

Aleksandra Leśniewska¹, Aneta Stosik²
Zespół Coachingu Sportowego, Katedra Komunikacji
i Zarządzania w Sporcie, Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu

Kwalifikacje i kompetencje trenerów personalnych a oczekiwania ryнку pracy

Personal trainers professional qualifications - demands of the labour market

Streszczenie

Rynek usług fitness w Polsce nieustannie i dynamicznie się rozwija. Kluby fitness oferują obecnie swoim klientom szeroką gamę usług, od zorganizowanych zajęć grupowych po indywidualne formy treningowe, takie jak trening personalny, który cieszy się coraz większym zainteresowaniem. Jednak trenerzy personalni, mimo tak sprzyjających trendów rynkowych, borykają się aktualnie z problemem braku standardów kwalifikacji zawodowych oraz niespójnym systemem kształcenia w Polsce. Celem artykułu była analiza oczekiwań kwalifikacji i kompetencji trenerów personalnych z perspektywy wymagań rynku pracy – czyli oczekiwań pracodawców prowadzących rekrutacje w swoich organizacjach.

Słowa kluczowe: trener personalny, usługi fitness, kwalifikacje i kompetencje, rynek pracy

Abstract

Fitness has been a growth industry over the past years and seems not to be saturated on the Polish ground. Fitness clubs offer a wide range of services to their clients from group classes to individual trainings such as personal training. However, personal trainers in Poland have a conducive and effortless way to access to their profession, they still struggle with the lack of professional standards and incoherent education system. The main purpose of this article was to define what are the demands of the labour market in terms of required qualifications and competences for personal trainers who are taking part in recruitment process.

Keywords: personal trainer, fitness services, qualifications and competencies, labour market

¹ mgr Aleksandra Leśniewska, e-mail: aleksandra.lesniewska@awf.wroc.pl

² dr Aneta Stosik, e-mail: stosik@awf.wroc.pl

1. Wstęp

Rynek usługowy w Polsce przeżywa dziś dynamiczny wzrost produktywności w wielu dziedzinach tego sektora. Taki stan jest efektem nie tylko ekonomicznego, ale także społecznego czy kulturowego rozwoju gospodarki opartej na wiedzy (Cyrek 2011). Jednym z obszarów silnie rozwijających się w sektorze usług jest branża fitness. Obecnie Polska zajmuje dziewiąte miejsce wśród europejskich rynków fitness z największym potencjałem (*European Health & Fitness Market Report 2015*), do klubów fitness, których jest już ponad 2500, uczęszcza 2,73 mln Polaków.

Kluby fitness oferują dziś szerokie spektrum usług, od zorganizowanych grupowych zajęć choreograficznych przy muzyce (np. Zumba, Salsation), przez zajęcia fitness w postaci ćwiczeń wzmacniających (np. ABT, tabata, body workout, trening obwodowy), zajęcia typu body & mind (np. yoga, pilates, stretching), z wykorzystaniem specjalistycznego sprzętu do treningu wydolnościowego (np. Indoor Cycling czy Race Walking), po indywidualne formy zajęć – takie jak treningi personalne. Te ostatnie w odróżnieniu od pozostałych form fitness mogą być realizowane przez trenerów nie tylko w klubach fitness, ale także w specjalnie przygotowanych do tego studiach treningu personalnego, standardowych siłowniach, a nawet na świeżym powietrzu. Trening personalny cieszy się wciąż dużym zainteresowaniem nie tylko w Polsce, ale na świecie, o czym świadczą mogą coroczne prognozy w badaniu światowych trendów fitness (strona internetowa *ACSM's Health and Fitness Journal*), w których trening personalny od 2006 roku plasuje się w pierwszej dziesiątce.

2. Kim jest trener personalny?

Pojęcie „trener personalny” jest dziś kojarzone z różnymi obszarami aktywności zawodowej i niejednokrotnie utożsamiane z takimi rolami jak doradca zawodowy, coach czy trener biznesu. Dla metodologicznego porządku wskazuje się, że trening personalny to specyficzna usługa fitness realizowana w formie „indywidualnie dobranego programu treningowego, który uwzględnia stan zdrowia i wytrenowania klienta, jego predyspozycje fizyczne, styl życia, jak również osobiste upodobania” (Stasikowska 2011), opierająca się o specyficzne, wynikające z potrzeb i ambicji klienta, a także sugestii trenera cele. Trener personalny z kolei to wykwalifikowany i doświadczony specjalista fitness, który jest autorem i realizatorem takiego programu monitorującym progres treningowy swojego klienta oraz podtrzymującym jego motywację do ćwiczeń.

