

Bewertungskriterien



Anwendungsbereich

Die Workplace Active Certification (WAC) richtet sich an europäische Organisationen (Unternehmen, Institutionen, Verbände, Vereinigungen usw.), die Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz durch körperliche Betätigung fördern und die ihre Ansätze und Initiativen anerkennen lassen möchten.

Die Workplace Active Certification ist für alle Organisationen zugänglich, die im Europäischen Wirtschaftsraum ihren Sitz haben oder dort tätig sind, unabhängig von ihrer Größe, ihrem Standort, ihrer Kultur, ihrem Tätigkeitsbereich und ihrer sozialen und wirtschaftlichen Situation.

Begriffe und Definitionen

Im Rahmen dieses Dokuments gelten die folgenden Definitionen:

Körperliche Betätigung

Körperliche Aktivität ist definiert als jede Bewegung des Körpers, die mittels Skelettmuskulatur ausgeführt wird und Energieaufwand erfordert.

Körperliche Betätigung am Arbeitsplatz

Als Ergänzung der oben genannten Definition von körperlicher Betätigung umfasst sie organisierte oder informelle körperliche Betätigung und Bewegung am Arbeitsplatz selbst oder an einem anderen von der Organisation anerkannten Ort. Solche Aktivitäten können entweder individuell oder in Gruppen durchgeführt werden.

Sportliche Betätigung

Sportliche Betätigung ist eine geplante Aktivität, die in der Regel über einen längeren Zeitraum (d. h. mehr als 10 Minuten) durchgeführt wird und auf eine Verbesserung von Gesundheit und Fitness abzielt.

Organisation

Jede Gesellschaft, Körperschaft, Unternehmen, Firma, Institution, Partnerschaft, Wohltätigkeitsorganisation, Vereinigung oder Institution, unabhängig von ihrer Rechtsform oder ihrer Tätigkeit. Der Begriff umfasst auch öffentliche Einrichtungen wie eine nichtstaatliche oder öffentliche Agentur, Abteilung usw. Sie kann Teil einer größeren Einheit sein.

Arbeitsplatz

Jeder Ort, an dem die Organisation ihre betrieblichen Funktionen ausübt. Der Arbeitsplatz kann einen einzelnen Standort (z. B. eine Fabrik, ein Büro, eine Schule, ein Heimbüro usw.) oder einen Teil davon bezeichnen.

Mitarbeiter

Jedes Mitglied der Belegschaft der Organisation, unabhängig von der rechtlichen Struktur der Organisation. Es kann sich dabei um Angestellte, Freiwillige, Praktikanten, Teil- oder Vollzeitbeschäftigte handeln.



Bewertungskriterien

Die folgende Liste enthält die Kriterien, nach denen Organisationen, die sich um eine WAC-Bescheinigung bewerben, beurteilt werden. Wenn ein Kriterium obligatorisch ist, wird dies durch das Verb "müssen" angegeben. Bei Anmerkungen und anderen Kommentaren im Sinne von Empfehlungen oder vorbildlichen Praktiken werden die Verben "sollen", "können" und "dürfen" verwendet und können von der Organisation nach eigenem Ermessen umgesetzt werden.

Vor jedem Kapitel steht eine kurze Einleitung. Die in Klammern gesetzten Literaturhinweise führen zu weiterführender Literatur zum jeweiligen Thema.

Diese Kriterien gelten auch für die Aufrechterhaltung der WAC für bereits bescheinigte Organisationen. Die Modalitäten für die Bewertung der Umsetzung der Kriterien sind im Dokument "Active Workplace Certification - certification process and regulations" festgelegt.



A. Identifizierung der Bedürfnisse

Die neuesten Erkenntnisse zeigen, dass Initiativen zur Förderung der körperlichen Betätigung, die sich auf die spezifischen Bedürfnisse von Arbeitnehmern konzentrieren, mit größerer Wahrscheinlichkeit positive Auswirkungen haben [1-6].

Außerdem hat sich herausgestellt, dass die Vertraulichkeit der persönlichen Daten der Mitarbeiter (einschließlich medizinischer Daten und Angaben zu ihrem Lebensstil) besonders wichtig ist. Wenn dies nicht berücksichtigt wird, kann dies die Bereitschaft der Mitarbeiter zur Teilnahme an der/den Initiative(n) stark einschränken [5, 7].

