

Nowak Paweł F., Chalimoniuk-Nowak Marta. Wybrane aspekty pracy zawodowej instruktorów fitness = Chosen aspects of professional work of fitness instructors. Journal of Education, Health and Sport. 2016;6(5):298-315. eISSN 2391-8306. DOI <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.53087>
<http://ojs.ukw.edu.pl/index.php/johs/article/view/3527>

The journal has had 7 points in Ministry of Science and Higher Education parametric evaluation. Part B item 755 (23.12.2015).
755 Journal of Education, Health and Sport eISSN 2391-8306 7

© The Author (s) 2016;

This article is published with open access at Licensee Open Journal Systems of Kazimierz Wielki University in Bydgoszcz, Poland
Open Access. This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Noncommercial License which permits any noncommercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author(s) and source are credited. This is an open access article licensed under the terms of the Creative Commons Attribution Non Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted, non commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the work is properly cited.

This is an open access article licensed under the terms of the Creative Commons Attribution Non Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted, non commercial use, distribution and reproduction in any medium, provided the work is properly cited.

The authors declare that there is no conflict of interests regarding the publication of this paper.

Received: 05.05.2016. Revised: 25.05.2016. Accepted: 25.05.2016.

Wybrane aspekty pracy zawodowej instruktorów fitness

Chosen aspects of professional work of fitness instructors

Paweł F. Nowak¹, Marta Chalimoniuk-Nowak²

¹Wydział Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii, Politechnika Opolska

²Polskie Stowarzyszenie Trenerów Zdrowia

Słowa kluczowe: instruktorzy fitness, kompetencje, fitness, promocja zdrowia.

Key words: fitness instructor, competencies, fitness sector, health promotion.

Streszczenie

Cel

Celem niniejszej pracy była charakterystyka wybranych aspektów pracy zawodowej trenerów, instruktorów pracujących w klubach fitness, na podstawie ich opinii, jak i opinii pracodawców branży fitness i wellness. W pracy wyszczególniono charakterystykę zatrudnienia, świadomość celu wykonywanej pracy, pożądane kompetencje oraz satysfakcję z pracy.

Material i metody

W badaniach wzięło udział 144 instruktorów pracujących w klubach fitness, a także 36 pracodawców – właścicieli klubów. Posłużono się metodą sondażu diagnostycznego. Wykorzystanym narzędziem badawczym był autorski kwestionariusz ankiety.

Wyniki

Pracę trenera, instruktora fitness wykonują osoby młode – (82% z nich nie przekroczyło 35 roku życia). W zawodzie zaobserwować można dużą rotację, o czym świadczy krótki staż pracy instruktorów; aż 77,8% badanych to pracujący w tej branży poniżej 2 lat. Ponad 90% pracujących w charakterze instruktora fitness ma wykształcenie wyższe (licencjackie bądź magisterskie). Zaledwie 8,33% instruktorów jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Według pracodawców branży fitness najważniejszym celem pracy instruktora jest tworzenie długotrwałych relacji z klientami. Tak rozumiany cel pracy jest bliski przede wszystkim młodym pracownikom o krótkim stażu.

Pracodawcy przedkładają tzw. *twarde kompetencje* nad cechy osobowości u pracowników branży fitness. Natomiast najważniejszymi predyspozycjami do zawodu w ocenie instruktorów są charyzma i komunikatywność.

Wnioski

Pozycja zawodowa trenera instruktora, fitness jest wysoce niestabilna, to rodzaj pracy raczej dodatkowej. Ta sytuacja nie skłania do rozwoju i identyfikacji pracowników z miejscem pracy.

Abstract

Aim

The characteristics of selected aspects of fitness instructors' work and trainers - based on their opinion and their employers in wellness&fitness sector was the main objective of this article. The characteristics of employment, awareness to work, competencies valued in this work and job satisfaction was specified in this thesis.

Material and methods

Fitness instructors (144) and 36 employers - managers or owners of fitness clubs - were researched using author's survey questionnaire as a research tool.

Results

Majority young people perform a job coach, fitness instructor (85% of them are below 35). In this profession a high employee turnover is observed, evidenced by the short length of service of instructors - 77.8% of the respondents are working in this sector less than 2 years. More than 90% of examined fitness instructors hold a university degree (bachelor or master). Only 8,33% of instructors are employed under a contract of employment. According to the fitness sector employers the most important goal of instructor's work is creating long-term relationships with clients. With the aim of the work, thus understood, identifying the most youngest workers, with short work experience. Employers submit hard competencies over the personality traits of employees in fitness sector. The most important predispositions to the profession, in the opinion of the instructors, are charisma and good communication skills.

Conclusions

Professional position of fitness trainers and instructors is highly instable, it is rather a kind of surplus job. This situation does not encourage professional development or identification of employees with the workplace.