3. Trenerzy personalni na rynku pracy

Każda dziedzina na rynku pracy wzbogaciła się przynajmniej o jeden zawód na przestrzeni ostatnich lat (Nyga 2008). Tworzenie się nowych zawodów wymaga poniekąd konieczność określania standardów kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych, jak i budowania odpowiednich ścieżek edukacyjnych dla tych profesji.

Wykonywanie zawodu trenera personalnego wydaje się być dla wielu młodych osób niezwykle atrakcyjną propozycją kariery zawodowej, dlatego liczebność tej grupy wciąż rośnie.

W Polsce otoczenie rynkowe dla trenerów personalnych jest niezwykle sprzyjające. Trening personalny cieszy się dużym zainteresowaniem, co oznacza, że trenerzy personalni z dużą łatwością znajdują pracę, powstają nowe kluby fitness oraz salki treningowe, ale rozwija się również rynek usług edukacyjnych oferujący rozmaite kursy, szkolenia, a także studia sprofilowane na trening personalny. Tak korzystane otoczenie dla rozwoju nowej profesji jest niewątpliwie pozytywnym zjawiskiem zarówno z ekonomicznej jak i społecznej perspektywy. Jednak problematyczną kwestią, z którą borykają się wciąż przedstawiciele tego zawodu, jest brak standardów w zakresie zdobywania kwalifikacji³ i kompetencji⁴ zawodowych.

Standardami kwalifikacji zawodowych są formalne wymagania stawiane przedstawicielom różnych zawodów, dzięki którym jednostka nabywa odpowiednią wiedzę oraz umiejętności umożliwiające wykonywanie określonych zadań zawodowych. Przyjmują one postać norm akceptowanych przez środowisko zawodowe – przedstawiciele organizacji zawodowych, branżowych, pracodawców, pracobiorców czy innych podmiotów (Hunin i wsp. 2007). Powinny stanowić podstawę do projektowania programów kształcenia i szkolenia zawodowego, konstruowania opisów stanowisk pracy uwzględniając zarówno wymagania kwalifikacyjne i kompetencyjne, ale także zadania i czynności, uprawnienia oraz zakres odpowiedzialności na stanowisku pracy, a także określania potrzeb szkoleniowych pracowników. Weryfikacją tych standardów (kwalifikacji zawodowych) zajmować powinny się obiektywne i niezależne instytucje opierając się na stosownych wytycznych.

Środowisko zawodowe trenerów personalnych jest przykładem, który obrazuje, w jaki sposób brak wspomnianych standardów może wpływać na rynek pracy, rynek usług edukacyjnych oraz podejmowane przez przedstawicieli tego zawodu działania.

4. Cel pracy

Aktualna sytuacja trenerów personalnych - łatwy dostęp do zawodu oraz sprzyjająca koniunktura w branży fitness czynią trenerów personalnych potrzebną i pożądaną grupą specjalistów. Jednak w obliczu braku standaryzacji zawodu ciekawą kwestią stają się odpowiedzi na pytanie, jakiego przygotowania zawodowego oczekuje od trenerów personalnych współczesny rynek pracy? W związku z powyższym celem poznawczym w niniejszym artykule jest analiza wymagań kwalifikacyjnych oraz kompetencyjnych względem trenerów personalnych w kontekście oczekiwań przyszłych pracodawców.

³ **Kwalifikacje** to określony zestaw efektów uczenia potwierdzonych formalnie przez uprawnioną do tego instytucję (Słownik podstawowych terminów dotyczących Krajowego Systemu Kwalifikacji [dostęp online], s. 28).

