

НАУЧНИ РАДОВИ

Јелена Ђоковић

Факултет спорта и физичког васпитања, Универзитет у Београду

УДК 796.1:331.105.24

GCC (Global Corporate Challenge) КАО МОДЕЛ ПОДСТИЦАЊА ЗАПОСЛЕНИХ НА ФИЗИЧКУ АКТИВНОСТ

Сажетак

Навике као што су лоша исхрана, недовољно кретање и недовољан сан, постају део свакодневице већине радног али и становништва у глобалу. Хроничних болести, као што су гојазност, дијабетес типа 2, срчане болести, анксиозност, болести локомоторног система, итд. је све више. Владе, предузећа и појединци су увидели проблем и почели да оснивају организације које користе радно место за промоцију здравог начина живота. Једна од таквих организација јесте *GCC (Global Corporate Challenge)*, која је на свеобухватан и целовит начин представљена у овом раду као модел подстицања запослених на физичку активност и мењања лоших навика везаних за исхрану и сан. Циљ рада јесте да се анализом теоријских радова, резултата емпиријских истраживања, интернет сајтова о *GCC* организацији објасни начин функционисања програма, његови модели и ефекти примене. *GCC* представља глобални корпоративни покрет који обухвата 1.5 милион запослених и 4.700 организација из 185 земаља. Програм траје четири месеца (111 дана), и функционише подстицањем запослених, који су учесници програма, да направе минимум 10.000 корака дневно. Подељени у тимове од седам, сваки запослени добија педометар, којим мери број пређених корака. Тимови се такмиче на виртуелном путовању око света, тако што свако уноси појединачно број пређених корака, који се сумирају и преносе у километре/миље, који се уписују у мапи света. Победник је онај тим који пређе већу дистанцу и освоји више локација. Поред пређених корака и пређеног пута, педометар мери и укупну активност путем савременог *3D* сензора, откуцаје срца и израчунава број утрошених калорија. Цео програм се спроводи онлајн, преко вебсајта *GCC* и кроз апликације за паметне телефоне, које се једноставно преузимају са *GCC* вебсајта, и прате, контролишу и мере напредак у активностима. *GCC me* апликација проверава стање пре започињања програма, *GCC nutrition* контролише исхрану, *GCC sleep* контролише сан, *GCC sprint* служи за подршку након завршетка програма, јер се у наредних годину дана одржавају новостечене здраве навике и прати даљи напредак након завршетка основног програма. На основу истраживања *GCC* програма, може се закључити да је као модел подстицања запослених на мењање лоших навика везаних за физичку неактивност, лошу исхрану и недовољан сан, имао позитивне ефекте у сва три сегмента, а што доводи до мањег одсуствовања запослених због болести, смањења стреса и повећања продуктивности на послу.

Кључне речи: РЕКРЕАЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ / ПОДСТИЦАЊЕ НА ФИЗИЧКУ АКТИВНОСТ / ПРОМОЦИЈА ЗДРАВОГ СТИЛА ЖИВОТА / МОДЕЛ МОТИВАЦИЈЕ ЗА ВЕЖБАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

GCC (Global Corporate Challenge) AS A MODEL OF EMPLOYEE MOTIVATION TOWARDS PHYSICAL ACTIVITY

Summary

Habits such as poor diet, not enough exercising and poor sleeping, are becoming a part of everyday lifestyle of the working population, but also the population in general. Chronic diseases, such as obesity, diabetes type 2, heart diseases, anxiety, locomotor system diseases, and so on, are more and more common. Governments, businesses and individuals have realized the problem and they are starting to create organizations that use workplace for the promotion of a healthy lifestyle. One such organization is the *GCC (Global Corporate Challenge)*, which is in comprehensive and holistic way presented in this master thesis as a model of encouraging employees to do physical activity, and start changing bad habits such as bad nutrition and insufficient sleep. The aim of this master thesis is to analyze theoretical research, results of empirical research and to explore GCC organization websites, to explain the method of functioning of the program, its models and effects of its practical application. *GCC* is a global corporate organization that includes 1.5 million employees and 4.700 organizations from 185 countries. The program lasts four months (111 days), and works by encouraging employees who are participants of the program, to create a minimum of 10.000 steps per day. Divided into teams of seven, each employee receives a pedometer, which measures the number of steps. The teams compete on a virtual trip around the world, by entering in a world map each individual number of steps, which are summarized and transmitted to kilometers / miles. The winner is the team that covers most distance and win most locations. In addition to steps and the distance, pedometer measures overall activity through modern *3D* sensor, heart rate and calculates the number of burned calories. The entire program is conducted online, through the *GCC* website and through the *GCC* applications for smart phones, applications can be easily downloaded from the *GCC* website, and they are helping about monitoring, controlling and measuring progress in activities. *GCC me* application checks the condition before starting the program, *GCC nutrition* control diet, *GCC sleep* controls sleep, *GCC sprint* is support after the end of the basic program, and in the following year this application is helping employees to maintain new healthy habits and monitor their progress. Based on researches about *GCC* program, it can be concluded that *GCC*, as the model of encouraging employees to change their bad habits related to physical inactivity, poor nutrition and inadequate sleep, *GCC* had a positive effect in all three segments, and this leads to less absenteeism due to illness of employees, stress was reduced and productivity at work has increased.

Key words: RECREATION OF EMPLOYEES / ENCOURAGING TO PHYSICAL ACTIVITY / PROMOTION OF HEALTHY LIFESTYLES / MODEL OF MOTIVATION FOR THE EXERCISE OF EMPLOYEES

1. Увод

Број узрочника који негативно делују на здравље човека са развојем цивилизације је у сталном порасту. Опште је позната чињеница да је последњих година све већи број срчаних болесника, оболелих од дијабетеса типа 2, гојазних као и оних са проблемима апарата за кретање и да велики удео у овим болестима има, поред многих фактора и недовољна физичка активност. Неоспорна је и чињеница да када би човек само 30 минута дневно упражњавао неку лагану континуирану активност, значајно би се умањили ризици за настанак ових оболења.

