

Személyi edzés és munkahelyi egészségfejlesztés: az elmélet és a gyakorlat találkozása

Personal Training and Health Promotion at Workplaces - Meeting of Theory and Practice

Tánczos Zoltán¹, Bognár József^{2, 3}

1 Testnevelési Egyetem, Rekreáció Tanszék, Budapest

2 Testnevelési Egyetem, Edzéselméleti és Módszertani Kutatóközpont, Budapest

3 Eszterházy Károly Egyetem, Sporttudományi Intézet, Eger

Abstract: A kétezres évek elején létrejövő és mára országsszerte elterjedő fitnesscenter-ek és wellness-központok új színteret hoztak létre azok számára, akik fizikai állapotukat, életminőségüket és általános egészségi szintjüket fejleszteni szeretnék. A fitness- és sportközpontokban a felnőtt lakosság számára többnyire a személyi edzők kínálják szolgáltatásaikat, ami a rekreációs edzés egyik legkézenfekvőbb alternatíváját nyújtja. A személyi edzők a foglalkozásokon az egyén terhelhetőségi paramétereit, adottságait, igényeit és céljait egyaránt szem előtt tartják. Emellett nem szabad figyelmen kívül hagyni azt az igényt sem, amely munkáltatói oldalról fogalmazódik meg: ez a közösségi és csoportos foglalkozások keretein belül azt a célt szolgálja, hogy egy cég vagy szervezet dolgozói egészségesebbek és hatékonyabbak legyenek, ezáltal erősítve a munkahelyi összetartást és lojalitást. Mindezek alapján a tanulmány célja az egyéni orientáltságú szakterület, a személyi edzés és a csoportos munkahelyi egészségfejlesztés szakszerű összehangolásának innovatív bemutatása. Módszerként egyfelől a tartalomelemzés, másfelől a személyi edzőként szerzett személyes tapasztalatainkra épülő reflektív önvizsgálat szolgált. Eredményeink segítségével olyan új elméleti modellt mutatunk be, amelynek gyakorlati megvalósítása megítélésünk szerint megfontolásra érdemes.

Kulcsszavak: fitness, személyi edzés, személyi edző, munkahelyi egészségfejlesztés

Abstract: Emerging at the dawn of the 21st century and now spreading all across the country, the fitness clubs, gyms and wellness centres created a new platform for all those wishing to develop their physical condition, quality of life and level of overall health. In these gyms and fitness clubs personal trainers are providing their services as one of the most evident alternatives to recreational training. These professionals take equal account of their Clients' resilience, skills and abilities, as well as their fitness needs and goals. Nevertheless, one must not lose sight of the need that is emerging on the employer's side, namely the need for creating a community-based training platform allowing employees to become healthier, improve their efficiency, and thereby enhance the loyalty for and cohesion at the employing entity. With this in mind our goal was to provide an innovative approach to aligning individual-oriented personal training with group-based workplace health promotion. Our methodology was two-fold with content analysis on the one hand and a self-assessment based on our own professional experience as personal trainer on the other hand. Based on our findings and research outcomes we wish to present a new theoretical model that is, in our view, largely worth of being translated into practice.

Keywords: fitness, personal training, personal trainer, workplace health promotion, health promotion at work

Bevezetés

Azt, hogy felnőttkorban az egészségtudatos magatartás miképpen formálódik, a gyermek-, illetve fiatalkori mozgástapasztalatok mellett leginkább a családi háttér és a szocializáció határozza meg. Ezért már gyermekkorban fontos, hogy a fiatalok egy helyes mintát, egy követendő példát kapjanak szüleiktől, hogy megtapasztalhassák a sportmozgás örömeit, és egyúttal tudatosuljon bennük a mozgással járó és egészségükre ható előnyös tényezők sokasága. A fizikai aktivitás kulcsfontosságú szerepet tölt be a betegségek kialakulásának megelőzésében és a kiváló egészségi állapot, a jó közérzet élethosszon át történő fenntartásában. Fontos, hogy a mozgás már fiatalkorban létszükségletté és belső indíttatásává váljon.