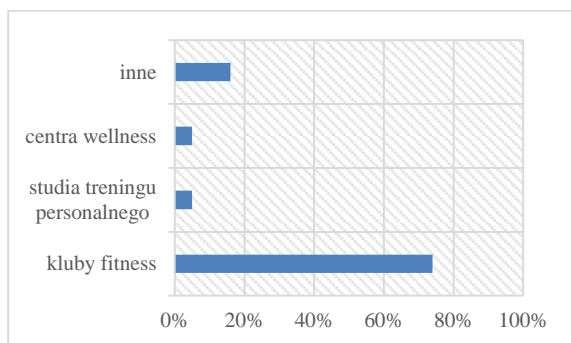
⁴ **Kompetencje** są to dyspozycje jednostki pozwalające realizować zadania zawodowe na optymalnym poziomie (Leśniewska A., *Identyfikacja kompetencji trenerów personalnych w usługach fitness*, praca doktorska w przygotowaniu, AWF Wrocław 2016).

5. Materiał i metoda badawcza

W celu zdiagnozowania oczekiwań pracodawców zastosowano metodę analizy dokumentów polegającą na prześledzeniu struktury i treści ofert pracy skierowanych do trenerów personalnych. Oferty pracy uwzględniające w swej strukturze zadania i obowiązki trenera personalnego, a także preferowane kwalifikacje oraz kompetencje w niniejszej pracy są postrzegane jako wyraz oczekiwań rynkowych, a tym samym opis sylwetki idealnego kandydata. Materiał badawczy pozyskiwano z ogólnopolskich internetowych portali pracy, stron klubów fitness oraz portali branżowych w okresie czerwiec – grudzień 2015 roku. Oferty pracy wyszukiwane były po słowach kluczowych („trener personalny”) na najbardziej popularnych portalach (takich jak Pracuj.pl, Praca.pl, Gumtree.pl, OLX.pl, GazetaPraca.pl, InfoPraca.pl i inne) oraz w wyszukiwarce Google („oferty pracy trener personalny”). Z analizy odrzucono oferty, które zawierały jedynie prośby o nadsyłanie aplikacji, kontakt do pracodawcy oraz wszystkie te oferty, które dedykowane były jednocześnie dla innych stanowisk (np. instruktora fitness, instruktora siłowni, dietetyk, trener odżywiania). W wyniku tej selekcji analizie właściwej poddano 61 ogłoszeń spośród wszystkich 73 oferty pracy.

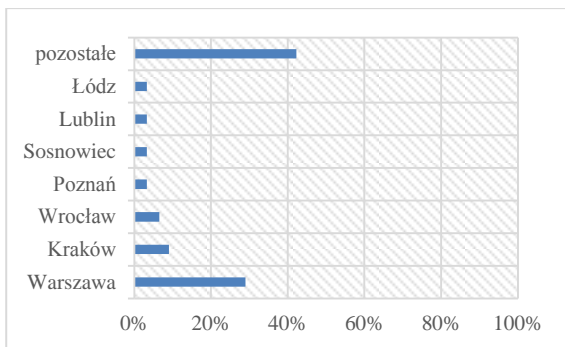
6. Wyniki

Spośród przeanalizowanych ofert 74% stanowiły ogłoszenia klubów fitness, pozostałe ogłoszenia zamieszczane były przez studia treningowe (5%), hotele z centrum wellness (5%) oraz inne nieodokreślone w opisie. Największa liczba ogłoszeń pochodziła z Warszawy (28%), Krakowa (8%), Wrocławia (6,5%), Poznania (3,3%), Sosnowca (3,3%), Lublina (3,3%), Łódź (3,3%) i innych miast z całej Polski.