Физичка не активност постаје све већи проблем модерног друштва и за њега данас постоји и стручан назив – хипокинезија што дословно значи мањак кретања. Један од узрочника хипокинезије јесте и то што људи све више будних сати проводе на радном месту (око једна трећина будних сати), и то се стално повећава. Иако цивилизацијски ток није могуће променити, утицај на свест људи о делотворности физичке активности је сигурно могућ. Стога би требало искористити управо оно што је „криво“ за људско не кретање – технику и технологију, као и радно место, које је уочено као добра шанса да се лако дође до великог броја људи, на које се промотивним материјалима може утицати на промену свести о неминовности физичког вежбања и здравог начина живота. Имајући ово у виду, радно место је виђено као место борбе за повећање физичке активности и борбе против гојазности, а путем технике и технологије оснивају се разне организације, које својим кампањама мотивишу људе да буду више активни. Једна од таквих организација је и Global Corporate Challenge (GCC). GCC је у овом раду представљен као модел подстицања запослених на физичку активност. Њихова визија јесте да су здрави, мотивисани запослени покретачка снага сваког успешног пословања.

Циљ рада је да се на свеобухватан и целовит начин представи програм GCC, објасни начин његовог функционисања, као и модели и ефекти примене овог програма. У том смислу рад ће допринети мотивацији запослених да промене лоше животне навике и окрену се новим, здравим навикама, да се прихвати важност физичке активности, сна и здраве исхране, а све то према моделу GCC организације.

Затак овог рада јесте, да се анализом GCC програма покаже да се његовим иновативним методама може променити лош начин живота запослених. Другим речима, задатак рада је дескрипција функционисања GCC програма и његових ефеката на запослене.

Почетак промена, када се запослени укључе у програм, јесте тај да почињу више да се крећу. Када се навике стекну и запослени открију колико је та промена у ствари лака и пријатна, они почињу да једу здравије, спавају боље и обезбеђују долазак на посао, боље и психички и физички спремни.

2. Метод рада

Комплексност истраживаног феномена опредељује комплементарну примену више метода за прикупљање искуствене евиденције и за њену анализу. Главна метода која ће се користити за теоријско заснивање проблема истраживања биће теоријска анализа. За потребе овог истраживања анализиран је велики број теоријских радова, резултата емпиријских истраживања домаће и светске научне продукције, интернет сајтови посвећени GCC организацији, као и белешке и казаивања учесника и оснивача програма. Методе које ће се користити за теоријско анализирање и уопштавање одређених, претходних знања о испитиваном проблему су:

- а) метода анализе садржаја;
- б) компаративна метода;
- ц) аналитичка метода и
- д) дескриптивна метода.

3. Дефинисање основних појмова

Физичка активност је „сваки покрет тела који је последица мишићне контракције и који доводи до потрошње енергије изнад базалног нивоа“ (Caspersen, Poweli i Christenson, 1985).¹

Рекреација обogaђује слободно време човека и оспособљава га за рад. Назив потиче од латинске речи *recreare* што дословно значи поновно стварање, а у ширем смислу односи се на опоравак, освежење, очување здравља, одмор забаву, релаксацију људи. (Живановић, Ж. Педагошки речник, 1989.)²

У преамбули Статута светске здравствене организације, **здравље се дефинише** као „стање потпуног физичког, психичког и друштвеног благостања, а не само одсуство болести“.

Светска здравствена организација (*WHO*) је 1993. године дефинисала **квалитет живота** као индивидуалну перцепцију сопствене животне стварности у светлу културних и вредносних система у којима одређена особа живи, а с обзиром на очекивања, личне циљеве и стандарде.³

Хипокинезија – смањено кретање, смањена физичка активност. Хипокинезија, гојазност и психички стрес заједно чине морбогени тријас – три фактора који заједно представљају највећи узрочник оболевања и смрти савременог човека.⁴

Рад је једна од основних и егзистенцијалних потреба човека. Велики део пословних активности савременог доба захтева од запослених или да највећи део радног времена проведу седећи за рачунарима, или да га константно проведу на ногама, у интеракцији са клијентима. Повећано је оптерећење вида и нервног система који су оптерећени континуираном концентрацијом на мониторе, стварајући напетост, умор па и раздражљивост.⁵ Сви ови фактори, доводе до погоршања здравственог стања запослених, ниског морала и етике, сукоба и високог нивоа стреса на радном месту.

Wellness (*well-being* – бити добро, добро се осећати; *fit-ness* – бити у форми, бити у кондицији), велнес значи осећати се добро, при чему то не значи само бити здрав, него бити срећан и здрав. То је хармонично здравствено стање тела и духа које се темељи на самоодговорности човека и његовом односу према природи и околини.⁶ Илустрацијом 1 представљени су елементи велнеса. *Извор: <https://encryptedtbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcQUHqIgdHpaQOfvsocG9qZF6lLEjReTZQjnvpyNUHy4mpDdJydALhQ>*

Илустрација 1: Елементи велнеса



4. Утицај физичких активности на здравље и квалитет живота

Према подацима Светске здравствене организације (*WHO*) процењује се да је физичка неактивност у Европи одговорна за око 600.000 смрти годишње. Две трећине одраслих особа у Европској Унији не постижу препоручени ниво физичке активности. Резултати студија из целог света показују да је око 80% популације недовољно физички активно и да у већини развијених земаља преко 50% одрасле популације

¹ Стојиљковић, С., и сар. (2012). *Персонални фитнес*. Београд: Факултет спорта и физичког васпитања и аутор.

² Митић, Д. (2001). *Рекреација*. Београд: Факултет спорта и физичког васпитања.

³ Leutar, Z., Štambuk, A., & Rusac, S. (2007). *Socijalna politika i kvaliteta života starijih osoba s tjelesnim invaliditetom*. *Revija za socijalnu politiku*, 14(3), 327-346.

⁴ Стојиљковић, С., Мандарић, С., Тодоровић, К., & Митић, Д. (2010). *Ефекти примене „омнибус“ аеробика на телесну композицију жена*. *Физичка култура*, 64(2): 59-67.

⁵ Андријашевић, М. (2012). *Радно оптерећење, активне паузе и спортско-рекреацијске активности у слободно вријеме*. *Архив за хигијену рада и токсикологију*, 63 (Supplement 3), 59-64.

⁶ Kang, M., Russ, R. R., & Ryu, J. S. (2008). *Wellness for older adults in daily life*. Division of Agricultural Sciences and Natural Resources, Oklahoma State University.

