

Az egészségnevelés létjogosultsága a felsőoktatásban

Edvy László

Az iskolában ma törvényi garancia mellett jelenik, jelenhet meg az egészségügyi tudat közvetítése. Az ennek kiépítését hivatott tantárgyak keretében végbement tudásközvetítés azonban patológikus, aminek az az eredménye, hogy a felsőoktatásba bekerült, egészségét, életvitelét hosszú távon megalapozni szándékozó hallgató sem rendelkezik kellő ismerettel, így motivációval ahhoz, hogy reálisan értékelve fizikai állapotát, ahhoz igazítsa fittségi céljait, annak megvalósításához kiválassza a megfelelő aktív mozgásformát.

Van tehát feladata a felsőoktatásnak az egészségnevelésben. A finanszírozási gondokkal küzdő egyetemek azonban, költségkímélés céljából, többek között ezt a képzési területet is elfojtják. A Pannon Egyetemet támogató piaci szereplők körében végzett vizsgálat eredménye viszont azt mutatja, hogy a munkavállalótól elvárt – a fizikai teljesítőképességet meghatározó – kompetenciák az egészségnevelés terén is rónak feladatot a „piacorientált” tudást közvetíteni kívánó felsőoktatás számára.

1. A felsőoktatás finanszírozásának jövője

A felsőoktatási intézmények jelenlegi fix előirányzatú finanszírozási modelljének fogyatékosága, hogy csak korlátozottan képes figyelembe venni az erőforrás-felhasználás hatékonyságát és az oktatásban, kutatásban elért sikereket. Ez a probléma megkérdőjelezi a rendszer fenntarthatóságát. Ennek megfelelően egyre erősebb az elhatározás a kimenetre épülő finanszírozás bevezetésére, amelyben a fenntartó a munkaerő-piaci változók alapján próbálja meg az elfogadható intézményi költségeket megbecsülni. Ebben az esetben a szerzett (kiosztott) kreditek száma, a sikeresen teljesített vizsgák száma vagy a kibocsátott diplomák száma lennének a finanszírozási képletben megjelenő output-változók. Ezen alkalmazás legfontosabb következménye, hogy az intézmények érdekeltté válnak az oktatási és kutatási folyamataik gazdaságossá, hatékonnyá tételében. (Kováts 2006)

Ezt a minőséget garantáló felsőoktatást egyre nagyobb százalékban szponzorálják –szponzorálnák – a használható munkaerőt remélő cégek. A támogató kör kibővítése létszükséglete a felsőoktatási intézményeknek. Ennek értelmében elkerülhetetlen a képzésnek a munkaerő-piaci igényekkel való összehangolása. A partnerség kiépítése, amely egyben az erőforrások biztosítását jelenti, a képzés megrendelő-központúságán alapszik, amely a kívánt kompetenciák fejlesztését várja el.

Jelen írásunkban a Pannon Egyetem támogatói körének fizikai fittség terén elvárt kompetenciáit kívánjuk felfedni, melyek megjelölése feltétele annak, hogy egyetemünk egy eredményes, piacszemléletű egészségnevelést tudjon megvalósítani.

2. A Pannon Egyetem támogatóinak elvárásai

A Pannon Egyetemnek tekintélyes támogatói bázisa van a munkaerő-piacon (47 cég). Megvizsgáltuk ezek egészségre, azon belül a fizikai terhelhetőségre irányuló, munkavállalóval szemben megfogalmazott elvárásait, azonban cégismertető dokumentumaikban konkrétumokkal nem találkoztunk. Elsősorban a „közösségi szerepvállalás” címszó alatt találunk a dolgozók egészségével kapcsolatos utalásokat. Ezek szerint a kiemelkedő munkabírás – mint konkrét kondicionális képességekhez nem kötött, egyetlen elvárt fizikális kompetencia – a cég által biztosított munkafeltételek mentén válik realitássá.