Wykres 1. Pochodzenie ofert – typ organizacji

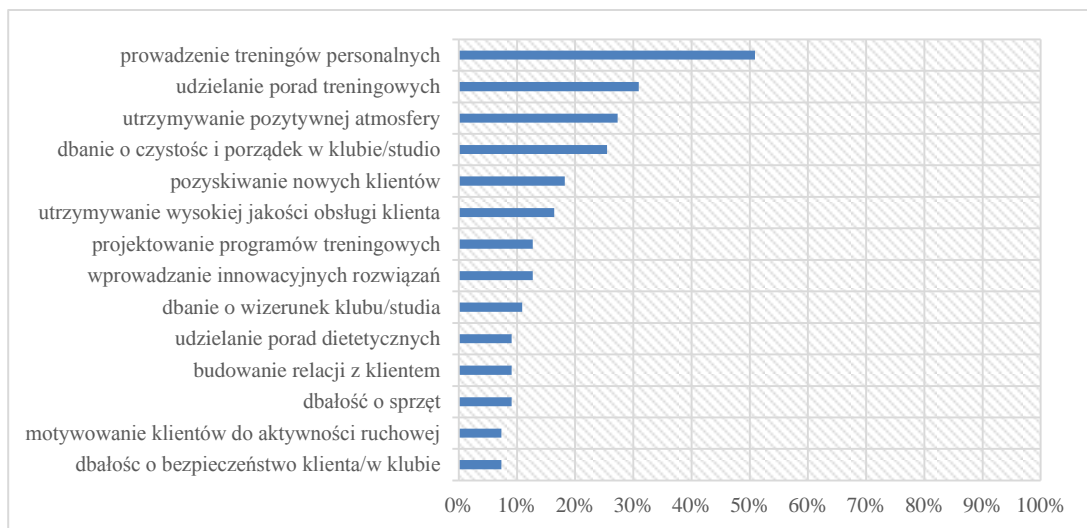
Źródło: Opracowanie własne



Wykres 2. Pochodzenie ofert – lokalizacja

Źródło: Opracowanie własne

Jedynie połowa pracodawców (54,55%) dokonała specyfikacji zadań oraz obowiązków, które wypełniać miałyby osoba zatrudniona na stanowisku trenera personalnego. Wśród najczęstszych zadań wymieniano: prowadzenie treningów personalnych (93,3%), udzielanie porad treningowych (56,7%), podtrzymywanie pozytywnej atmosfery w klubie i we współpracy z klientem (50%) oraz dbałość o porządek i czystość w klubie/studio (46,7%).



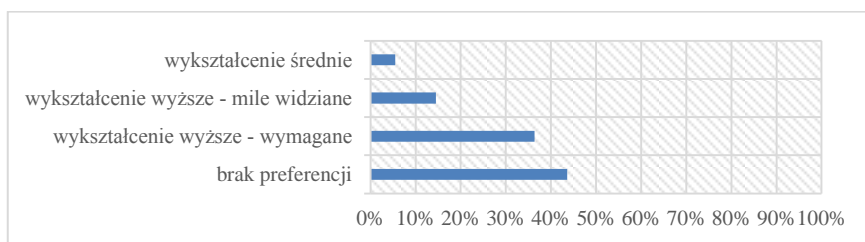
Wykres 3. Specyfikacja zadań trenera personalnego

Źródło: Opracowanie własne

Brak specyfikacji zadań trenera personalnego w połowie ogłoszeń może zastanawiać, dlaczego pracodawcy nie definiują zakresu usług, które świadczy ich organizacja? Co więcej, dość widoczna w pozostałych anonsach dysproporcja pomiędzy wydawałoby się kluczowymi zadaniami trenerów personalnych, jakim są np.

budowanie relacji z klientem, podtrzymywanie jego wysokiej motywacji do ćwiczeń, a mniej istotnymi z punktu widzenia jakości świadczonych usług zadaniami polegającymi np. na utrzymywaniu czystości w klubie/studio nasuwa pytanie, czy może to wynikać z braku umiejętności tworzenia opisów stanowiskowych, czy być może z trudności w zdefiniowaniu tak specyficznej usługi jaką jest trening personalny, a tym samym zadań samego trenera?

Analiza oczekiwań w zakresie preferowanych kwalifikacji trenerów personalnych wykazała, że jedynie 36,4% pracodawców oczekuje od kandydatów wyższego wykształcenia, z czego ¼ sprecyzowała (27,3%) preferowany profil kształcenia i we wszystkich przypadkach były to kierunki związane z szeroko pojętą kulturą fizyczną (53% kierunek Sport, pojedyncze wskazania dla kierunku Fizjoterapii, Wychowania Fizycznego, Fitness, Treningu Personalnego, Dietetyki bądź ogólnie uczelnie AWF).