има вишак килограма.⁷ Према податку који је 1996. године објавио Амерички центар за контролу и превенцију болести (CDC) и Амерички колеџ за спортску медицину (ACSM), годишње се на територији САД изгуби 250.000 живота због нередовне умерене физичке активности.⁸

Физичке активности имају своје место у укупном квалитету живота људи из неколико разлога. Пре свега, важно је да људи остану у форми током живота из здравствених разлога, који даље доприносе већем задовољству живота и благостања човека. Поред тога, учешће у физичким активностима људима омогућава социјалну интеракцију са другим људима, што такође доприноси њиховом благостању.⁹

Истраживање спроведено на територији Србије представило је корелативне везе физичке активности и здравља народа. Може се закључити да је физичка активност становништва Србије недовољна, и знање о њеној користи за здравље је на ниском нивоу.¹⁰

У прилог значају физичких активности за квалитет живота човека, говоре и резултати истраживања спроведеног у Зајечару, на узорку од 194 испитаника. Циљ истраживања је био да се утврде ставови становништва на територији града Зајечара о важности бављења рекреацијом, вредновању рекреације и њеном утицају на квалитет живота. Резултати су показали да постоји свест код великог броја испитаника да је рекреација изузетно значајна по квалитет живота, али да, са друге стране, не постоји устаљена навика да се редовно рекреирају.¹¹

Стоун и Клајн (Stone, & Klein, 2004) су дошли до закључка да редовни вежбачи, не само да побољшавају своје здравствено стање и кондицију, већ бивају испуњени осећањем задовољства и унутрашње снаге, што се позитивно одражава на све друге сфере њиховог живота.¹²

5. Ефекти рекреације на радном месту

Ефекти физичких активности на радном месту доприносе побољшању здравља запослених, већем задовољству послом, повећању перформанси и продуктивности, те општем благостању и добробити радника. На тај начин се остварују бенефити не само за запослене већ и за саму организацију.

Falkenberg је утврдио узрочну везу између рекреативних програма за запослене и организационих перформанси.¹³ *Falkenberg*-ова студија је потврдила да програми физичких активности имају значајан позитиван утицај на продуктивност и на перформансе запослених.

Сличну студију су спровели и *Wattles* и *Harris*, а циљ студије је био да утврде однос између нивоа кондиције и продуктивности запослених, одсуствовања са посла и задовољства послом.¹⁴ Резултати студије су показали да су запослени са вишим нивоом кондиције задовољнији послом, имају већу продуктивност и нижу стопу одсуствовања са посла.

Двогодишња национална иницијатива здравља на радном месту *Well@Work*, спроведена је у Енглеској над радним становништвом, са циљем да се процени ефикасност различитих пројеката (11 пројеката кроз 546 интервенција) који утичу на промену свести о здравом начину живота запослених и како то утиче на

⁷Стојиљковић, С., Мандарић, С., Тодоровић, К., & Митић, Д. (2010). оп. цит.

⁸Sharkey, J. B., & Gaskill, E. S. (2008). *Vežbanje i zdravlje*. Beograd: Data Status. str. 3-5.

⁹Andrijašević, M., & Andrijašević, M. (2006). *Sportska rekreacija-faktor kvaliteta života osoba starije životne dobi*. U: zbornik radova 15. ljetne škole kineziologa republike hrvatske - Hrvatski kineziološki savez. 266-270.

¹⁰ Перуновић, П., Обрадовић, М., Обрадовић, М., Тимотић, М., и Савић-Јоцић, К. (2009). *Утицај физичке активности на здравље становништва*. Здравствена заштита, 38(3), 1-10.

¹¹Трандафиловић, И., Пашић, В., & Николић, Ж. (2013). *Истраживање ставова становништва о важности рекреативног бављења спортом*. Гласило Подружнице Српског лекарског друштва Зајечар 38(1):25-29.

¹²Маврић Ф., и сар. (2014). *Ефекти редовне физичке активности на организам човека*, Физичка култура 68 (1): 29-38.

¹³Falkenberg, L. E. (1997). *Employee fitness programs: Their impact on the employee and the organization*. Academy of Management Review, 12(3), 511-522.

¹⁴Wattles, M., Harris, C. (2003). *The Relationship between Fitness Levels and Employee's Perceived Productivity, Job Satisfaction, and Absenteeism*. Journal of Exercise Physiology, 6(1), 24-32.

пословне перформансе. Пројекти су „покушали“ разним средствима да делују на побољшање пет поља: повећање физичких активности, што је обухватало скоро пола иницијатива (49%), побољшање исхране, редуковање стреса, пушења и конзумирања алкохола. У пољу физичке активности попуњаван је упитник пре и након деловања пројеката, и резултати су следећи:¹⁵

- У свих 11 пројеката, запосленима је пројекат помогао да: постану више активни (31% - 67%), постану мотивисанији на физичку активност (38% - 72%), дало им је више могућности за физичким активностима (35% - 74%), физичке активности су постале приступачније (26% - 64%) и промењен је начин размишљања испитаника о физичкој активности (37% - 67%).
- У свих 11 пројеката, запосленима је пројекат помогао да: побољшају здравље (31% - 64%), изгубе килограме (15% - 56%), редукују стрес (14% - 34%), а такође је и промењен начин размишљања о здрављу (35% - 73%).

Промене које су настале у вези пословања предузећа су биле:¹⁶

- У два пројекта су значајно смањене повреде и несреће на послу; изостајање са посла због болести је такође смањено; задовољство послом је порасло у шест пројеката; задовољство социјалним окружењем на послу је порасло у осам пројеката; приврженост послу је мало повећана у седам пројеката, док је у само два значајније повећана; пословне перформансе су повећане у седам пројеката, а у три значајније; запосленима је *Well@Work* пројекат променио њихова осећања према послу (на боље).

Према истраживањима Светске здравствене организације (*WHO*), програми физичке активности на радном месту у *САД* су довели до смањења краткорочних боловања за 32%, смањењу трошкова здравствене заштите запослених за 20-55% и повећању продуктивности за 52%.¹⁷

Мандић са сарадницима је спровео истраживање на популацији радника металне индустрије „Јелшинград“ из Бање Луке.¹⁸ Експериментални програм је трајао шест месеци, са по два тренинга недељно у трајању од 60 минута. Резултати истраживања показали су да, између експерименталне и контролне групе, које су на почетку експерименталног програма биле једнаке у односу на све мерене варијабле (морфолошке, функционалне и моторичке), на крају програма постоје значајне разлике. Сви наведени ефекти шестомесечног програма рекреације на радном месту доводе до побољшања кондиције и здравља запослених, њихових радних перформанси и продуктивности, те задовољства послом, из чега произилазе ниже стопе одсуства са посла, боловања, флукуације запослених, и већа стопа посвећености раду и организацији.