Az egyetem partneri körében mindössze kilenc olyan céget találtunk, amelyik a világhálón megismerhetővé tette egészségkonceptióját. Ezek a munkakörülmények javításával (egészséget nem károsító munkaeszközök alkalmazása), egészségügyi szűrővizsgálatokkal, esetenként a reformtáplálkozás, valamint a rendszeres sportmozgás lehetőségének megteremtése által kívánják a jelzett célt elérni. A piaci elvárások pontosabb feltárását segítette a munkahelyi egészségfenntartást és -fejlesztést támogató pályázatok feltételrendszerének, valamint a beadott pályamunkáknak a megismerése.

3. Az egészségfejlesztési tervek nyomában

A munkáltatók egészségtudatos politikája magában foglalja azokat az intézkedéseket, amelyek a dolgozók egészségét és jólétét szolgálják. Az egészségfejlesztést hosszú távon az emberi erőforrások fejlesztésébe történő beruházásnak tekintik a gazdasági szereplők.

Ennek a szemléletnek az elterjedésében a magyarországi gyakorlatban meghatározó szerepe van a 2003-ban elfogadott Nemzeti Népegészségügyi Programnak, amely a kötelező munkaegészségügyi intézkedések megvalósításán túl is láttat feladatot a dolgozók egészségfejlesztése terén. A munkahelyek pályázatokon igényelhetnek támogatást programjaik megvalósításához. Az Egészségügyi Minisztérium által 2003 óta minden évben kiírt „Munkahelyi Egészségfejlesztési Programok” pályázata forrást kínál a dolgozók életmódjának kedvező befolyásolásához. (Szilágyi 2007) A pályázatot két kategóriában hirdetik meg:

- **Munkahelyi egészségfejlesztési programok támogatása**

Azoknak a munkahelyeknek a támogatása, amelyek a dolgozók széles rétegeinek bevonásával elkészítik saját munkahelyük egészségtervét, és elkezdi annak megvalósítását. Támogatásban részesülnek elsősorban:

- a munkahelyi dohányzás és alkohol okozta problémák visszaszorítására irányuló programok
- a munkahelyi stressz káros hatását megelőző mentálhigiénés programok

- **„Egészségbarát munkahely” cím elnyerése**

Azon munkáltatók és munkahelyek részére, ahol példaértékű munkahelyi egészségfejlesztés folyik évek óta.

Az eredményes pályázat feltétele, hogy a munkahely:

- rendelkezzen egészségfejlesztési tervvel,
- alkalmazzon egészségtudatos humánpolitikát,
- rendszeresen értékeli, minősítse és fejlessze tovább a közösen kialakított munkahelyi egészségfejlesztési programokat,
- legyen környezetkímélő vállalatirányítási rendszere,
- a munkahelyi egészségfejlesztésben fellelhetőek legyenek az egészséges munkahely megteremtését és az egészséges életmód népszerűsítését célzó intézkedések,
- célkitűzései között szerepeljen missziós szerepvállalás a munkahelyi egészségfejlesztés népszerűsítésében.

Bár sok magyarországi vállalatnál felismerik a munkahelyi egészségfejlesztés fontosságát, kevesen foglalkoznak a témával tudatosan – erősíti meg személyes tapasztalatainkat a Hewitt Humán Tanácsadó Kft. 2008 nyarán végzett felmérése. Gyakran hiányzik azonban a stratégiai megközelítés a cégeknél, valamint az egészségügyi kiadásokat sem tervezik költséghatékonyan.

A minisztérium pályázatának volt díjazottja a Pannon Egyetem egyik fő támogatója, az *Ericsson*. Az általa közzétett egészségfejlesztési program fizikai egészségre vonatkozó terveit és eredményeit idézve, rekonstruálható a dolgozók fizikai fittségét meghatározó, munkaadó által igényelt kompetenciák köre.

- **Fizikai egészséget támogató programok és lehetőségek:**

- Ingyenes sportolási lehetőségek (konditerem, fitness, foci, teremhoki, tenisz, uszodabérlet, kosár- és röplabdapályák)
- Futóversenyek nevezési díjának a támogatása
- Egészségvédő szem- és gerinctorna a telephelyeken
- Saját konyha széles választékkal, különböző egészséges menüvel, salátapulttal

- Masszőr, szauna, pingpongasztalok a telephelyeken
- Egészséges életmód programsorozat
- Saját munkavédelmi képviselő
- Üzemorvos a telephelyeken
- Rák- és kardiológiai szűrés
- Szemüveg-program a képernyő előtti éleslátást segítő
- Oltások – az Ericsson költségére
- Rendszeres laborvizsgálatok a telephelyen (májfunkció, vérszír, cukor stb.)