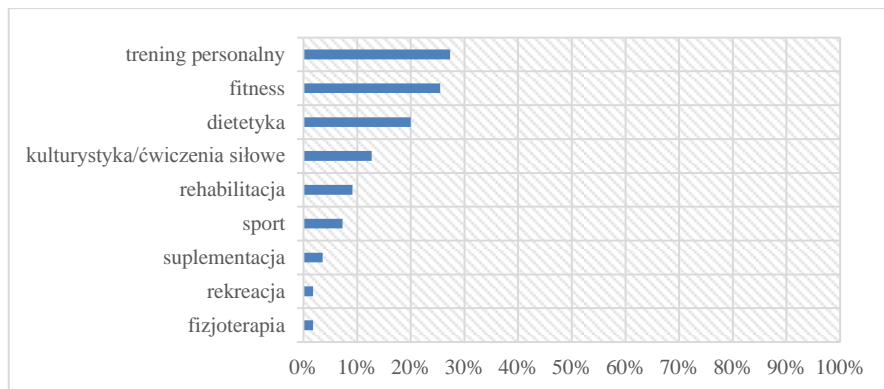


Wykres 4. Oczekiwania pracodawców w zakresie posiadanego przez kandydatów poziomu wykształcenia

Źródło: Opracowanie własne

Aż 80 % pracodawców oczekuje od kandydatów posiadania kwalifikacji dodatkowych, ale połowa z nich (50,9%) uszczegóławia ich obszar tematyczny. Wykres 5 prezentuje preferowane przez pracodawców kierunki kształcenia podejmowane w trybie realizacji szkoleń i kursów. Najczęściej wskazywane obszary to trening personalny (27,3%), fitness (25,5%), dietetyka (20%) oraz ćwiczenia siłowe/kulturystyka (12,7%), najrzadziej wskazywano kursy instruktorskie w rekreacji (1,8%), przygotowanie fizjoterapeutyczne (1,8%) oraz suplementacja (3,6%).

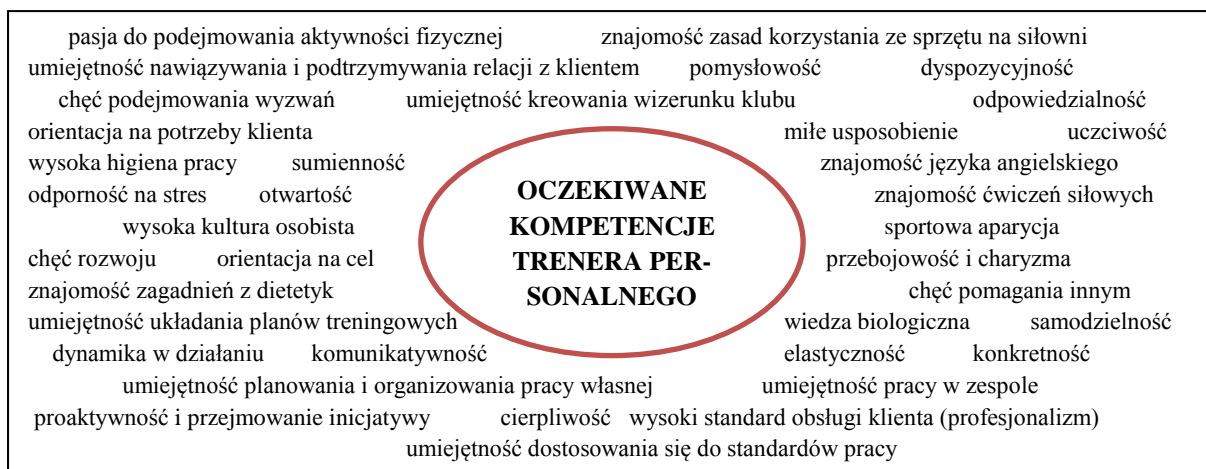
Jednak analizując zastosowaną w ofertach terminologię można odnieść wrażenie, że jest ona nie tylko niespójna, ale czasem również niekonsekwentna. Pracodawcy oczekują od kandydatów jednocześnie kwalifikacji w obszarze sportu, rekreacji, rehabilitacji i fizjoterapii, które jako formy udziału w kulturze fizycznej spełniają różne funkcje i realizują odmienne cele, a także wskazują obszary bardziej i mniej szczegółowe, takie jak ćwiczenia siłowe czy trening personalny, ale i fitness, w którym oba elementy się zawierają.