Gyermekkorban a közoktatás (köznevelés) keretein belül életünk állandó része a testmozgás, a sport, méghozzá szervezett és szakszerű formában. Mindez a Nemzeti alaptanterv és az erre épülő testnevelési kerettantervek értelmében kötelező, minden érintett számára végrehajtandó. A NAT4-ben a testnevelés fejlesztési feladatai között megtalálhatók a motoros képességfejlesztés - edzettség, fittség; a motoros készségfejlesztés - mozgástanulás; a játék; a versenyzés; a prevenció, életvezetés, egészségfejlesztés címszavak (Hamar, 2016). Így a rendszeres testmozgás a tankötelezettség végéig – de jellemzően az érettségiig – biztosított mindenki számára. Kimondható, hogy a magyar fiatalok 16-18 éves korig egy régóta működő, ugyan kisebb-nagyobb problémákkal küszködő, de mégis, a mindennapos testnevelés keretein belül heti 5×45 perc testedzésben, testnevelésben részesülnek. Mindezt a NetFit fittségi tesztekkel évről évre dokumentáljuk és nyomon követjük.

A főiskolai, illetve egyetemi évek alatt efféle szervezett rendszer már nem létezik. Nincsenek kötelező fittségi tesztelések sem, amelyek a fittségi mutatók esetleges visszaesését mutatnák. Azok, akik megfelelő indíttatást, kedvet és motivációt éreznek, általában szívesen járnak sportolni, a túlnyomó többség azonban gyakran időhiányra vagy kimerültségre hivatkozva kevésbé vagy egyáltalán nem végez sporttevékenységet.

Ezen a ponton elindul egy folyamat, amely már korábban is megfigyelhető: azaz ki mennyire szívesen sportol önállóan, szabad akaratából és érzi annak hiányát a saját bőrén, ha nem teszi. Ugyanez

vonatkozik azokra is, akik nem tanulnak tovább a felsőoktatásban és már fiatalon munkába állnak.

Az iskola végeztével indul a munka világa, a nagybetűs Élet, amely a pályakezdő fiatalok számára egyet jelent a karrierépítéssel, a biztos és jól fizető állás megtalálásával, az egzisztencia megteremtésével, az életre szóló társ megtalálásával, az otthonteremtéssel és a családalapítással. Mindezek rendkívül nagy elvárások, amelyek elérésére szinte egy időben, ugyanakkor nagyon gyorsan töreksznek fiataljaink, így ebben a forgatagban már egyre kevesebb idő, motiváció és energia jut arra, hogy a saját fittségi állapotukkal is heti rendszerességgel foglalkozzanak. Az a központilag szervezett rendszer, amely a közoktatásban megfigyelhető, ebben az életszakaszban már végleg eltűnik és kizárólag az egyén addigi életvitelén, személyes akaratán és meggyőződésén múlik, hogy a rendszeres testmozgást beilleszti-e mindennapjaiba vagy sem. Azok, akik a tankötelezettség végeztével nem folytatják tanulmányaikat, már hamarabb szembesülnek az a problémával, hogy semmilyen külső hatás, kötelezvény nincs a rendszeres testmozgásra, így ennél a korcsoportnál korábban jelentkezhetnek a mozgásszegény életmód káros hatásai. Az iskolai évek után a fiatalok kezét elengedi az állami rendszer (Tánczos, 2014).

Problémafelvetés

De ki az, aki át tudja venni a rendszeres testmozgásra ösztönzés szerepkörét? Kinek a feladata ez? Az egyéné vagy a munkáltatóé? Kinek a dolga és felelőssége az egészséges életmód kialakítása, a rendszeres fittségi programok lebonyolítása? Mi lenne a feladata az egyénnek és mi a munkahelynek? Milyen megoszlásban lenne üdvözítő mindez?