(Ericsson 2005)

A fentiekből kiszűrhető, nevesíthető kompetenciák további pontosítást igényelnek.

4. A versenyképes munkavállaló kompetenciái

4.1. Uniós kompetenciák hazai vetületei

Az Európai Unió szakemberei – hasonlóan a mi felvetésünkhöz – szintén a kompetenciában találták megragadhatónak a munkavállalók azon ismérveit, amelyek versenyképessé teszik őket a munkaerőpiacon. Ennek függvényében 1997 és 2002 között tizenkét OECD-országban végzett kompetenciakutatás végeredménye 23 kompetencia nevesítése volt, melyeket három nagy csoportba soroltak: kulcs-, munka- és vezetői kompetenciák.

A kompetenciák halmazának a magyar munkaerőpiaci elvárásaihoz való áthangolását célozta meg az Általános Vállalkozási Főiskola Alkalmazott Magtartástudományi Tanszékének Karcsics Éva által vezetett kutatócsoportja. Ezen kutatás során:

- öt éven keresztül vizsgálták, hogy a *Heti Világgazdaságban* megjelenő álláshirdetések (amelyek a munkaerőpiaci elvárásait jelenítették meg) milyen kompetenciákat határoztak meg a pályázók számára; a vizsgált hirdetések száma meghaladta az 1400-at,
- nagyszámú – közel 600 – munkaköri leírást elemeztek,
- négy tucat cégre vonatkozóan gyűjtöttek interjú segítségével információt a munkakörökben elvárt kompetenciákról vezetési tanácsadóktól, munkaközvetítőktől, fejezőktől,
- támaszkodtak tovább a Szent István Egyetem Vezetéstudományi Tanszékére által a vezetők körében végzett kompetenciakutatásra. (Karcsics 2007, 133–137)

A kompetenciakutatás végeredménye a következőkben foglalható össze:
Aktuális – az uniós és a magyar munkaerőpiacon is jelen levő – kompetenciák,
illetve stratégiai – csak az uniós ajánlásban megfogalmazott – kompetenciák:

● **Kulcskompetenciák:**

- kommunikáció;
- csoportmunka;
- problémamegoldó készség;
- tanulás és teljesítmény fejlesztése
- számszerűsítési készség (képesség a rendszerek és a folyamatok működése során a célok, mutatók és eredmények számszerű, mérhető formában való megjelenítésére)

● **Munkakompetenciák:**

- rugalmasság;
- kreativitás;
- kezdeti önálló döntéshozatal;
- cselekvőképesség;
- idegen nyelv ismerete;
- magabiztosság;
- lehetőségek feltárása;
- kritikus szemlélet (képesség a jelenségek és személyek elfogulatlan értékelésére);
- felelősségtudat.

● **Vezetői kompetenciák:**

- vezetés;
- kapcsolattartás, kapcsolatépítés;
- az eredményekre és a folyamatok véghezvitelére történő fókuszálás;
- más emberek motiválása;
- hibából való tanulás;
- más emberekre való hatás;
- döntéshozatal;
- stratégia felállítása;
- etikus hozzáállás.

A magyar felmérések alapján megjelenő – uniós felsorolásban nem szereplő – kompetenciák:

- pontos, precíz munkavégzés;
- megbízhatóság;
- nagy/átlagon felüli munkabírás, terhelhetőség;
- nyitott személyiség;
- lojalitás;
- elkötelezett munkavégzés;
- dinamikus egyéniség;
- motiváltság;
- kultúrált, ápoltság megjelenés. (Karcics 2007, 137–139)

4.2. Egy hazai kutatás a hallgatók elhelyezkedését segítő kompetenciák feltárására

A Berzsenyi Dániel Főiskola megbízásából készült kutatás célja a felsőoktatási intézményekben tanuló elsőéves, illetve végzős hallgatók munkaerő-piaci szempontból fontos kompetenciáinak (1. táblázat) feltárása, kompetencia-profiljának meghatározása.