Wykres 5. Obszary tematyczne kwalifikacji dodatkowych oczekiwanych u kandydatów

Źródło: Opracowanie własne

Zdecydowana większość pracodawców zakomunikowała swoje oczekiwania w obszarze kompetencji (93%), w 61 przeanalizowanych ofertach znalazły się 43 różne kompetencje, poniższa tabela (ryc. 1) prezentuje ich różnorodność. Warto zaznaczyć, że elementy tego zbioru stanowią preferowane przez pracodawców „kompetencje” i taką w tym opracowaniu oprawą pojęciową zostały opatrzone.

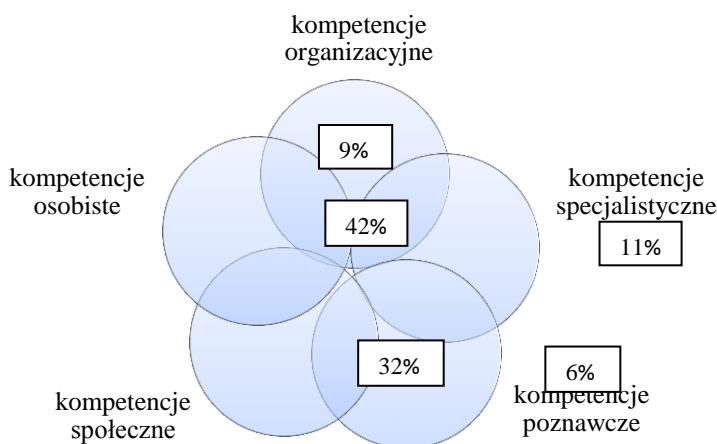


Ryc. 1. Preferowane kompetencje trenera personalnego w opinii pracodawców

Źródło: Opracowanie własne

Aby uporządkować wszystkie wskazywane przez pracodawców kompetencje, opracowano klasyfikację kompetencji bazującą na modelu G. Filipowicza (2014), która w swej oryginalnej wersji wyróżnia kompetencje poznawcze, społeczne, osobiste, biznesowe, firmowe i menedżerskie. Z uwagi na specyfikę analizowa-

nego stanowiska pracy, dokonano modyfikacji tego modelu, jego kształt prezentuje ryc. 1. Segmentacja wszystkich zmiennych pozwoliła ukazać, że na kompetencje o charakterze społecznym i osobistym, pracodawcy kładą największy nacisk. Do najczęściej wymienianych można zaliczyć komunikatywność, pozytywne nastawienie do ludzi, cierpliwość, optymizm, wysoka kultura osobista czy umiejętność nawiązywania relacji z klientem. Projektowanie planów treningowych czy umiejętności obsługi maszyn, zaklasyfikowane jako kompetencje specjalistyczne, były znacznie rzadziej wskazywane i uznawane za mniej priorytetowe.



Ryc. 2. Preferowane kompetencje trenerów personalnych – w opinii pracodawców
Źródło: Opracowanie własne

Tak duża liczba wskazań oraz wyraźny ich kierunek na kompetencje z grupy osobistych oraz społecznych pozostaje w ostrym kontraście do wymagań pracodawców dotyczących kwalifikacji zawodowych, których oczekiwano nie tylko w dużo mniejszym stopniu, ale także były znacznie one znacznie bardziej zróżnicowane. Implikacją tych danych może być wniosek, że podstawą odpowiedniego przygotowania zawodowego dla trenerów personalnych są głównie kompetencje „miękkie”, dzięki którym potrafią nawiązać i podtrzymać relację z klientem, zaspokoić jego potrzeby oraz poprzez wpływ osobisty zagwarantować im satysfakcję z usługi.