Wprowadzenie

Ruch fitness, zapoczątkowany w Stanach Zjednoczonych na początku lat 80., w Polsce zaczął się rozwijać dopiero na początku kolejnej dekady. Wraz ze zmieniającymi się potrzebami Polaków i rozwojem świadomości zdrowotnej większego znaczenia zaczęły nabierać: dbałość o kondycję fizyczną, modelowanie sylwetki (walka z nadwagą), ale także realizowanie potrzeb społecznych (kluby fitness jako miejsca spotkań towarzyskich), potrzeby zabawy i odreagowania stresów zawodowych. Fitness stał się początkowo wyznacznikiem statusu klasy średniej, potem elementem życia nowoczesnego aktywnego społeczeństwa, niechącego odbiegać stylem życia od innych społeczeństw Europy Zachodniej [1].

Sektor usług rekreacyjnych – realizowanych w wyspecjalizowanych obiektach czy w środowisku naturalnym – w dużej mierze rozwija się w

oparciu o urzeczywistnianie idei promocji zdrowia. Zakłada ona możliwość pracy nad indywidualnym potencjałem zdrowia człowieka, który jest wartością zmienną, w dużej mierze zależną od ludzkiej aktywności (stylu życia). Idea ciągłego *bycia fit* (zdrowym sprawnym, aktywnym) promowana jest przez zachodnią popkulturę we wszystkich środkach masowego przekazu [2].

Wzrastająca koniunktura branży fitness w Polsce widoczna jest w zwiększającej się liczbie ośrodków dysponujących coraz lepszą infrastrukturą, a także ofertą sprzętu rekreacyjno-sportowego we wszystkich najpopularniejszych sieciach dyskontowych sklepów. W branży fitness, wellness i Spa ofertę rynkową zdominowały usługi pakietowe, w ramach których klientom zapewnia się korzystanie z kompleksowych usług i zabiegów ze spersonalizowanym doradztwem w zakresie zdrowego stylu życia [3].

Istotny jest poziom jakości oferowanych usług, którymi poszczególni usługodawcy konkurują na rynku. W ostatnich latach duże przeobrażenia w ramach omawianego segmentu gospodarki dotyczyły przede wszystkim kapitałochłonnych inwestycji w jakość sprzętu, w mniejszej mierze usług i dostosowania oferty do potrzeb klientów [4].

Rozwój branży i konkretnych podmiotów gospodarczych nie może się odbywać bez rozwoju kadry i nowoczesnego zarządzania [5].

Z punktu widzenia przedsiębiorstwa usługowego w tej branży najważniejsi są animatorzy rekreacji – instruktorzy i trenerzy, obsługujący klientów – czyli kadra pierwszego kontaktu, realizująca usługi, tworząca relacje z klientami i budująca lojalność usługobiorców, tworząca wizerunek firmy, jaką reprezentuje. Niektórzy z nich są odpowiedzialni także za pozyskiwanie i utrzymanie klientów i są rozliczani za sprzedaż długookresowych karnetów na usługi. Osobowość trenerów (sukcesy

sportowe, charyzma, medialność czy egzotyczne pochodzenie) stają się coraz częściej wyróżnikiem rynkowym usługodawcy, obok atrakcyjności oferty czy jej unikatowości, korzystnej lokalizacji czy dogodnych godzin dostępności usług [6].

Niestety obserwowana silna komercjalizacja kultury czasu wolnego, w tym i kultury fizycznej, niekiedy doprowadza do wypaczenia idei fitness jako filozofii dążenia do rozwoju dobrostanu psychofizycznego człowieka – na rzecz instrumentalnego traktowania ciała i czysto biznesowego podejścia do organizacji pracy instruktorów [7]. Instruktor rekreacji ruchowej nie powinien zapominać, iż jest liderem, promotorem zdrowia odpowiedzialnym za kształtowanie wyłącznie prozdrowotnych zachowań, postaw, nawyków i wychowywanie do wartości zdrowego stylu życia, a nie do konsumpcyjnych postaw wobec sektora rekreacji [8].

Wykonywanie zawodu trenera, instruktora, animatora, przewodnika po produktach i usługach branży fitness wymaga bardzo szerokich kompetencji i wiedzy z wielu dziedzin. Ważna jest pozytywna postawa wobec autorozwoju, śledzenie szybko zmieniających się trendów w branży. Dix i wsp. [9], poza merytorycznymi kompetencjami, zwraca uwagę na przyjazne nastawienie instruktora do ćwiczących. Umiejętność wprowadzania w zajęcia przyjemnego nastroju wydaje się być jednym z kluczowych elementów w kształtowaniu motywacji do systematycznego uczestnictwa w zajęciach.

Cel pracy

Celem niniejszej pracy była charakterystyka wybranych aspektów pracy zawodowej trenerów, instruktorów pracujących w klubach fitness, na podstawie ich opinii, jak i opinii pracodawców branży fitness i wellness. W

pracy wyszczególniono charakterystykę zatrudnienia, świadomość celu wykonywanej pracy, pożądane kompetencje oraz satysfakcję z pracy.