Kriterien

1. Die Organisation muss die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter in Bezug auf körperliche Betätigung am Arbeitsplatz bewerten. Sie muss mindestens die folgenden Bereiche berücksichtigen:
 - die Person (was sie tun kann). Die Organisation muss die Zustimmung der beteiligten Personen gewährleisten.
 - zwischenmenschlich (was in Gruppen oder Teams getan werden kann)
 - organisatorisch (was von der Organisation und ihrer Führungsspitze getan werden kann)
 - umweltbezogen (was durch die Zusammenarbeit mit externen Interessengruppen und in der physischen Umgebung der Organisation getan werden kann)

Die Bewertung der Bedürfnisse und Erwartungen muss regelmäßig aktualisiert werden. Die Häufigkeit der Aktualisierung der Bewertung wird an ihren Formalitätsgrad, ihre Repräsentativität und den Anteil der beteiligten Mitarbeiter angepasst.

Die Bewertung muss zur Festlegung von Prioritäten für die durchzuführenden Veranstaltungen, Programme, Aktivitäten und/oder Interventionen dienen (siehe Kapitel C).

Anmerkung 1: Eine schriftliche Bewertung, z. B. auf der Grundlage eines Fragebogens und/oder einer spezifischen Methode, die eine große Stichprobe umfasst, kann alle 2 bis 3 Jahre aktualisiert werden. Eine informellere Bewertung, die z. B. aus Informationen besteht, die von Managern in Gesprächen mit ihren Mitarbeitern gesammelt wurden, kann jedes Jahr (oder sogar mehrmals im Jahr) aktualisiert werden.

Anmerkung 2: Die Bewertungsergebnisse können in einem geeigneten Format an die Mitarbeiter und die relevanten Interessengruppen weitergegeben werden.



2. Die Organisation muss prüfen, welche internen Fähigkeiten vorhanden sind, um die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter in Bezug auf körperliche Betätigung am Arbeitsplatz zu ermitteln (siehe Kriterium 1). Bei mangelnden Fähigkeiten muss die Organisation mit einem oder mehreren externen Anbietern (oder Partnern) zusammenarbeiten, um die Bewertung durchzuführen.

3. Die Organisation muss die geltenden nationalen und internationalen Gesetze (z. B. die Allgemeine Datenschutzverordnung der EU) ermitteln und berücksichtigen, um die Vertraulichkeit und die Aufbewahrung von Informationen zu gewährleisten, die im Rahmen der Beurteilung der Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter gesammelt wurden (siehe Kriterium 1).

B. Führungsspitze

Die neuesten Erkenntnisse zeigen, dass Initiativen zur Förderung und Umsetzung körperlicher Betätigung am Arbeitsplatz, die in das Leitbild, die Verpflichtungen, die Politik und die Prozesse des Unternehmens aufgenommen wurden und von der obersten Führungsebene des Unternehmens geleitet und unterstützt werden, mit größerer Wahrscheinlichkeit positive Wirkungen erzielen. [8-12].

4. Die Führungsspitze der Organisation muss ihr Engagement für die Planung, Überwachung, Bewertung und Gewährleistung der Nachhaltigkeit der Initiative(n) zur Förderung und Umsetzung körperlicher Betätigung am Arbeitsplatz nachweisen.

Die Führungsspitze der Organisation muss ihr Engagement regelmäßig allen Mitarbeitern und relevanten Interessengruppen mitteilen (z. B. Vorstand, Manager, Mitarbeitervertreter, Arbeitgebervertreter, Gewerkschaften, Betriebsräte, gegebenenfalls externe Interessengruppen usw.)

Anmerkung: Das Engagement der Führungsspitze kann z. B. durch die Festlegung und Verbreitung von Strategien, die Unterzeichnung von Charten, die Bereitstellung von Ressourcen, die persönliche Teilnahme an Veranstaltungen, Programmen, Aktivitäten und/oder durchgeführten Maßnahmen sowie durch beispielhafte berufliche Praktiken nachgewiesen werden.

5. Unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Bewertung der Bedürfnisse und Wünsche ihrer Mitarbeiter (siehe Kapitel A) muss die Organisation ihre Ziele in Bezug auf körperliche Betätigung am Arbeitsplatz festlegen.



6. Die Organisation muss eine oder mehrere Personen ernennen, die die körperliche Betätigung am Arbeitsplatz leiten und umsetzen.

Anmerkung 1: Das Ernennungsverfahren sollte das Interesse der Person an der Förderung und Umsetzung von körperlicher Betätigung am Arbeitsplatz, ihre Fähigkeiten und ihre Glaubwürdigkeit berücksichtigen.