A problémát abban látjuk, hogy megszoktuk: külső hatásra – vagy, ha úgy tetszik, kényszerre – végezzük el a szükséges fizikai aktivitásokat, majd amikor ezek a kényszerítő tényezők és a tálcán kínált sportolási lehetőségek megszűnnek, belső motiváció hiányában egyesek számára teljesen megszűnik a sportaktivitásokra vonatkozó késztetés, illetve hajlandóság. Azok azonban, akik korábban egyénileg, amatőr vagy profi szinten sportoltak – legyen szó rekreációs jellegű sportról vagy versenysportról –, nagy bizonyossággal a későbbi években, évtizedekben sem hagynak fel ezekkel.

Ma Magyarországon a 25-65 éves korú aktív

lakosság számára még mindig kevés fittségi programot kínáló helyszín és ingyenes rekreációs sportlehetőség nyílik, habár az utóbbi években a fitnesztermek és wellness-központok száma jelentősen megnőtt.

Figyelmünket ez a tényező ragadta meg, különös tekintettel a dolgozók rekreációs sportolási és egészségfejlesztési lehetőségeit illetően. Célunk, hogy a világ fejlett országaira jellemző helyzet komparatív vizsgálatával hozzájáruljunk a ma még gyerekcipőben járó hazai egészségfejlesztéshez, azt valamennyi munkaadó és munkavállaló számára elérhetővé téve. Feltérképezzük a jól működő nemzetközi trendeket és működésüket, majd a hazai igényekre adaptálva népszerűsítjük széles körben, és a gyakorlatban is alkalmazzuk azokat.

Mit nevezünk preventív fittségi személyi edzésnek és ki minősül személyi edzőnek?

A személyi edzés – kialakulását tekintve – az Amerikai Egyesült Államokból ered. Kezdetben tehető film sztárok, modellek, politikusok vették igénybe a személyi edzést, mint fitneszszolgáltatást. Mára azonban széles körben, világszerte elterjedt és könnyen elérhetővé vált mindazok számára, akik hatékony, szakszerű fittségi edzéseken kívánnak részt venni, fittségi céljaik garantált és biztonságos elérése érdekében. A személyi edző az egyéni vagy kisebb közösségi edzésvezetés specialistájaként tevékenykedik. Az nevezhető személyi edzőnek, aki hivatalosan működő intézményben, szakmai vizsgabizottság előtt, központilag meghatározott elméleti és gyakorlati követelményekből eredményes vizsgát tett.

A személyi edző különböző sportlétesítményekben vagy azokon kívül, adott esetben a munkahelyen szervezi meg vendégkörét, a kliens igényeihez és állapotához igazodó, személyre szabott edzéstervet készít, vezeti az edzéseket és segítséget nyújt az egészséges táplálkozáshoz. A személyi edző munkáját referenciahálózata – szakorvosok (sportorvos, kardiológus, belgyógyász, ortopéd), dietetikus, gyógytestnevelő, gyógytornász, sportpszichológus, gyógymasször – egészíti ki.

Különösen nagy jelentősége van a személyi edző személyes példamutatásának, meggyőződésének, külső megjelenésének, megnyilvánulásának és egészségtudatos életvitelének. Személyi edzőként gyakran teljes életmódváltásra, paradigmaváltásra kell ösztönözni tanítványunkat, ami életének

számos területére kiterjed (Tánczos, 2014).

A személyi edző leglényegesebb feladatai, amelyek a munkahelyi egészségfejlesztő programok alkalmával is megvalósulhatnak

- fizikai állapotfelmérés;
- adatok rögzítése és azok bizalmas kezelése;
- szükség esetén orvoshoz, dietetikushoz, gyógytornászhoz irányítás;
- a személyi edzés egyedi rendjének ismertetése;
- közös megállapodás szerződésben rögzítése;
- táplálkozási és életmód-tanácsadás;
- személyre szabott edzéstervezés;
- folyamatos edzéskontroll, edzésdokumentálás;
- segítségadás, hibajavítás;
- a fitneszeszközök helyes kezelésének ismertetése és bemutatása;
- a fitneszgyakorlatok helyes végrehajtásának ismertetése és bemutatása;
- szaktanácsadás, sportszakmai jellegű kérdések megválaszolása;
- motiválás, biztatás és bátorítás;
- rendszeres visszacsatolás: a fejlődés nyomon követése és kiértékelése.