6. Модели подстицања на физичку активност

Модели подстицања на физичку активност на глобалном нивоу - Светска здравствена организација (*WHO*), Светска асоцијација спорт за све – *TAFISA*, Међународна асоцијација за културу и спорт сваке године организују бројне догађаје и покрете којима промовишу физичку активност и здрав начин живота. Неки од тих догађаја су: „Дан здравља“ или „*Move for health*“ (покрет за здравље), „Светски дан пешачења“, „Дан без лифтова“, „Дан без аутомобила“ (пешачка субота у Београду), „Дан изазова“ (*Challenge day*), „*Now we move*“, „*Move week*“. Преко Асоцијације спорт за све Србије, Министарства омладине и спорта и још многих организација и Србија је активни учесник ових догађаја.

¹⁵ Bull, F.C., Adams, E.J., Hooper, P.L. (2008). *Well@Work: Promoting Active and Healthy Workplaces Final Evaluation Report*. School of Sport and Exercise Sciences, Loughborough University, UK.

¹⁶ Ибид.

¹⁷ WHO (2003). *Health and Development through Physical Activity and Sport Journal*: Hill, Inc USA, 4: 56-82.

¹⁸ Мандић, П., Бајрић, О., & Лолић, Н. (2011). *Утицај експерименталног програма споретске рекреације на трансформације морфолошких карактеристика, моторичких и функционалних способности*. Спортске науке и здравље-АПЕИРОН, 1(1).

Модели подстицања запослених на физичку активност, подразумевају креирање услова за физичку активност у организацији (предузећу). Организациони видови промоције физичких активности су: дељење памфлета или пуштање кратких видео снимака, преко постављања неколико тренажних бицикала, па чак до обезбеђивања ниже чланарине у неком фитнес клубу, отварање сопствене теретане, терена за баскет и слично. Неке организације приступају промоцији физичке активности крајње озбиљно, и укључују фитнес инструктора, физиотерапеута и широк спектар фитнес опреме.¹⁹

Неки од основних услова које би сваки програм рекреације на радном месту требало да испуни су:²⁰

– физичку активност треба ускладити са објективним потребама, жељама, могућностима, личним афинитетима и интересима; потребно је осигурати редовност вежбања; физичке активности треба да стварају емотивну и физичку угодност; афирмативан приступ тренера, угодан амбијент, осећај задовољства после вежбања и физичка активност треба да донесе позитивне резултате.

Иницијативе које организација може да предузме у циљу промоције физичке активности су:

– обезбеђивање тушева, свлачионица и ормарића; безбедне и добро осветљене степенице; обезбеђен простор за одлагање бицикала; изградња објеката за физичке активности, теретана, стаза за шетање и цогирање; флексибилно радно време; увођење пауза за радна места која подразумевају дуго седење; давање субвенција запосленима за бављење фитнесом ван радног места и сл.²¹

Структура програма физичке активности на радном месту генерално обухвата:²² програме уводног вежбања на радном месту, програме за одмор и опоравак на крају радног времена, програме у посебним паузама, мини програме индивидуалног вежбања и програме у редовној паузи.

Пет различитих нивоа фактора који делују на промоцију програма физичке активности на радном месту, које *Plotnikoff* са сарадницима наводи као кључне у еколошком приступу су:²³ индивидуални ниво, социјални, организациони, ниво заједнице и политички ниво.

Неки од конкретних примера подстицања запослених на физичку активност јесу:

Nestle компанија има свој бренд *Choose Wellness*.²⁴ *Coca Cola* компанија је лансирала и своју мотивацију за запослене „Ходај и разговарај“ (*Walk and Talk*).²⁵ *EMAAR* компанија, своје запослене мотивише на физичку активност тако што награђују своје запослене тринаестом платом уколико крену да се баве у тој години неким видом физичке активности, или им нуде јефтине или потпуно бесплатно чланство у одређеним фитнес клубовима, шаљу им различите мотивационе имејлове итд. У Србији такође постоји организација, *Team building/Arena No. 1*, која нуди запосленима у компанијама широк спектар физичких активности.²⁶

7. Еволуција корпоративних иницијатива за подстицање на физичку активност

Програми физичких активности запослених започињу у тренутку када долази до смањења инвестиција у индустријски спорт и друштвене клубове и раста интересовања за програме промоције здравља. Порекло и еволуција напора да се побољша здравље радника, њихова безбедност и благостање своје корене имају у циљевима Светске здравствене организације (*WHO*) и Међународне организације рада (*ILO*) и њиховим

¹⁹ Kerr, J., Cox, T., Griffiths, A.J. (1996). *Workplace Health: Employee Fitness And Exercise*. London, UK: Taylor and Francis Ltd. p.p.2.

²⁰ Andrijašević, M. (2012). оп. цит.

²¹ Sallis, J.F. & Glanz, K. (2009). *Physical Activity and Food Environments: Solutions to the Obesity Epidemic*. The Millbank Quarterly, 8(1), 123-154.

²² Благајац, М. (1994). *Теорија спортске рекреације*. Београд: ауторско издање.

²³ Plotnikoff, R., Fein, A., Milton, L., Prodaniuk, T., & Mayes, V. (2003). *Workplace physical activity framework*. Alberta Centre for Active Living. Презето са: http://www.centre4activeliving.ca/media/filer_public/d1/d2/d1d2082e-b449-4798-88e0-834f7ea2bc7e/2003-workplace-framework.pdf

²⁴ <https://www.nestlechoosewellness.co.nz/your-wellbeing/>

²⁵ <http://www.coca-colajourney.com.au/stories/walk-and-talk-getting-active-in-the-workplace>

²⁶ <http://www.teambuilding-srbija.com/arenano1/o-nama>

напорима у промоцији здравља. *WHO* је 1997. развио стратегију глобалног приступа здрављу на раду који је заснован на 4 принципа која подразумевају комплементарну примену: промоција здравља, заштита здравља и безбедности, управљање људским ресурсима и одрживи развој. Корпоративни велнес програми и велнес на радном месту се у стручној литератури први пут појављују 1980-тих година, у чланцима који разматрају утицај физичких активности на перформансе запослених.²⁷ Већ 1982. године, у часопису *Journal of Occupational Health* описује се како корпорације могу кроз успостављање велнес програма на радном месту да смање трошкове здравствене заштите, смање одсуствовање са посла због болести и да привуку талентоване људске ресурсе.²⁸