Anmerkung 2: Je nach Größe und Bedarf der Organisation kann diese Aufgabe einer oder mehreren Personen mit anderen Verantwortlichkeiten und Tätigkeiten innerhalb der Organisation übertragen werden.

7. Die Organisation muss die Verfügbarkeit von internen und/oder externen Ressourcen sicherstellen, die zur Förderung und Umsetzung von körperlicher Betätigung am Arbeitsplatz erforderlich sind.

Anmerkung: Zu den Ressourcen können das Budget, das Personal, die Ausbildung, die Zusammenarbeit mit externen Partnern/Anbietern (falls zutreffend), die Infrastruktur, Einrichtungen, Geräte usw. gehören.

8. Die Organisation muss sich für die Vorteile körperlicher Betätigung am Arbeitsplatz einsetzen und diese den Mitarbeitern und relevanten Interessengruppen auf integrative Weise vermitteln (z. B. unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse und Wünsche von Menschen mit geringer Fitness, geringem oder keinem Interesse an Sport oder mit Behinderungen), wobei geeignete Kommunikationskanäle zu nutzen sind und die Botschaften auf die jeweilige(n) Zielgruppe(n) zugeschnitten werden.

Anmerkung: Geeignete Mittel können Workshops, Konferenzen, Seminare sein, die entweder remote oder persönlich zugänglich sind.



C. Geplante Aktionen - Veranstaltungen, Programme, Aktivitäten und/oder Interventionen

Es ist wichtig, dass Programme zur Förderung und Umsetzung körperlicher Betätigung am Arbeitsplatz auf einer soliden Grundlage, spezifischen Zielen und den Bedürfnissen und Wünschen der Mitarbeiter beruhen. Es gibt Hinweise darauf, dass Programme, denen solche Details fehlen, weniger erfolgreich sind, da bestimmte Arten körperlicher Betätigung nicht für alle Ziele gleichermaßen wirksam sind (z. B. Stressabbau, sozialer Zusammenhalt, verbesserte kardiovaskuläre Fitness, Steigerung der Produktivität) [2, 4-6, 9, 12- 18].

Programme für körperliche Betätigung können auf verschiedene gesundheitsbezogene Fitnessbereiche abzielen, z. B. aerobe Ausdauer, Muskelkraft und -ausdauer, Flexibilität und Körperzusammensetzung, und gleichzeitig das Verletzungsrisiko verringern, Stress abbauen und den sozialen Zusammenhalt fördern. Verschiedene Programme können sich speziell auf bestimmte Bereiche konzentrieren, häufig überschneiden sie sich jedoch. Die Förderung bestimmter Veränderungen am Arbeitsplatz, z. B. die Nutzung von Treppen statt Aufzügen oder von aktiven Arbeitsplätzen, kann auch dazu beitragen, sitzende Tätigkeiten zu reduzieren, die ein unabhängiger Risikofaktor für verschiedene Krankheiten sind, und gleichzeitig die Produktivität zu steigern.

Wie bereits erwähnt, haben nicht alle Programme zur körperlichen Betätigung den gleichen Vorteil. So helfen beispielsweise Yoga und Qigong bei der Stressabbau [13], Spaziergänge und aerobes Training können bei der Gewichtsabnahme, der körperlichen Gesundheit und der Produktivität helfen [10, 14, 19], die Förderung von Spaziergängen oder informeller körperlicher Betätigung (z. B. Nutzung von Treppen oder aktiven Arbeitsplätzen) kann bei der Veränderung der Aktivität am Arbeitsplatz vor Ort helfen und sitzendes Verhalten reduzieren [20, 21], während Flexibilitätsübungen, Krafttraining und andere Calisthenics bei Stress- und Verletzungsabbau wirksam sind [22].

Die Umsetzung der folgenden Kriterien kann entweder von der Organisation intern oder durch Zusammenarbeit/Partnerschaften mit externen Personen und/oder Organisationen erfolgen.

Kriterien

9. Anhand der Ergebnisse der Bewertung der Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter (siehe Kriterium 1) und unter Berücksichtigung ihrer Ziele in Bezug auf körperliche Betätigung am Arbeitsplatz (siehe Kriterium 5) muss die Organisation relevante Veranstaltungen, Programme, Aktivitäten und/oder Maßnahmen ermitteln, die durchgeführt werden sollen.