Material i metody

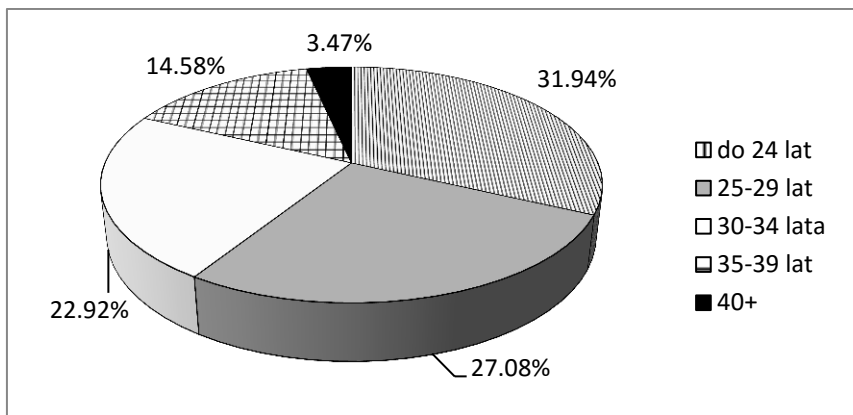
Badania przeprowadzono na przełomie 2012/2013 roku wśród pracowników i pracodawców branży fitness z 5 województw (łódzkiego, świętokrzyskiego, dolnośląskiego, śląskiego i opolskiego). W badaniach wzięło udział 144 instruktorów pracujących w klubach lub centrach fitness przy obiektach Spa, prywatnych ośrodkach sanatoryjno-rekreacyjnych czy hotelach, a także 36 pracodawców – właścicieli klubów fitness lub innych osób z kadry zarządzającej. Dobór próby był losowy.

Posłużono się metodą sondażu diagnostycznego. Wykorzystanym narzędziem badawczym był autorski anonimowy kwestionariusz ankiety. Pytania miały charakter zarówno zamknięty, jak i otwarty. W opracowaniu wyników wykorzystano arkusz kalkulacyjny MS Office Excel 2010.

Analiza wyników

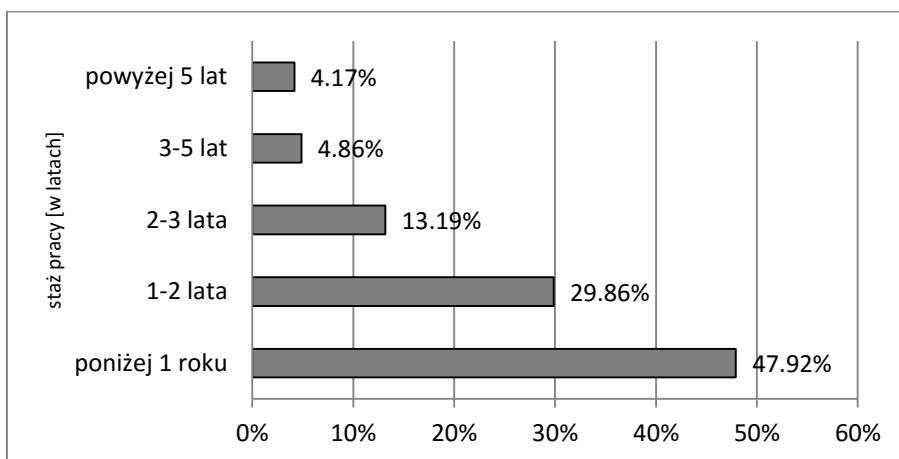
Charakterystyka zatrudnienia

Wśród wykonujących pracę trenerów, instruktorów fitness 82% badanych nie przekroczyło 35 roku życia, zaledwie 3,47% (5 osób) miało 40 lat i więcej. Najwyższy odsetek (blisko 32%) to instruktorzy do 24 roku życia, ryc. 1.



Ryc. 1. Przekrój wieku badanej populacji

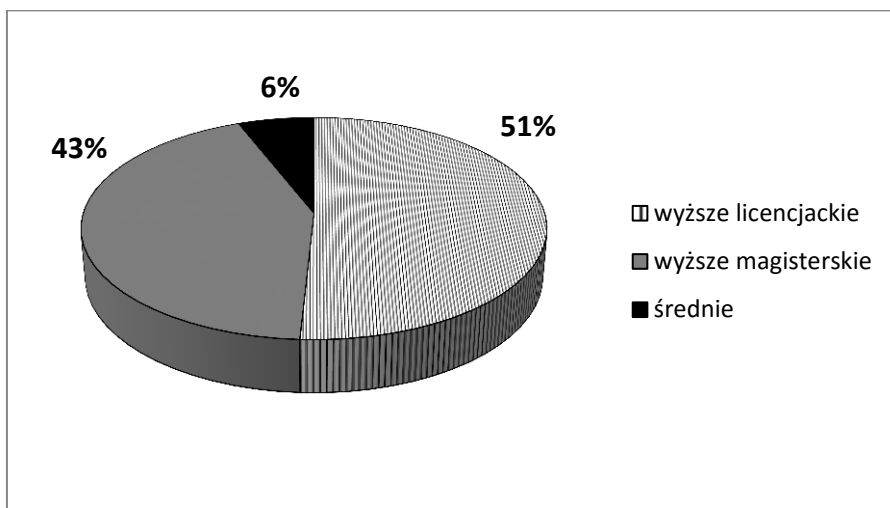
Bez względu na rodzaj zatrudnienia (etat, współpraca – umowa o dzieło, zlecenie, płatna praktyka), ciągłość pracy czy ilość miejsc, w których dotąd badany podejmował zatrudnienie, niemal połowa badanych (48%) deklarowała staż pracy poniżej 1 roku. Od roku do trzech lat – 43,05%, zaś powyżej 3 lat – zaledwie 9,03%.