A kérdés az, megoldható-e, hogy a személyi edző, aki jellemzően a munkahelyektől elkülönülve, külső helyszíneken dolgozik, egy munkahelyen végezze tevékenységét, pont olyan személyre szabott módon, mint ahogyan azt a fitnesztermekben és egyéb helyszíneken teszi? Véleményünk szerint mindez igenis megoldható.

A munkahelyi egészségfejlesztési rendszerek és jótékony hatásai

„A munkahelyi egészségfejlesztés a munkaadók, a munkavállalók és a társadalom valamennyi olyan együttes tevékenységét jelenti, amely a munkahelyi egészség és jól-lét javítására irányul. A cél eléréséhez szükséges lépések és eszközök a munkaszervezet javítása, a dolgozói részvétel biztosítása és a személyi kompetencia fejlesztése.” (A Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózatának Luxemburgi Deklarációja, 1997).

Nemzetközi kitekintésekből és különféle tanulmányokból jól látható, hogy a munkahelyi egészségfejlesztés jótékony hatásait a munkáltató és a munkavállaló egyaránt élvezheti. Erre vonatkozóan pénzügyi keretek állnak rendelkezésre, amelyeket a munkáltató biztosít (Galgóczy, 2004).

A munkahelyi egészségfejlesztés pozitív hatásai

- Csökkenő egészségügyi költségek
- Növeli az egészségi állapottól függő eredményeket
- Javul a vállalati imázs, ezáltal javul a cég pozíciója a munkaerőpiacon
- Növekszik a vevői elégedettség
- Csökken a fluktuáció a munkahelyen
- Javítja a humán erőforrás hatékonyságát
- Kevesebb munkahelyi baleset
- Az egészséges munkavállalók egzisztenciális biztonsága
- Javuló egészségi állapot
- Hozzájárul a munkavállaló munkaerő-piaci értéknövekedéséhez
- Magasabb életminőség
- Javítja a lojalitást és az elkötelezettséget, ezáltal a munkavállalók hatékonyságát és teljesítményét

1. táblázat: A személyi edzés és a munkahelyi edzés előnyeinek összehasonlítása [Forrás: saját szerkesztés]

| Szemponatok | Személyi edzés | Munkahelyi edzés |
|---|---|---|
| Cél | Egy adott személy fittségének a lehető legrövidebb idő alatt optimális szintre fejlesztése és hosszú távú megtartása, személyre szabott életmód- és táplálkozási tanácsokkal. | A munkahelyi környezet és csapat fejlesztése, a dolgozók fittségi szintjének fejlesztése. Általános életmód- és táplálkozási tanácsadás, szükség szerint egyéni konzultációk lehetőségének biztosítása. |
| Személyre szabott fittségi edzésprogramok | Teljes mértékben megvalósul. | Csak csoportbontásban lehetséges. |
| Tárgyi eszközök | Külső helyszínen, fitnessteremben nagy számban rendelkezésre állnak. | Jelentős beruházás szükséges vagy költséghatékony mobil eszközökkel, illetve eszköz nélkül oldható meg. |
| Személyi feltételek | Szakképzett edzők állnak rendelkezésre, akikhez el kell menni. | Szakképzett edzők állnak rendelkezésre, akik házhoz jönnek a munkahelyre. |
| Költségek | Külső helyszínen, belépődíj és az edző díja, jellemzően a munkavállaló fizeti, illetve biztosítótársaságok finanszírozhatják. | Az edző díja és útiköltsége, eszközkiadások. Jellemzően a munkaadó fizeti, a munkavállaló részben hozzájárul (ajánlatos). |
| Módszerek | Egyéni és páros edzés | Csoportos edzés, kiscsoportos edzés és szükség szerint egyéni edzések biztosítása. |
| Értékelés | Folyamatos visszacsatolás, negyedévente megismételt fitsségi tesztekkel. | Évente vagy félfévente fitsségi tesztek biztosítása. Az adatok rögzítése, a változások nyomon követése. |