Anmerkung: Gegebenenfalls sollte die Organisation ein aktualisiertes Verzeichnis führen, in dem Möglichkeiten (z. B. Veranstaltungen, Konferenzen, Trainings, Programme, Aktivitäten usw.) zur Teilnahme an körperlicher Betätigung innerhalb der Organisation oder in ihrem soziokulturellen Umfeld aufgeführt und beworben werden.

10. Die Organisation soll ein Netzwerk von Einzelpersonen und/oder Organisationen aufbauen, aufrechterhalten und stärken, um die Möglichkeiten zur Förderung und Ausübung körperlicher Betätigung zu verbessern und um die verfügbaren Ressourcen, Fähigkeiten und das Fachwissen je nach Bedarf zu verstärken.

Anmerkung 1: Art und Umfang des Netzwerks können je nach Tätigkeitsbereich, Kultur, Größe und Ressourcen der Organisation angepasst werden.

Anmerkung 2: Das Netzwerk kann z. B. andere Organisationen umfassen, die dasselbe Ziel der Förderung körperlicher Betätigung verfolgen, z. B. benachbarte Organisationen, Sportvereine, Universitäten, Vertreter kommunaler Dienste/Abteilungen, Sport- und Bewegungswissenschaftler, Sportmediziner, Ärzte der Grundversorgung, Spezialisten für körperliche Betätigung, Fitnessfachleute, Spezialisten für Gesundheitsförderung, Ernährungswissenschaftler usw.

11. Die von der Organisation angebotenen Veranstaltungen, Programme, Aktivitäten und/oder Interventionen müssen die unterschiedlichen Fitnessniveaus der Mitarbeiter berücksichtigen (von geringem bis hohem Fitnessniveau).

12. Die von der Organisation angebotenen Veranstaltungen, Programme, Aktivitäten und/oder Interventionen müssen verschiedene Nutzergruppen mit spezifischen Bedürfnissen (z. B. Menschen mit Behinderungen, Senioren) oder unterschiedliche gesellschaftliche Bräuche berücksichtigen.

13. Die Organisation soll individuelle oder kollektive Initiativen zur Schaffung von Möglichkeiten zur körperlichen Betätigung fördern (z. B.: Aktivitäten, die von einem oder mehreren Mitarbeitern während oder außerhalb der Arbeitszeit vorgeschlagen werden).

14. Die Organisation muss Mittel und Wege finden, um Maßnahmen für die Mitarbeiter zu implementieren, die es ihnen ermöglichen, aktive Arbeitszeit und Privatleben in Einklang zu bringen.

Anmerkung 1: Dies kann Gleitzeitmodelle, eine flexible Handhabung von Verfahren bei Abwesenheit und Teilzeitarbeit umfassen.

Anmerkung 2: Die Bedürfnisse von Arbeitnehmern, die während der Arbeitszeit und/oder außerhalb der Arbeitszeit, am Arbeitsplatz und/oder außerhalb des Arbeitsplatzes körperlich aktiv sein wollen, können berücksichtigt werden.

15. Die Organisation soll ihre Mitarbeiter ermutigen, an geeigneten lokalen, regionalen, nationalen oder internationalen Sportveranstaltungen oder Meisterschaften teilzunehmen.

Anmerkung: Dies kann Kommunikationsaktionen, Bildung von Firmenteams und finanzielle Unterstützung umfassen.



D. Arbeitsumfeld

Jeder Arbeitsplatz verfügt über ein bestehendes Bewegungsumfeld, das darauf wartet, optimiert zu werden: Flure, Bürgersteige und Treppenhäuser. Die Veränderungen brauchen nicht drastisch zu sein und können so einfach sein wie die Verbesserung der Beleuchtung und das Aufstellen von Schildern, die zum Benutzen der Treppen anregen, oder die Aufwertung der Landschaft rund um den Arbeitsplatz [18].

Wo es möglich ist, sollten die Mitarbeiter ermutigt werden, sich am Arbeitsplatz mehr zu bewegen (z. B. zu Fuß zu externen Meetings zu gehen), Schilder an strategischen Punkten aufzustellen und schriftliche Informationen zu verteilen, um sie zu ermutigen, wenn möglich die Treppe statt des Aufzugs zu benutzen, Informationen über Fuß- und Radwege bereitzustellen und sie zu kurzen Spaziergängen während der Arbeitspausen zu ermutigen [2].

Unternehmen können mit lokalen Behörden und Gemeinden zusammenarbeiten, um die Möglichkeiten für körperliche Betätigung in der Umgebung des Unternehmens zu verbessern ("zu Fuß zur Arbeit", "zu Fuß oder mit dem Fahrrad zur Arbeit", lokale Fitnessstudios, ...) [2, 18].