Ryc. 2. Przekrój stażu pracy badanej populacji

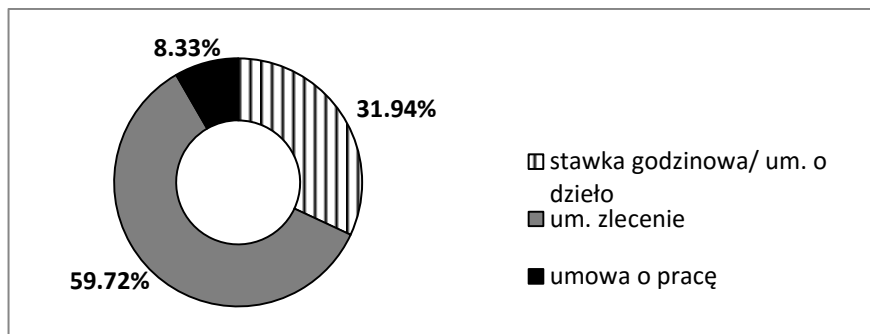
W badanej grupie nie było osób z wykształceniem niższym niż średnie. Jedynie 6% badanych nie miało ukończonych studiów na poziomie przynajmniej licencjackim. Tytułem zawodowym magistra legitymowało się 43% respondentów. Badane osoby deklarowały, że są absolwentami

kierunków *wychowanie fizyczne, fizjoterapia, turystyka i rekreacja*, a w kilku przypadkach *pedagogika*. Większość respondentów (68%) przyznała, iż posiada uprawnienia pedagogiczne, a 78% w trakcie studiów ukończyło kurs instruktora rekreacji ruchowej w zakresie aerobik, fitness bądź kulturystyka. Pozostali mieli inne uprawnienia instruktorskie, bądź byli dopiero w trakcie ich zdobywania.



Ryc. 3. Przekrój wykształcenia badanej populacji

W branży fitness można zaobserwować różnorodność rodzajów umów i specyfiki zatrudnienia (od instruktorów, którzy tylko współpracują z klubami fitness sezonowo po pracowników etatowych). Istnieją duże dysproporcje pomiędzy odsetkiem zatrudnionych na umowie o pracę (8,3%), a pozostałymi (91,7%).



Ryc. 2. Rodzaj zatrudnienia badanej populacji

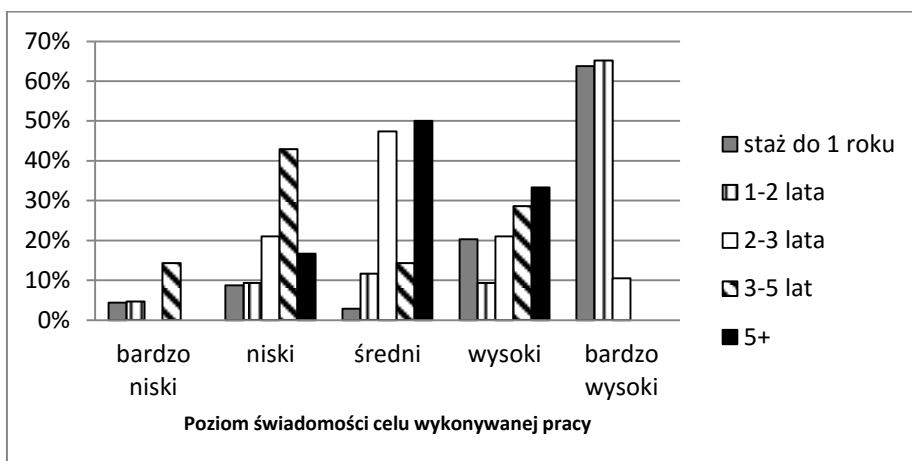
Świadomość celu pracy

Badani pracodawcy podkreślali, że poza rozwojem firmy i zapewnieniem jej satysfakcjonujących przychodów, pozwalających na utrzymanie kadry i stabilność rynkową, priorytetem jest budowanie długookresowej lojalności wśród klientów (tworzenie długotrwałych relacji) oraz wysoka i rosnąca jakość wykonywanej pracy, zgodnie z wymogami rynku czy działaniami najsilniejszej konkurencji będącej punktem odniesienia.