Általános humán kompetenciák	Munkavégzéshez kapcsolódó kompetenciák	Vezetői kompetenciák
K26_3 együttműködő képesség	K27_9 megbízhatóság	K27_2 felelősségvállalás képessége
K27_1 becsületesség	K20_11 teljesítőképeség	K28_10 motiválás
K27_8 tisztesség	K22_3 elővigyázatosság	K28_7 hibákból való tanulás képessége
K26_7 konfliktuskezelő képesség	K23_3 szakmai ismeret	K28_2 döntési képesség
K19_6 problémakezelő képesség	K20_7 pontosság	K28_3 eredményközpontú szemlélet
K20_10 stressz-tűrés	K22_9 munkához való hozzáállás	
K19_5 logikus gondolkodás	K21_9 terhelhetőség	
K24_8 szóbeli kommunikációs készség	K22_13 utasítások megértésének képessége	
K22_12 rugalmasság	K21_6 munkaintenzitás	
K26_11 segítőkészség	K22_5 kitartás	
K20_8 pozitív beállítódás	K20_4 energia	
K24_10 világos kifejező készség		
K24_3 információfeldolgozás képessége		

1. Táblázat: Kompetencia csoportok (Forrás: Bíró–Csányi–Vincze 2007, 107)

A használt 29 kompetencia – amely összecseng a Karcsics féle kutatás vég-eredményével – meghatározására a következő, már kidolgozott kompetencia modelleket használták a kutatók:

- A Hay Menedzsment Tanácsadók Kft. univerzális kompetencia szótára
- Az SHL Hungary Kft. kompetencia modellje
- International Management Standards kompetenciák
- A MOL Csoport Kompetencia modellje – a Pannon Egyetem támogatója. (Bíró–Csányi–Vincze 2007, 33)

Az ezek alapján kidolgozott „kompetencia szótárból” kiolvasható a fizikai terhelhetőség szempontjából elvárásként megjelölt kompetenciák definíciója, illetve a tanulmány kitér azok fejlesztési lehetőségeire is.

5. Az elvárt, fizikai terhelhetőséget megalapozó és meghatározó kompetenciák összegzése

5.1. A kompetenciák definiálása

A fentiekben bemutatott forráskutatások alapján nevesíthető, a munkavállalóval szemben támasztott fizikai elvárások – kompetenciák –, illetve azok definíciói a következők:

- Teljesítőképesség: *Biztosítja, hogy a kitűzött célok megvalósuljanak.*
- Stressz-tűrés (kiegyensúlyozott személyiség): *Feszült helyzetekben is nyugodt és objektív marad, nem veszíti el a feladat végzése feletti kontrollt.*
- Terhelhetőség: *A cél elérése érdekében hosszú távon a teljesítéshez szükséges erőfeszítésre mozgósítható.*
- Munkaintenzitás: *Munkavégzése gyors és hatékony, anélkül, hogy ez a minőség rovására menne.*
- Kitartás (állóképesség): *A környezet ellenállása, az esetleges kudarcok ellenére következetesen törekszik egy cél elérésére.*
- Energia: *Lendülete, lelkesedése, aktivitása kitartó, kemény munkára sarkallja.*

(Bíró–Csányi–Vincze 2007, 98–105)

5.2. A jelzett kompetenciák fejlesztési lehetőségei

A nevezett elvárásoknak a Mocsai Lajos által értelmezett, a sport általános érték-kompetenciáival való beazonosíthatósága teszi lehetővé és indokolttá a fejlesztés fizikai fittség oldaláról történő megközelítését.

A kompetenciák közötti kapcsolatot – esetleges átfedéseket – a következő táblázatban foglaltuk össze.