Die Umsetzung der folgenden Kriterien kann entweder von der Organisation intern oder durch Zusammenarbeit/Partnerschaften mit externen Personen und/oder Organisationen erfolgen.

Kriterien

16. Die Organisation muss Möglichkeiten zur körperlichen Betätigung sowohl in der Arbeitsumgebung (z. B. Gebäude, Büros, Freiflächen) als auch außerhalb des Geländes (natürliche Ressourcen) schaffen, wo dies angemessen ist.

Anmerkung: Zu den natürlichen Ressourcen gehören in der Regel Grün- und Freiflächen sowie Parks.

17. Die Organisation muss eine zugängliche Sportanlage im Innen- und/oder Außenbereich zur Verfügung stellen.

Anmerkung: Es wird empfohlen, dass diese Einrichtung leicht zu Fuß oder mit dem Fahrrad vom Arbeitsplatz aus erreichbar ist (z. B. ein Fitnessstudio, ein Sportzentrum, ein Park oder eine andere Art von Bereich, der für körperliche Betätigung ausgelegt ist).

18. Die Organisation muss Mittel und Wege in Betracht ziehen, um den Übergang zwischen körperlicher Betätigung und den Anforderungen des Arbeitsumfeldes zu erleichtern.

Anmerkung 1: Dies kann durch die Bereitstellung von Duschen und Umkleieräumen für die Mitarbeiter erreicht werden.

Anmerkung 2: Dies kann auch Personen einschließen, die zur Arbeit pendeln oder während der Arbeit mit dem Fahrrad oder zu Fuß unterwegs sind.



E. Überwachung, Messung und Bewertung der Fortschritte und Ergebnisse

Die Einhaltung von Programmen zur körperlichen Betätigung ist stark von der Akzeptanz der Mitarbeiter, deren Zufriedenheit und anderen Faktoren (einschließlich ihres allgemeinen Aktivitätsniveaus) abhängig. Diese Faktoren müssen überwacht und gemessen werden, um die Wirksamkeit zu beurteilen. Eine solche Messung kann in Form einer Verfolgung der Teilnahmequoten, einer Bewertung der körperlichen Betätigung und des sitzenden Verhaltens, aber auch in Form einer Überwachung des Grads der Zufriedenheit, des Vergnügens, der Selbstwirksamkeit und des Gefühls der Zugehörigkeit oder des Eigentums an einem Programm erfolgen [8, 9, 14, 23].

Kriterien

19. Entsprechend der Bewertung der Bedürfnisse und Wünsche, der verfügbaren Ressourcen, der Art und des Umfangs der durchgeführten Veranstaltungen, Programme, Aktivitäten und/oder Interventionen muss die Organisation bestimmen, was überwacht und gemessen werden muss.
20. Die Organisation muss geeignete Methoden, Instrumente, Verfahren und Verantwortlichkeiten für die Überwachung und Messung festlegen.
21. Die Organisation muss es den Mitarbeitern ermöglichen, den Grad ihrer Zufriedenheit mit der Umsetzung der festgelegten Ziele (siehe Kriterium 6) sowie mit den angebotenen Veranstaltungen, Programmen, Aktivitäten und/oder Interventionen (siehe Kapitel C) zu äußern.
Anmerkung: Dies kann durch verschiedene Mittel erreicht werden, wie z. B. Fragebögen, digitale Apps, Vorschlagsboxen.
22. Die Organisation muss die Mitarbeiter und die relevanten Interessengruppen über die Ergebnisse und Ergebnisse der durchgeführten Veranstaltungen, Programme, Aktivitäten und/oder Interventionen informieren.
Anmerkung: Dies kann über verschiedene Kanäle wie Newsletter, Intranet, Pressemitteilungen, Veranstaltungen und soziale Medien erfolgen.