Świadomość celu pracy, jakim jest konieczność budowy długotrwałych relacji z klientem (uznanym za priorytetowy przez pracodawców) cechuje ponad 69,4% badanych instruktorów, którzy w swojej samoocenie wybrali poziom *wysoki* lub *bardzo wysoki* świadomości.

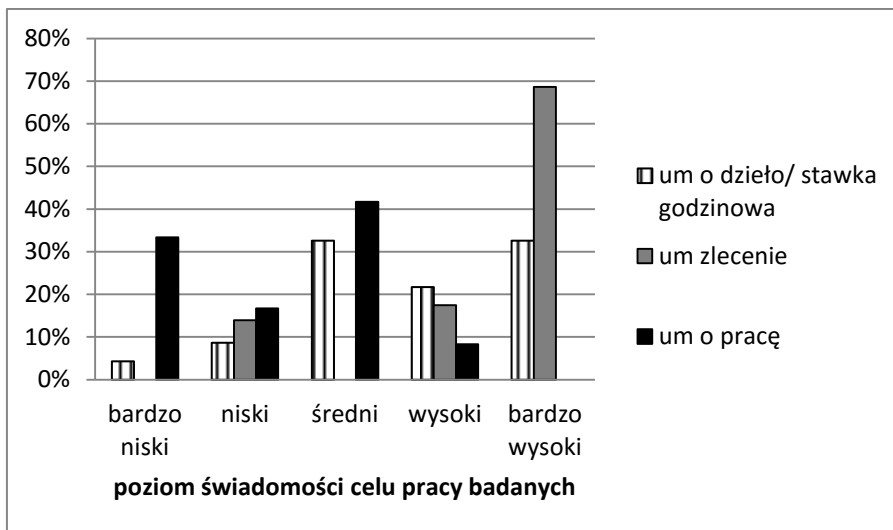
Wśród osób o najkrótszym stażu (do 12 miesięcy) aż 84% badanych deklarowało *wysoki* i *bardzo wysoki* (łącznie) poziom świadomości celu.

Co najmniej *wysoki* poziom świadomości zadeklarowali także pracownicy ze stażem 1-2 lata (75%), jednak wśród osób pracujących 2-3 lata poziom ten wyniósł zaledwie 31,6%, a u osób powyżej 3 lat pracy – ok. 30%. Nikt z badanych pracujących powyżej 3 i powyżej 5 lat nie zaznaczył najwyższego pułapu świadomości.



Ryc. 5. Poziom świadomości celu wykonywanej pracy według stażu pracy.

Zestawiając poziom świadomości priorytetowego celu dla pracodawców z rodzajem umów, jakie wiążą pracowników z pracodawcami (ryc. 6) okazuje się, że zaledwie 8,3% badanych pracujących na etacie zadeklarowało *wysoką* świadomość analizowanego celu, a nikt z tej grupy nie wskazał poziomu *bardzo wysokiego*, tak ważnego dla pracodawcy w celu budowania i rozwijania/ wzmocnienia lojalności klientów. Najniższy poziom deklarowanej świadomości celu wybrał aż co trzeci badany z grupy zatrudnionych na umowę o pracę.



Ryc. 6. Poziom świadomości celu wykonywanej pracy (budowanie lojalności klientów) – według rodzaju zatrudnienia

Kompetencje i pożądane cechy instruktorów

Obie badane grupy (pracownicy i pracodawcy) mieli za zadanie wybrać najważniejsze cechy (predyspozycje, kompetencje) instruktora fitness z listy 10 alfabetycznie ułożonych określeń, które zgłosili/wybrali przedstawiciele branży w badaniu pilotażowym (tabela 7). Badani mogli zaznaczać dowolną liczbę cech.

Pracodawcy (36 właścicieli lub menedżerów klubów fitness – przedstawiciele kadry zarządzającej) w dużej mierze wybrali tzw. *twarde kompetencje* niż *cechy osobowości*. Na miejscu pierwszym wybrali *certyfikaty i szkolenia* (27 wskazań), na kolejnym *praca jako pasja* (23 wskazania), która u pracowników liczy się dopiero na 6 miejscu. Na trzecim pracodawcy wybrali *wiedzę* (22 wskazania) którą pracownicy uplasowali dopiero na 9 miejscu – na pozycji przedostaniej), następnie *doświadczenie zawodowe* (20 wskazań) i *wykształcenie kierunkowe* (15 wskazań). Na

ostatnim miejscu ocenili *pewność siebie*, która wśród pracowników zajęła 5 miejsce w hierarchii.

Pracownicy (144 instruktorów) ocenili *charyzmę* jako najbardziej istotną predyspozycję w tym zawodzie (41 wskazań), na drugim miejscu wymienili *komunikatywność* (38 wskazań), a na trzecim *certyfikaty i szkolenia* (36 wskazań), na kolejnych – *doświadczenie zawodowe* (33 wskazania) i *pewność siebie* (32 wskazania). Zatem wśród pierwszych pięciu kluczowych predyspozycji trenera/ instruktora fitness tylko dwie są wspólne zarówno dla pracowników, jak i pracodawców (*certyfikaty, szkolenia i doświadczenie zawodowe*).

