Provozně ekonomická fakulta ZČU, 65 s., ISBN 80-213-1722-1, získáno 25. 3. 2010, <http://books.google.cz/books?id=QCNzyl9K5ckC&printsec=frontcover&dq=základy+antropologie&cd=1#v=onepage&q&f=false>

- 14) Kolektiv autorů, *Malá československá encyklopedie*, 1987, 1. vyd., VI. Svazek Š – Ž, 802 s., Praha: Academia
- 15) Peters, D., *Dokonalé zdraví*, 1998, 10 s., Praha: Euromedia, ISBN 80-242-0220-4
- 16) Preedy, V., R., Watson, R., R., *Handbook of Disease Burdens and Quality Life Measures*, 2010, 4286 s., New York: Springer, ISBN 978-0-387-78664-3
- 17) *Testy katedry tělesné výchovy, Pedagogická fakulta Ostravské univerzity v Ostravě* http://pdf.osu.cz/ktv/dokumenty/odpovedi2008-nmgr_tv_sport.pdf
- 18) http://www.who.int/healthpromotion/conferences/hpr_special%20issue.pdf
- 19) http://www.euro.who.int/AboutWHO/Policy/20010827_2
- 20) http://www.euro.who.int/mediacentre/PR/2007/20070509_1
- 21) <http://www.thefreedictionary.com/work>
- 22) <http://www.definitionofwellness.com/dictionary/index.html>
- 23) http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html

8 Přílohy

Příloha č. 1- Logický model programu Heartbeat Challenge



Příloha č. 2- Akční plán zdravého pracoviště (WORKSAFE)

Section	Goal	Ways to achieve our goal	Resources, Materials & Personnel	Who	When	Measures of success	How did we go? ✓ □ □ ×
Example	To use incentives to increase participation and maintain motivation	“Great Australian Walkabout Challenge” with prizes at certain stages	Walking teams Team captains	George Smith Fred Egan	3 months May-July	70% participation from executive team 75% participation from supervisors	✓
Workplace Activities							
Healthy Eating							
Physical Activity							
Alcohol Consumption							
Tobacco Use							
Wellbeing							