8. GCC (Global Corporate Challenge) као модел подстицања запослених на физичку активност

8.1. Дефиниција, историјски развој и опис програма GCC

GCC (Глобални корпоративни изазов – *Global Corporate Challenge*) је основан у Мелбурну, у Аустралији, 2003. године. и представља четворомесечни (111 дана или 16 недеља) корпоративни програм физичке активности усмерен на добро стање и кондицију запослених, који ставља учеснике у тимско окружење на радном месту, са циљем да запослени повећају своју физичку кондицију и постигну дугорочне промене у понашању.²⁹ *GCC* представља глобални покрет који обухвата чак 1.5 милион запослених и 4.700 организација из 185 земаља.

Извор: <https://www.gettheworldmoving.com/>

Први кораци у имплементацији и развоју *GCC-a* су направљени управо на аустралијском тржишту и то са огромним успехом. *GCC* се током 2007. године проширује на Нови Зеланд, 2008. године отвара своје канцеларије у Енглеској и САД, убрзо затим у Северној Америци, укључујући Сан Франциско, Далас и Торонто. Канцеларија у Швајцарској је отворена 2013. године, одакле је програм започео своје ширење и по Европи. Након Европе *GCC* се шири у Сингапур.

Програм функционише подстицањем запослених да направе минимум 10.000 корака дневно. Организације формирају тимове од седам запослених, који се такмиче на виртуелном путовању око света, са тимовима унутар своје али и других организација и предузећа које учествују у *GCC* програму. Након регистрације, сваки учесник добија педометар којим свакодневно прати број пређених корака. Број пређених корака се уноси на вебсајт *GCC* и аутоматски се конвертује у километре/миље, који се сумирају за сваки тим посебно, уписују на мапи света и добија се графички приказ (*Илустрација 3*) напретка, који је приказан дужином пређеног виртуелног пута на мапи путовања око света. Победник је онај тим који пређе већу удаљеност и освоји више локација на виртуелној мапи.

Илустрација 2: Лого *GCC* програма



Илустрација 3: Онлајн приказ виртуелне мапе света коју тимови прелазе



Извор: <https://www.gettheworldmoving.com/blog/workplacewellbeing-gamification>

²⁷Call, C., Gerdes, P., Robinson, K. (2009). *Health and Wellness Research Study: Corporate and Worksite Wellness Programs: A Research Review Focused on Individuals with Disabilities*. Gaithersburg, Maryland: Social Dynamics, LLC. p.p.6.

²⁸WHO (1997). *WHO's Global Healthy Work Approach*. Division of Health Promotion, Education & Communication and Office of Occupational Health, Geneva.

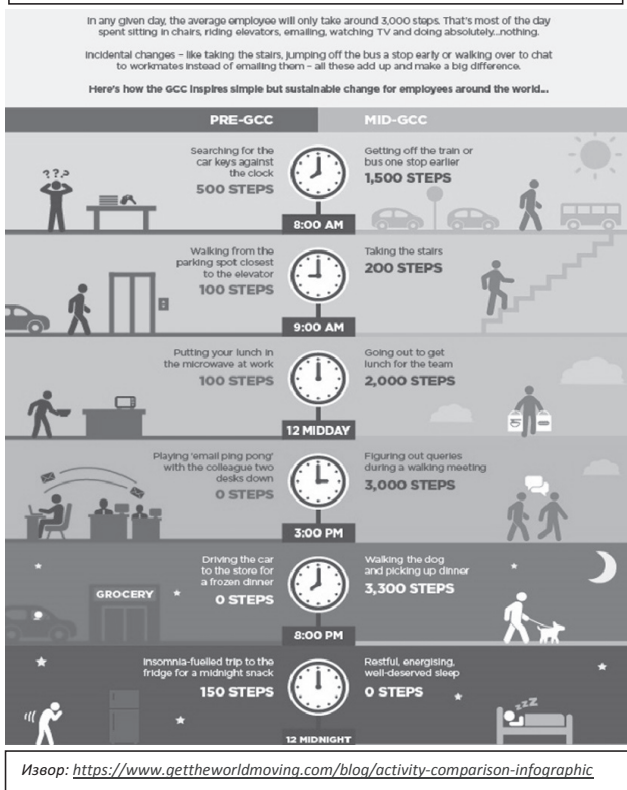
²⁹Scherrer, P., Sheridan, L., Sibson, R., Ryan, M. M., & Henley, N. (2010). *Employee engagement with a corporate physical activity program: the global corporate challenge*. *International Journal of Business Studies*, 18(1), 125.

Након истека четворомесечног периода трајања програма, *GCC* обезбеђује платформу од 12 месеци, где запослени добијају икејмове и приступ свим деловима вебсајта *GCC* и апликацији, како би позитивне навике стечене кроз програм биле настављене и у будућности, што је и главни циљ програма. На тај начин, овај научно развијени програм, води запослене на путовање које побољшава њихове навике у вези са вежбањем, исхраном, спавањем и осигурава да људи буду сваки дан у добром психичком и физичком стању, што омогућава постизање максималних радних перформанси на радном месту, али и у личном животу.

GCC је дизајниран тако да обухвата три критичне компоненте одрживог дугорочног вежбања: уживање, мерљиве резултате и подршку окружења. Дефинисањем једног, простог циља (10.000 корака у наредних 100 дана) помаже људима да се фокусирају. Анализа успешности *GCC*а од стране Фондације за хроничне болести и њихову превенцију (*The Foundation for Chronic Disease and Prevention's*), показале су да у року од 100 дана 85% учесника достиже постављени циљ од просечно 10.000 корака дневно.