Bibliographie und Referenztexte

1. CDC, *Steps to wellness: A guide to implementing the 2008 physical activity guidelines for Americans in the workplace*. Atlanta: Department of Health and Human Services, 2012.
2. NICE. *Physical activity in the workplace*. . 2008 [cited 2020 5.8.2020]; Available from: nice.org.uk.
3. Liverpool Active Workplaces. *The Liverpool Active Workplaces programme*. . 2018 [cited 2020 10.8.2020]; Available from: <https://www.fitforme.info/partner-resources/employer-resources/>.
4. Alberta Health Services & Centre for Active Living. 2019 [cited 2020 13.08.2020]; Available from: https://www.centre4activeliving.ca/media/filer_public/5e/0f/5e0fc3b0-830a-4546-9100-7a48006c8319/2019-workplace-audit-toolkit.pdf
5. Fitwork Project. *FitWork Good Practice Guide: Good Practices to develop physical activity programs at work*. 2018 [cited 2020 24.08.2020]; Available from: [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/8aba5051-b3e0-4e01-861a-a9fd9765f569/D4.2%20Good%20practices%20to%20develop%20physical%20activity%20programs%20at%20work_Revised%20\(3\).pdf](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/8aba5051-b3e0-4e01-861a-a9fd9765f569/D4.2%20Good%20practices%20to%20develop%20physical%20activity%20programs%20at%20work_Revised%20(3).pdf).
6. Exercise & Sports Science Australia. *Physical Activity in the Workplace, A Guide*. . 2018 [cited 2020 11.08.2020]; Available from: http://exerciseismedicine.com.au/wp-content/uploads/2018/05/EIM_Workplace_PA_Guide.pdf.
7. Perrault, E.K., G.M. Hildenbrand, and R.H. Rnoh, *Employees' refusals to participate in an employer-sponsored wellness program: Barriers and benefits to engagement*. Compensation & Benefits Review, 2020. **52**(1): p. 8-18.
8. Muir, S.D., et al., *Predictors of Success of Workplace Physical Activity Interventions: A Systematic Review*. Journal of Physical Activity and Health, 2019. **16**(8): p. 647-656.
9. Quyen, G.T., et al., *Workplace physical activity interventions: a systematic review*. American Journal of Health Promotion, 2013. **27**(6): p. e113-e123.
10. Dugdill, L., et al., *Workplace physical activity interventions: a systematic review*. International Journal of Workplace Health Management, 2008.
11. Hammer, S.S., et al., *Adherence to worksite health interventions: practical recommendations based on a theoretical framework*. Journal of Workplace Behavioral Health, 2015. **30**(4): p. 325-343.
12. Brand, S.L., et al., *Whole-system approaches to improving the health and wellbeing of healthcare workers: a systematic review*. PloS one, 2017. **12**(12): p. e0188418.
13. Bischoff, L.L., et al., *The effect of physical activity interventions on occupational stress for health personnel: A systematic review*. International journal of nursing studies, 2019. **97**: p. 94-104.
14. White, M.I., et al., *Physical activity and exercise interventions in the workplace impacting work outcomes: A stakeholder-centered best evidence synthesis of systematic reviews*. The international journal of occupational and environmental medicine, 2016. **7**(2): p. 61.
15. European Network for Workplace Health Promotion. *Report Making the Case for Workplace Health Promotion Analysis of the effects of WHP*. . 2004 [cited 2020 14.8.2020]; Available from: https://www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/24/report_business_case.pdf.
16. European Commission. *Physical Activity at the Workplace: Literature review and best practice case studies*. 2017 [cited 2020 11.8.2020]; Available from: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9fc2b8a0-e537-11e7-9749-01aa75ed71a1/language-en>
17. Change Lab Solutions. *Walk This Way. A Resource on state and Local Policies That Support Physical Activity and Wellness in and Around The Workplace*. . 2017 [cited 2020 10.8.2020]; Available from: <https://www.changelabsolutions.org/product/workplace-wellness-walk-way>

18. Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health. *Physical Activity in the Workplace, a guide for Employers*. . 2015 [cited 2020 5.8.2020]; Available from: http://www.workhealthresearchnetwork.org/wp-content/uploads/2016/05/CDC-WHRN-Physical-Activity_Employer-Guide-FINAL.pdf.
19. Abdin, S., et al., *The effectiveness of physical activity interventions in improving well-being across office-based workplace settings: a systematic review*. Public Health, 2018. **160**: p. 70-76.
20. Shrestha, N., et al., *Workplace interventions for reducing sitting at work*. Cochrane Database of Systematic Reviews, 2018(6).
21. Kling, H.E., et al., *Walking Meeting Effects on Productivity and Mood Among White-Collar Workers: Evidence From the Walking Meeting Pilot Study*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 2021. **63**(2): p. e75-e79.
22. Drain, J.R. and T.J. Reilly, *Physical employment standards, physical training and musculoskeletal injury in physically demanding occupations*. Work, 2019. **63**(4): p. 495-508.
23. Kaewthummanukul, T. and K.C. Brown, *Determinants of employee participation in physical activity: critical review of the literature*. Aaohn Journal, 2006. **54**(6): p. 249-261.