7. Podsumowanie

Podsumowując powyższe rozważania, można stwierdzić, że pracodawcy powinni określić bardziej spójne i precyzyjne kryteria rekrutacyjne dla trenerów personalnych starających się o pracę w ich organizacjach. Do tego niewątpliwie

potrzebują pewnej wykładni, którą mógłby być ujednolicony system kształcenia oraz szczegółowo określone standardy kwalifikacyjne. Wyprecyzowanie takich standardów pomogłoby pracodawcom budować pełne i kompletne opisy stanowiskowe, określać dokładne zadania i obowiązki trenera personalnego, projektować systemy oceny pracowniczej, a w efekcie tego także ścieżki rozwoju i doskonalenia zawodowego dla swoich podwładnych. Co więcej, określenie wspomnianych standardów pozwoliłoby ustalić, czy trener personalny powinien być instruktorem ćwiczeń siłowych, który realizuje plan treningowy z klientem i otacza się gronem specjalistów (dietetyków, fizjoterapeutów, rehabilitantów), którzy będą uzupełniać jego deficyty kompetencyjne, czy też powinien być wysoko wyspecjalizowanym samodzielnym profesjonalistą, posiadającym pełne wykształcenie oraz komplementarną i rozległą wiedzę. Niewątpliwie jednak i niezależnie od posiadanego wykształcenia oraz dodatkowych kwalifikacji, w opinii potencjalnych pracodawców trener personalny powinien być osobą posiadającą wysokie kompetencje intra- i interpersonalne, które mogą przede wszystkim skutecznie wspierać jego działania zorientowane na budowanie i rozwijanie relacji z klientem oraz wpływać na jego zadowolenie.

Literatura

1. Cyrek M., Sektor usług w Polsce jako obszar zatrudnienia w uwarunkowaniach gospodarki opartej na wiedzy, *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, 2011, nr 18.
2. Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Wolters Kluwer, 2014.
3. Hunin M., Jeruszka U., Kramek Z., *Krajowe standardy kwalifikacji zawodowych – analiza wykorzystania i identyfikacja potrzeb*, Gdynia 2007.
4. Leśniewska A., *Identyfikacja kompetencji trenerów personalnych w usługach fitness*, praca doktorska w przygotowaniu, AWF Wrocław 2016.
5. Madeson M. N., Hultquist Ch. N., A. Church A, Fischer L., A phenomenological investigation of women's experiences with personal training, *International Journal of Exercise Science*, 2010, vol. 3, issue 3, art.13, dostęp online: <http://digitalcommons.wku.edu/ijes/vol3/iss3/13>
6. Maguire J.S., Fit and flexible: The fitness industry, personal trainers and emotional service labor, "*Sociology of Sport Journal*" 2001, Nr 18

Źródła internetowe

7. European Health and Fitness Market Report 2015 [dostęp online] <http://www.europeactive.eu/blog/europeactive-and-deloitte-publish-new-official-european-health-fitness-market-report>.
8. Na polskim rynku przybywa sieci fitness [dostęp online] <http://www.propertynews.pl/centra-handlowe/na-polskim-ryнку-przybywa-sieci-fitness,27061.html>.
9. National Strength and Conditioning Association [dostęp online] <http://www.nasca.com/Certification/CPT/>.
10. Nyga K., Nowe zawody przyszłością na rynku pracy, portal Rynekpracy.pl (Sedlak&Sedlak) [dostęp online z dnia 15.05.2008r.], http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.29/wpis.37.

11. Siłownie i kluby fitness to zyskowny biznes. Polski rynek do 2017 r. urosnie trzykrotnie [dostęp online z dnia 17.04.2014r.], http://www.biznes.newseria.pl/news/sport/silownie_i_kluby_fitness,p1522492344.
12. Słownik podstawowych terminów KSK [dostęp online]: http://www.kwalifikacje.edu.pl/images/download/Publikacje/Sownik_na_srone.pdf.
13. Stasikowska I, Gwiazda w klubie fitness, "Fitness Wellness & SPA Management International" 2011, Nr 5/11, s. 27 [dostęp online], http://www.fitness-om.pl/cms/zalaczone_pliki/Artyku%C5%82_Trener_Personalny_Fitness_Managment_2011.pdf.
14. Worldwide survey of fitness trends for 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, ACSM'S Health & Fitness Journal, [dostęp online] <http://journals.lww.com/acsmhealthfitness/pages/results.aspx?txtkeywords=Worldwide+Survey+Reveals+Fitness+Trends>
15. www.biznes.newseria.pl