A munkahelyi egészségterv megvalósításának főbb lépései

1. A kiinduló helyzet felmérése, állapotleírás
2. Egészségstratégia és cselekvési terv kidolgozása
3. A terv alapján a programok tényleges megvalósítása
4. Az egészségterv folyamatos külső és belső kommunikációja
5. A program megvalósulásának és eredményeinek folyamatos monitorozása, értékelése, az eredmények visszacsatolása a megvalósításba

A személyi edzés és a munkahelyi egészségfejlesztés egyaránt hatékonyan fejleszti a fittséget és az egészségi állapotot. A személyi edzés személyre szabott mivolta alapján azonban nyilvánvalóan hatékonyabb az adott egyénre vonatkozóan, ugyanakkor költségesebb is, mivel a személyi edző egy időben kizárólag egy emberrel dolgozik az edzéseken. Természetesen bizonyos esetekben a munkahelyen is megoldható ez a foglalkoztatási mód, például fizikai állapotfelmérés vagy életmód-tanácsadás esetén, továbbá a munkahelyen dolgozók létszámától függően egyéb speciális esetekben (Kapás, 2004).

Megbeszélés

A személyi edző a munkahelyen hasonlóképpen tud hatni a dolgozók egészségi és fittségi állapotára, mint egy wellness-központban, feltéve, ha adottak a tárgyi feltételek és a közös akarat arra vonatkozóan, hogy a munkahelyi és életkörülményeiket együttesen változtassák meg.

A munkahelyen az ilyen feladatok a következők: egyéni fittségi állapotfelmérés, személyre szabott életmód-tanácsadás és paradigmaváltásra ösztönzés, munkahelyi környezetre vonatkozó tanácsadás, személyre szabott fittségi edzésprogram és edzésterv összeállítása, alapvető táplálkozási tanácsadás. Ezen túlmenően pedig további szakemberek ajánlása a személyi edző kompetenciahatárán túl, illetve elérhetőség biztosítása a dolgozókkal való folyamatos kapcsolattartás céljából.

A kezdeti nehézségeken túllendülve egy ilyen modell néhány hónap alatt minden munkahelyen fokozatosan kialakítható. Ehhez azonban a felső vezetés és a dolgozók kölcsönös belátása és együttműködése elengedhetetlenül szükséges. Mindezek hiányában a rendszer nem valósítható meg. Lényegesnek tartanánk orvosaink aktív közreműködésével az egészségügy prevenciós jellegű hathatós támogatását, a gyógyszerek mellett konkrétan megnevezett rendszeres testmozgás, a helyes táplálkozás, a rendszeres szűrővizsgálatok és stressz-oldó technikák ajánlásával. Azt javasoljuk, hogy azokon a munkahelyeken, ahol van erre mód, a felső vezetés, a humánerőforrás-részleg és a személyzeti állomány képviselőiből alakuljon egészségfejlesztő munkacsoport. Vegyük igénybe azt a szellemi tőkét, amelyet a szakképzett fitnesz- és személyi edzők képesek biztosítani a dolgozók részére a fitnessteremben és a munkahelyen egyaránt.

Irodalom

1. *A Munkahelyi Egészségfejlesztés Európai Hálózatának Luxemburgi Deklarációja*, 1997.
2. Galgóczy Gábor (2004): *Egészséges munkavállaló az egészséges munkahelyeken*. Országos Egészségfejlesztési Intézet, Budapest.
3. Hamar Pál (2016): *A testnevelés tantervelmélete*. Eötvös József Könyvkiadó, Budapest.
4. Kapás Zsolt (2004): *A munkahelyi egészségfejlesztés megalapozása Magyarországon a civil szervezetek új minőségű szerepvállalásával létrejövő munkavédelmi teljesítményekkel*. Országos Egészségfejlesztési Intézet, Budapest.
5. Tánczos Zoltán (2014): *Fitnessz és személyi edzés*. Gabbiano Print Kft., Budapest.