Мотивација за даљи напредак је за неке откриће новог места на виртуелном путовању на мапи света, за друге је то учинак који су остварили у виду пређених километара/миља, а за треће је такмичарски дух јер могу да упоређују своје резултате са резултатима преосталих 50.000 тимова. *GCC* је осмишљен да буде као игра – такмичење, и ставља забаву на прво место. Управо кроз игру и забаву учесници програма

Илустрација 4: Препорука *GCC* програма за измене у дневном режиму кретања



постају мотивисани, самосвеснији, активни, информисани и почињу да се баве мењањем лоших животних навика. *GCC* програм показује да бити активан и здрав може лако да се интегрише у свакодневницу уз минимална новчана средства и на забаван начин. Филозофија програма почива на поступности, јер просечан запослени пређе око 3.000 корака дневно, и додавање физичке активности јаког интезитета може пре да га одбије него да га привуче вежбању. Стога *GCC* програм инсистира на додавању малих и једноставних промена у свакодневной рутини које доводе до тога да се запослени више крећу (илустрација 4). Комплетна филозофија програма, правила његове имплементације и реализације засновани су на резултатима многобројних истраживања где је учествовало стотине хиљада запослених током протекле деценије. Тако је развијен концепт „Треће димензије пословног успеха“ која балансира између социјалне и економске добробити у контексту пословања. *GCC* физичким активностима на радном месту приступа у ширем контексту и кроз повећање „случајних физичких активности“, као што је нпр. употреба степеница, а не лифта, на тај начин се изграђује свест о вежбању без оптерећења.

8.2. Опис опреме и софтвера

Програм *GCC* користи адекватну опрему и софтвер, који омогућавају праћење, контролу и мерење резултата који се постижу програмом, и пружају основу за функционисање самог програма. Приликом имплементирања програма у организацији, запослени добијају педометар (илустрација 5). *GCC Pulse Accelerometer*, који им омогућава да мере број пређених корака у току сваког дана, а поред тога, уређај прати укупну активност путем савременог 3D сензора (пређени пут, откуцаје срца, израчунавање броја утрошених калорија). Поред овог педометра, учесници могу користити и сопствене уређаје које већ поседују, а за њих постоји могућност да се повежу са *GCC* сајтом (Garmin, Fitbit, Misfit, Jawbone).

Илустрација 5: *GCC Pulse*



Извор:

<https://www.gettheworldmoving.com/program-overview>

Пре отпочињања програма, запослени, преко апликације *GCC Me*, проверавају колико је здрав њихов начин живота и какво им је тренутно здравље срца. Преко *GCC Me* креира се интерактивни персонални профил базиран на низу индивидуалних података, који запосленима шаље повратну информацију о навикама које треба да промене или о одређеним тестовима које треба да ураде. Овом апликацијом учесници програма прате свој напредак до којег су их довеле нове усвојене навике (илустрација 6).



Извор: <https://www.gettheworldmoving.com/friends-and-family>

GCC програм обезбеђује и апликацију *GCC nutrition*, који учесницима омогућава иновативан калкулатор нутритивне вредности хране, седмично праћење тежине, савете о исхрани. Апликација *GCC sleep* пружа информације о значају одмора и сна за постизање жељених перформанси. Апликација *GCC Sprint*, пружа подршку учесницима након завршетка основног програма.

Путем ове апликације они и даље могу да мере свој напредак у наредних годину дана, али и да прихватају изазове у оквиру велике заједнице *GCC* и такмиче се са другим учесницима. Цео програм се спроводи онлајн, преко вебсајта *GCC* и кроз наведене апликације за паметне телефоне. Подршка је обезбеђена кроз имејлове који се шаљу сваке седмице, форума за дискусију и блогова.

8.3. Ефекти примене програма

GCC је спровео бројна истраживања о ефектима програма која показују непосредно побољшање „антропометријских исхода“ физичке активности и других мера обухваћених програмом, као што су смањење обима струка и смањење нивоа крвног притиска, те „биомедицинских исхода“, као што је смањење укупног холестерола.³⁰

Професор David Cameron Smith је у срадњи са Центром за превенцију срчаних обољења и дијабетеса (*HDDP*) спровео студију како би утврдио ефекте *GCC* програма на новчане уштеде због одсуствовања са посла и боловања запослених. Резултат је био да је контролна група имала 41% више изостанака са посла у односу на групу који су учесници *GCC* програма. Трошак за један дан одсуства са посла због болести кошта 140 долара по запосленом. Потенцијална уштеда трошкова по запосленом, од 23.356 запослених

³⁰Speck, B. J., & Looney, S. W. (2001). *Effects of a minimal intervention to increase physical activity in women: daily activity records*. *Nursing research*, 50(6), 374-378.

учесника GCC током 2007. године је био 53.952 мање дана изостајања са посла због болести, што износи 7.553.280 долара. За сваки долар потрошен на запосленог организација добија назад 3.26 долара.³¹

Freak-Poli је са срадницима 2008. године спровела истраживање у Аустралији, са циљем да се испитају утицаји GCC програма на побољшање фактора ризика за дијабетес и срчана обољења.³² Коначни налаз овог истраживања био је да је учешће у GCC програму повезано са побољшањима у домену антропометријских фактора ризика за дијабетес и кардиоваскуларне болести.

За пример да GCC програм даје резултате могу се узети подаци из 2014. године. На почетку програма 54% запослених оценило је своје здравље као добро до одлично. До краја програма, проценат је порастао на 82%, а број запослених који су оцењивали своје здравље на почетку програма као лоше до изузетно лоше, је смањен за чак 81%. GCC -ове студије из 2014. године показују директну повезаност између повећања физичке активности и побољшања квалитета сна, и да се квалитет сна може побољшати током четворомесечног програма. *Harvard School of Sleep Medicine* је на основу спроведене студије дошла до налаза да трошкови здравствене заштите, саобраћајних несрећа, несрећа на радном месту, губитак продуктивности и изостајање са посла могу да се ставе на терет лошег сна, и да коштају америчку економију између 65 и 165 милијарди долара годишње.