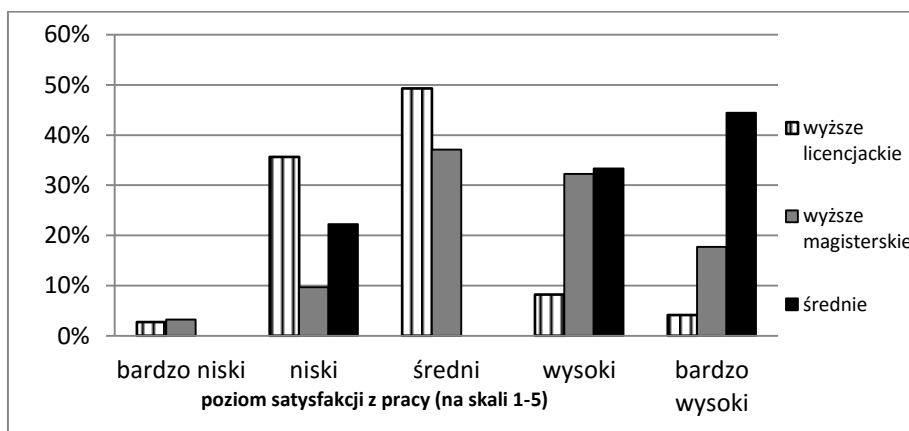
Tabela 7. Ranga poszczególnych predyspozycji i kompetencji w zawodzie trenera, instruktora fitness w opinii badanych pracodawców i pracowników

ranga	pracownicy	Ilość wskazań	pracodawcy	Ilość wskazań
<i>I miejsce</i>	charyzma	41	certyfikaty, szkolenia	27
<i>II miejsce</i>	komunikatywność	38	praca jako pasja	23
<i>III miejsce</i>	certyfikaty, szkolenia	36	wiedza	22
<i>IV miejsce</i>	doświadczenie zawodowe	33	doświadczenie zawodowe	20
<i>V miejsce</i>	pewność siebie	32	wykształcenie kierunkowe	15
<i>VI miejsce</i>	praca jako pasja	31	umiejętność pracy z ludźmi	14
<i>VII miejsce</i>	umiejętność pracy z ludźmi	28	komunikatywność	12
<i>VIII miejsce</i>	wykształcenie kierunkowe	26	kultura osobista	11
<i>IX miejsce</i>	wiedza	23	charyzma	10
<i>X miejsce</i>	kultura osobista	17	pewność siebie	8

Poziom satysfakcji z pracy

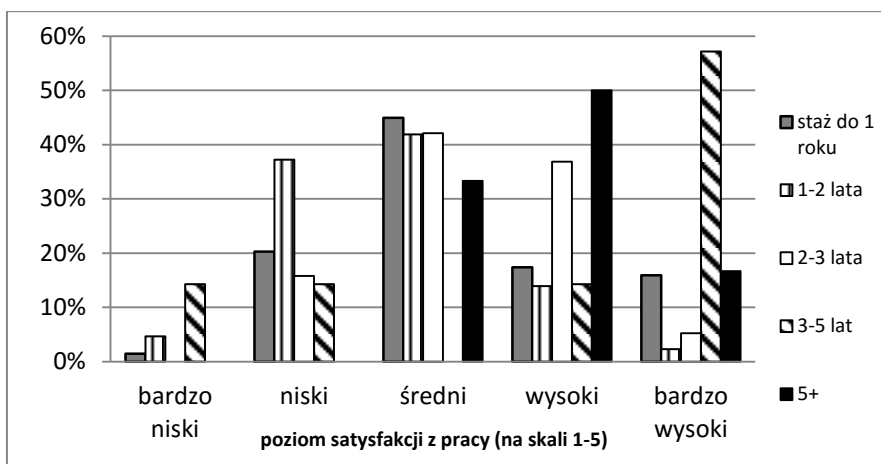
Najwięcej osób deklarujących *najwyższy* poziom satysfakcji było w grupie 35-39-latków (28,6%), najmniej – wśród najmłodszych tj. do 24 roku życia (4,4%). Zdecydowanie najwięcej respondentów we wszystkich grupach wieku wskazywało na *średni* poziom satysfakcji (od 38% u osób w przedziale wieku 35-39 lat, do 44% u osób w wieku 30-34 lat).

Najwyższy poziom satysfakcji z wykonywanej pracy odnotowano wśród badanych instruktorów ze średnim wykształceniem (jako *wysoki* i *bardzo wysoki* poziom wskazało 77,8% badanych), nikt nie zadeklarował poziomu najniższego. Natomiast wśród osób z wykształceniem wyższym licencjackim najwięcej badanych wybrało *średni* poziom satysfakcji (49,3%), jedynie 8,2% wybrało poziom *wysoki* i 4,1% - *bardzo wysoki*. W grupie osób z wykształceniem wyższym magisterskim liczba pracowników średnio i wysoko usatysfakcjonowanych kształtowała się na podobnym poziomie (37% i 32,3%). *Bardzo wysoki* poziom zawodowej satysfakcji dotyczył (17,7%) instruktorów z tytułem magistra.