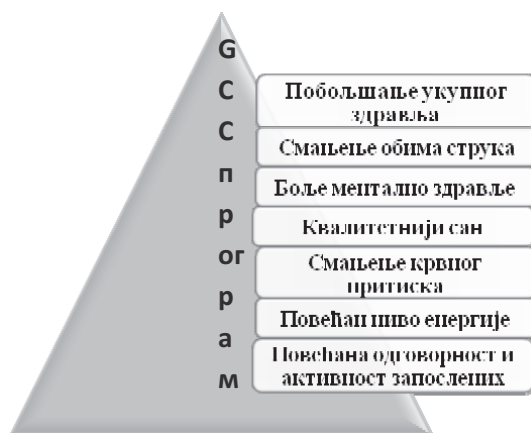
У прилог позитивним ефектима овог програма на здравље и благостање запослених говоре и налази истраживања организација у којима је програм имплементиран. Тако, на пример, у компанијама „*Astra Zeneca*“, „*SGS*“ и „*Miele*“ налази истраживања показују позитивне ефекте програма у следећим ставкама: учесници желе да учествују поново у програму; запослени су оценили своје здравље као добро или одлично; већина запослених је достигла таргет од 10.000 корака дневно или више; повећан је ниво позитивне енергије, а смањен ниво стреса; остварује се позитивнији однос према вежбању; редукација телесне масе; повећан је ниво продуктивности и тимски рад је побољшан.

Резултати истраживања у компанији „*Centrica Gas*“³³ указују на следеће позитивне ефекте програма: повећан је ниво концентрације на послу, осећај припадности и корисности на радном месту, способност ефикасног доношења одлука, способност суочавања са препрекама, уживање у свакодневним активностима, суочавање са проблемима, ниво самопоуздања и самопоштовања су повећани и укупна срећа и задовољство су побољшани. Ови резултати указују да ће послодавци који улажу у физичко здравље својих запослених и сами имати користи од тога кроз побољшане перформансе и побољшано ментално здравље запослених, што заједно утиче на културу компаније, на позитиван и мерљив начин.

³¹<https://www.gettheworldmoving.com/proof-it-works>

³²Freak-Poli, R., Wolfe, R., Backholer, K., De Courten, M., & Peeters, A. (2011). *Impact of a pedometer-based workplace health program on cardiovascular and diabetes risk profile*. Preventive medicine, 53(3), 162-171.

³³<http://www.corporatewellnessmagazine.com/worksites-wellness/global-corporate-challenge/>



Илустрација 7: Бенефити GCC програма (Извор: Илустрација аутора).

Генерално, сви позитивни ефекти GCC програма (илустрација 7) на здравље, добро стање и продуктивност радника, према истраживањима спроведеним од стране GCC-а односе се на: повећање здравствене културе, повећање продуктивности, побољшање морала, ефикаснији тимски рад, смањење изостанака са посла, јачи ангажман, редуковање стреса, задовољство послом и осећање присуства подршке.

Међутим, не треба изоставити ни ефекте GCC програма на повећање ефикасности и успешности пословања самих организација које учествују у програму. Кључни ефекти GCC програма за саме организације приказани су табелом 1.

Извор: <https://www.gettheworldmoving.com/blog/how-people-feel-impacts-performance>

Табела 1: Позитиван утицај GCC програма на пословање у организацијама

Аспект пословања организација	Ефекти
Побољшање тимског рада	58% организација
Побољшање морала на радном месту	75% организација
Смањење одсуствовања са посла	41% мање одсуствовања

8.4. Правци развоја програма GCC

2010. године GCC прави нови корак у **Илустрација 8:** Лого *Global Children's Challenge* свом развоју иницијативом *Global Children's Challenge* (илустрација 8), који је осмишљен тако да се спроводи од стране образовно-васпитних установа (школа) као потпуно бесплатан програм који би охрабрио децу да усвоје здраве животне навике.

Извор:

<http://56c2011.global2.vic.edu.au/2011/09/18/global-childrens-challenge/>



Програм се спроводи у трајању од 50 дана где једно одељење представља тим. Деца користе педометар, апликације за мобилне телефоне и веб сајт за виртуелно путовање мапом света, при чему је акценат на

забави, учењу о здравој исхрани, спавању, вежбању, местима на која путују кроз виртуелну мапу света. Деца уче о другим културама, земљама, градовима, начинима живота њихових вршњака.³⁴ Током 2011. године *Global Children's Challenge* програм је прихваћен од стране 120.000 деце школског узраста из преко 80 земаља широм света.³⁵

Током 2015. године GCC проширује своју иницијативу те уводи програм *GCC friends & family* (илустрација 9), који је слободан и намењен је свима онима који желе да учествују, а нису имали прилику да узму учешће у порграму преко организација у којима раде.

Извор: <https://www.gettheworldmoving.com/blog/friends-and-family>

Правила програма, софтвера и опрема, циљеви и реализација програма и подршке се одвијају на идентичан начин као код корпоративног програма.

Илустрација 9: Лого *GCC friends & family*



9. Закључак

Савремени човек, у свакодневној журњи за послом и зарадом, све више занемарује основне потребе свој организма: једе нередовно и често преобилно, премало спава, много пуши, неумерено пије, и што је најважније – премало се креће. Све то има негативне последице по здравље и благостање (добро стање), како запослених тако и опште популације.

Већина људи данас нема адекватан и потребан ниво физичке активности, а на основу изнетих чињеница може се закључити да дозирана физичка активност има вишеструко позитиван утицај на организам савременог човека и утиче позитивно на здравље и благостање. Стога би промоција физичке активности требало да буде брига како самих појединаца тако и део шире друштвене иницијативе. Промоција физичке активности мора бити укључена у националне и локалне стратегије и кампање како би се подигла свест јавности о значају који физичка активност има за појединца, а самим тим и за друштво уопште.

Како је рад саставни и непходан део човека, а заштита и унапређење здравља запослених законска обавеза послодавца, последњих година развијају се различити програми физичке активности на радном месту. Ови програми имају бројне бенефите како за саме запослене тако и за послодавце, у виду побољшања здравственог стања запослених, њихове продуктивности, мотивације за рад, те смањења трошкова здравственог осигурања и одсуствовања са посла. Интервенције на радном месту су се показале као успешни начини да се утиче на свест запослених у правцу мењања начина живота и прихватања здравих навика. Успешне организације виде рекреацију за запослене, као једну од главних стратегија, која доприноси општем добром стању радника, те успешном пословању компаније.

Једна од организација које промовишу здрав начин живота међу запосленима је и *GCC (Global Corporate Challenge)*, која је у овом раду представљена као својеврсна студија случаја корпоративног модела физичке активности за запослене. На основу изнетих чињеница може се закључити да је програм имао одређене позитивне ефекте. Ти ефекти су: видљиво већа пословна посвећеност, уз истовремено смањење одсуствовања запослених због болести; већа продуктивност рада; смањење стреса; унапређење брэнда послодавца; већа отпорност запослених; побољшан корпоративни имиџ; усвајање здравих навика у погледу вежбања, исхране и сна; повећање нивоа физичке активности запослених; побољшање квалитета тимског рада; заштита животне средине итд.