Wykres 16. Poziom satysfakcji z pracy – w podziale badanych według poziomu wykształcenia.

Poziom satysfakcji z pracy jest uzależniony od stażu pracy. Im był on dłuższy, tym poziom deklarowanej satysfakcji był wyższy. Najwyższy poziom satysfakcji odczuwali instruktorzy ze stażem pracy 3-5 lat.



Wykres 17. Poziom satysfakcji z pracy w opinii badanych – w podziale według stażu pracy.

Rodzaj zatrudnienia również różnicuje odczucia związane z zawodową satysfakcją. *Najwyższy i wysoki* poziom satysfakcji zadeklarowało 50% osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, 41% - na umowie zlecenie i 30,3% - na umowie o dzieło.

Dyskusja

Polacy przywiązują coraz większą wagę do takich wartości jak młodość, zdrowie, dobry wygląd czy kondycja fizyczna. Zyskuje na znaczeniu umiejętność gospodarowania czasem wolnym tak, by zapewnić sobie dobre samopoczucie stale zdobywać nowe umiejętności, wiedzę, kompetencje niezbędne do bardziej skutecznego i wydajnego funkcjonowania w życiu społecznym i zawodowym.

Polski Związek pracodawców Fitness podaje, że w 2013 roku w fitness klubach (ponad 1900) trenowało regularnie około 700 tys. Polaków (2,2% społeczeństwa). Wszystkie aktualne trendy w branży mają charakter globalny. Istnieje wysokie i wciąż rosnące zastosowanie nowoczesnych technologii, wykorzystywanych w treningu [4].

Specyfika branży fitness polega na jej wysokiej serwicyzacji – to przede wszystkim oferta usług w ramach szeroko rozumianej aktywności fizycznej i propagowania bycia sprawnym i zdrowym, niezależnie od wieku i poziomu umiejętności ruchowych. To różnorodne stale dywersyfikowane usługi, w rozumieniu dbałości o wszystkie aspekty życia (sposób zachowania, nawyki żywieniowe, unikanie używek, odpowiednie proporcje pomiędzy pracą i wypoczynkiem, odporność na sytuacje stresowe, regularność codziennych zajęć i inne zachowania wpływające na poziom zadowolenia z życia) [10]. Powyższy opis stawia przed pracownikami branży fitness i wellness trudne, ponieważ złożone zadania, wymagające interdyscyplinarnego przygotowania. To wyzwanie dla m.in. ośrodków przygotowujących do zawodu animatora, instruktora rekreacji ruchowej [11]. Karpińska i Podciechowska [12] w swoich badaniach instruktorek i uczestniczek zajęć wskazują, że instruktora powinien cechować profesjonalizm, doświadczenie a także poczucie humoru. Czynnikiem decydującym o uczestnictwie w zajęciach jest ich atrakcyjność, co oznacza wpisywanie się w nowe trendy, innowacyjne wyposażenie klubów fitness (nowoczesne przybory, wykorzystanie najnowszej technologii, w tym mobilnej).

Coraz bardziej konkurencyjny rynek wymusza innowacyjne podejście do świadczonych usług. Raport Body Life pokazuje, że w 2010 roku 59% klubów zdecydowało się na rozszerzenie swojej oferty o nowe propozycje zajęć grupowych, natomiast 72% obiektów postawiło na podnoszenie

kompetencji swoich instruktorów. W ciągu ostatnich lat co drugi z badanych obiektów odnotował wyraźny wzrost liczby lojalnych klientów korzystających z kart klubowych, a w przypadku 23% stan ten pozostał bez zmian. Niemały udział w rozwoju rynku usługobiorców mają podmioty biznesowe, oferujące swoim pracownikom pakiety na zajęcia fitness [3].

Problemem klubów nie jest tylko pozyskanie nowych klientów, ważne jest też utrzymanie dotychczasowych. Kadra zarządzająca klubami fitness winą za rezygnację uczestników z zajęć obarcza najczęściej instruktorów, twierdząc, że nie potrafią wytworzyć odpowiedniej atmosfery w klubie, a także zmotywować do systematycznego uczestnictwa w zajęciach. Słaba marka, renoma klubu to według pracodawców najmniej ważny czynnik rezygnacji z zajęć [13].

Można postawić pytanie: skoro postać trenera, instruktora jest kluczowa dla ekonomicznego rozwoju branży fitness to dlaczego pozycja zawodowa pracowników (jak wynika z badań własnych) jest niestabilna. Powyższa sytuacja nie skłania do rozwoju ani identyfikacji pracowników z klubem fitness na czym pracodawcom bardzo zależy.