Може се закључити такође и да је, промоција физичких активности на радном месту и увођење сличних програма у експанзији. Ови програми би требало да наставе своју експанзију и буду заступљени у свим

³⁴<http://www.aeuact.asn.au/uploads/file/GCCinfoguide.pdf>

³⁵<http://www.swindonhealthyschools.org/news/items/global-childrens-challenge-2011>

деловима света, јер је бројним истраживањима доказано да имају вишеструке позитивне ефекте како на запослене тако и на организације и њихово пословање.

10. Литература

- Andrijašević, M. (2012). *Radno opterećenje, aktivne pauze i sportsko-rekreacijske aktivnosti u slobodno vrijeme*. Arhiv za higijenu rada i toksikologiju, 63 (Supplement 3), 59-64.
- Andrijašević, M., & Andrijašević, M. (2006). *Sportska rekreacija –faktor kvaliteta života osoba starije životne dobi*. U: zbornik radova 15. ljetne škole kineziologa republike hrvatske - Hrvatski kineziološki savez. 266-270.
- Благајац, М. (1994). *Теорија спортске рекреације*. Београд: ауторско издање.
- Bull, F.C., Adams, E.J., Hooper, P.L. (2008). *Well@Work: Promoting Active and Healthy Workplaces Final Evaluation Report*. School of Sport and Exercise Sciences, Loughborough University, UK.
- Kang, M., Russ, R. R., & Ryu, J. S. (2008). *Wellness for older adults in daily life*. Division of Agricultural Sciences and Natural Resources, Oklahoma State University.
- Kerr, J., Cox, T., Griffiths, A.J. (1996). *Workplace Health: Employee Fitness And Exercise*. London, UK: Taylor and Francis Ltd. p.p.2.
- Leutar, Z., Štambuk, A., & Rusac, S. (2007). *Socijalna politika i kvaliteta života starijih osoba s tjelesnim invaliditetom*. Revija za socijalnu politiku, 14(3), 327-346.
- Маврић Ф., и сар. (2014). *Ефекти редовне физичке активности на организам човека*, Физичка култура 68 (1): 29-38.
- Мандић, П., Бајрић, О., & Лолић, Н. (2011). *Утицај експерименталног програма спортске рекреације на трансформације морфолошких карактеристика, моторичких и функционалних способности*. Спортске науке и здравље-АПЕИРОН, 1(1).
- Митић, Д. (2001). *Рекреација*. Београд: Факултет спорта и физичког васпитања.
- Перуновић, П., Обрадовић, М., Обрадовић, М., Тимотић, М., и Савић-Јоцић, К. (2009). *Утицај физичке активности на здравље становништва*. Здравствена заштита, 38(3), 1-10.
- Plotnikoff, R., Fein, A., Milton, L., Prodaniuk, T., & Mayes, V. (2003). *Workplace physical activity framework*. Alberta Centre for Active Living.
- Sallis, J.F. & Glanz, K. (2009). *Physical Activity and Food Environments: Solutions to the Obesity Epidemic*. The Millbank Quarterly, 8(1), 123-154.
- Speck, B. J., & Looney, S. W. (2001). *Effects of a minimal intervention to increase physical activity in women: daily activity records*. Nursing research, 50(6), 374-378.
- Стојиљковић, С., и сар. (2012). *Персонални фитнес*. Београд: Факултет спорта и физичког васпитања и аутор.
- Стојиљковић, С., Мандарић, С., Тодоровић, К., & Митић, Д. (2010). *Ефекти примене „омнибус“ аеробика на телесну композицију жена*. Физичка култура, 64(2): 59-67.
- Sharkey, J. B., & Gaskill, E. S. (2008). *Vežbanje i zdravlje*. Beograd: Data Status. str. 3-5.
- Scherrer, P., Sheridan, L., Sibson, R., Ryan, M. M., & Henley, N. (2010). *Employee engagement with a corporate physical activity program: the global corporate challenge*. International Journal of Business Studies, 18(1), 125.

Трандафиловић, И., Пашић, В., & Николић, Ж. (2013). *Истраживање ставова становништва о важности рекреативног бављења спортом*. Гласило Подружнице Српског лекарског друштва Зајечар 38(1):25-29.

Falkenberg, L. E. (1997). *Employee fitness programs: Their impact on the employee and the organization*. *Academy of Management Review*, 12(3), 511-522.

Freak-Poli, R., Wolfe, R., Backholer, K., De Courten, M., & Peeters, A. (2011). *Impact of a pedometer-based workplace health program on cardiovascular and diabetes risk profile*. *Preventive medicine*, 53(3), 162-171.

Call, C., Gerdes, P., Robinson, K. (2009). *Health and Wellness Research Study: Corporate and Worksite Wellness Programs: A Research Review Focused on Individuals with Disabilities*. Gaithersburg, Maryland: Social Dynamics, LLC. p.p.6.

Wattles, M., Harris, C. (2003). *The Relationship between Fitness Levels and Employee's Perceived Productivity, Job Satisfaction, and Absenteeism*. *Journal of Exercise Physiology*, 6(1), 24-32.

WHO (1997). *WHO's Global Healthy Work Approach*. Division of Health Promotion, Education & Communication and Office of Occupational Health, Geneva.

WHO (2003). *Health and Development through Physical Activity and Sport Journal*: Hill, Inc USA,4: 56-82.

Интернет странице:

<https://www.nestlechoosewellness.co.nz/your-wellbeing/>

<http://www.coca-colajourney.com.au/stories/walk-and-talk-getting-active-in-the-workplace>

<http://www.teambuilding-srbija.com/arenano1/o-nama>

<https://www.gettheworldmoving.com/proof-it-works>

<http://info.gettheworldmoving.com/case-study-sgs.html>

<http://info.gettheworldmoving.com/rs/globalcorporatechallenge/images/gcc-miele-case-study.pdf>

<http://www.corporatewellnessmagazine.com/worksite-wellness/global-corporate-challenge/>

<http://www.aeuact.asn.au/uploads/file/GCCinfoguide.pdf>

<http://www.swindonhealthyschools.org/news/items/global-childrens-challenge-2011>