Wyniki badań własnych potwierdzają wyniki uzyskane przez innych autorów. Kacprzyk [14] w swojej pracy wykazała, że współczesny instruktor przeciętnie jest w wieku 21-30 lat, pracuje w zawodzie krótko (od roku do trzech lat), posiada wykształcenie wyższe lub jest w trakcie studiów na kierunku wychowanie fizyczne, prowadzi od 5 do 10 godzin zajęć tygodniowo. Autorka zwraca też uwagę na fakt, iż aż 15% pracujących w klubach fitness nie posiada dokumentów upoważniających do pracy instruktora.

Wnioski

- Pracę trenera, instruktora fitness wykonują osoby młode – (82% z nich nie przekroczyło 35 roku życia).
- W zawodzie zaobserwować można dużą rotację, o czym świadczy krótki staż pracy instruktorów; aż 77,8% badanych to pracujący w tej branży poniżej 2 lat.
- Ponad 90% pracujących w charakterze instruktora fitness ma wykształcenie wyższe (licencjackie bądź magisterskie)
- Zaledwie 8,33% instruktorów jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.
- Według pracodawców branży fitness najważniejszym celem pracy instruktora jest tworzenie długotrwałych relacji z klientami. Tak rozumiany cel pracy jest bliski przede wszystkim młodym pracownikom o krótkim stażu.
- Pracodawcy przedkładają tzw. *twarde kompetencje* nad cechy osobowości u pracowników branży fitness. Natomiast najważniejszymi predyspozycjami do zawodu w ocenie instruktorów są charyzma i komunikatywność.
- Pozycja zawodowa trenera instruktora, fitness jest wysoce niestabilna, to rodzaj pracy raczej dodatkowej. Ta sytuacja nie skłania do rozwoju i identyfikacji pracowników z miejscem pracy.

Piśmiennictwo

1. Olex-Mierzejewska D. Fitness. Teoretyczne i metodyczne podstawy prowadzenia zajęć. Katowice: AWF; 2009.

2. Corbin CB, Welk GJ, Corbin WR, Welk KA. Fitness i wellness. Kondycja, sprawność, zdrowie. Przekład: M. Kowaleczko-Szumowska, M. Trojański. Poznań: Wyd. Zysk i S-ka; 2007.
3. Raport BodyLife Dynamicznie i z optymizmem – branża fitness w Polsce. BodyLife. 2010; 4: 4-7.
4. Raport PZPF wykonany przez niezależny instytut badawczy TNS Polska na zlecenie Benefit Systems i Polskiego Związku Pracodawców Fitness, Warszawa: PZPF; 2013.
5. Matthews JJ, Megginson D, Surtees M. Rozwój zasobów ludzkich. Gliwice: Helion; 2008.
6. Nowińska A. Jakość usług w fitness klubach. W: Mruk H, Jordanowski P, Matecki P, Kropielnicki K, (red.). Marketingowo o sporcie. Poznań: Sport & Business Fundation; 2005: 321-330.
7. Mosz J. “Zarządzanie wizerunkiem” w kulturze fizycznej cywilizacji konsumpcjonizmu. W: Dziubiński Z, Jankowski KW, (red.). Kultura fizyczna w społeczeństwie nowoczesnym. Warszawa: AWF, SOSRP; 2009: 241-250.
8. Nowak PF. Aksjologiczna refleksja nad zdrowym stylem życia w edukacji. W: Gofron A, Motyl K, (red.). Podstawy edukacji. Sfera wartości i zasad – konstruowanie podmiotu. Kraków: Impuls; 2013: 153-170.
9. Dix B, Prusik K, Żołnowski K, Mościńska D, Żukow W. Sylwetka instruktora rekreacji ruchowej. Journal of Health Sciences. 2013; 11(3): 111-122.
10. Grodzka-Kubiak E. Aerobik czy fitness. Poznań: DDK Edition; 2002.
11. Umiastowska D. Inne spojrzenie na przygotowanie animatora i instruktora rekreacji ruchowej. W: Siwiński W, Pluta B, (red.), Teoria i

metodyka rekreacji ruchowej w świetle aktualnych badań. Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe; 2012: 438-445.

12. Karpińska A, Podciechowska K. Fitness – tendencje i kierunki rozwoju. W: Siwiński W, Pluta B, (red.), Teoria i metodyka rekreacji ruchowej w świetle aktualnych badań. Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe; 2012: 221-233.
13. Stępień E, Stępień J. Przyczyny rezygnacji z uczestnictwa w zajęciach fitness w opinii instruktorów i kadry zarządzającej klubami. Roczniki Naukowe Wyższej Szkoły Wychowania Fizycznego i Turystyki w Białymstoku. 2009; 5: 26-29.
14. Kacprzyk K. Sylwetka instruktora fitness jako animatora aktywności ruchowej – doniesienie z badań pilotażowych. Aktywność Ruchowa Ludzi w Różnym Wieku. 2012; 16: 137-141.