A sport általános érték-kompetenciái (Mocsai 2009)	Munkavállaló által elvárt kompetenciák
<p>A motiváció</p> <ul style="list-style-type: none"> - a legfontosabb tulajdonságai a saját önmagunk motiválásának folyamata - mások motiválni tudása, elkötelezettség kialakítása - célorientációs képesség kialakítása, a meggyőző erő, a beteljesülés - kritikai képesség - visszajelző, elemző, kontroll önmagunk és mások tekintetében 	<p>Teljesítőképeség Kitartás Energia</p>
<p>A teljesítőképeség növelését befolyásoló tényezők</p> <p>Mi mozgatja a teljesítményt, és mi játszódik le a realizálása során?</p> <ul style="list-style-type: none"> - akarakterő, teljesítményre való alkalmasság - életcél, vízió kialakítása - specifikus és általános (külsőbelső motiváció minősége) - az akarakterő erőssége 	<p>Teljesítőképeség Terhelhetőség Kitartás</p>
<p>A tudás, a teljesítőképeség és a teljesítmény kapcsolata</p> <ul style="list-style-type: none"> - a szakmai kompetencia jelentősége - a cél és a képességek, készségek kapcsolatrendszere - a döntési képesség, a döntések minősége, gyorsasága különböző helyzetekben 	<p>Teljesítőképeség</p>
<p>A szabadságfok</p> <ul style="list-style-type: none"> - cselekvési szabadság lehetőségei - a környezet feltételrendszerének lehetőségei - az adott kompetenciák érvényesülésének, érvényesítésének lehetősége - térben és időben a lehető legjobb minőségű alkalmazni képes tudás (potenciál) realizálása 	<p>Teljesítőképeség Munkaintenzitás</p>
<p>Az ellazulás képessége, a feszültségben (tónusban, nyomás alatt) való lét és a teljesítmény kapcsolata</p> <ul style="list-style-type: none"> - a különböző relaxációs, ellazulási technikák elsajátítása és alkalmazása - a motivációra, a koncentrált kiemelt teljesítményre való képesség 	<p>Stressz-tűrés</p>

<p>Az érzelmi intelligencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - az egyén egy bizonyos időszakra, feladatra mobilizálható motivációs erejének összessége - önbizalom, az egyéni értékek, érzelmek felismerése, érzékelése, kezelése - önmenedzselés, az egyéni érzelmek befolyásolása, szabályozása, kontroll alatt tartása - egyéni motiváció, egyéni célfilozófia, egyéni érzelmek felépítése és realizálása - empátia, más emberekkel történő együttműködés megvalósítása (megérzés, elővételezés, anticipáció) - az elkötelezettség, a kapcsolatrendszerek működésének színvonala, konfliktuskezelés, szabályozás 	<p>Kitartás Energia</p>
<p>A teljesítőképes tudás</p> <p>realizálásának legfontosabb színtere az egyén kompetencia értéke, értékrendje</p>	<p>Teljesítőképeség</p>

A táblázatból kitűnik, hogy a munkáltatók elvárásaiban szereplő – általunk kiválasztott – kompetenciák a sporttudomány, sportpedagógia által felvállalhatóak, így az egészségtudat fejlesztésébe bevonhatóak.

6. Konklúzió

Az egészség-helyreállító, egészség-megőrző és egészség-fejlesztő rekreációs lehetőségek közül a felsőoktatási intézménynek egyértelműen a mindennapos, magas szintű, cselekvő- és teljesítőképeséget célzó fitnesz programok megvalósítását kell előmozdítania a hallgatók egészségnevelésén keresztül. A következő feladat, hogy kidolgozzuk a képzési célokat meghatározó kurzus tematikáját.

Irodalom, források

Bíró Krisztina–Csányi Zsuzsanna–Vincze Szilvia (2007): *A hallgatók elhelyezkedéséhez kötődő kompetenciák vizsgálata*. Szombathely Berzsenyi Dániel Főiskola.

Ericsson (2005): Ericsson In: http://www.ericsson.com/hu/press/eripress_2005_12_01_645.shtml

Karcsics Éva (2007): A versenyképes munkavállaló kompetenciái az Európai Unióban és Magyarországon. *Európai Tükör* XII/3, 128–140. p.

Kováts Gergely (2006): A felsőoktatási intézmények finanszírozási modelljei. *Közgazdasági Szemle* 53, október, 919–938. p.

Mocsai Lajos (2009): A sport általános érték-kompetenciái. MSTT Sportinnovációs Konferencia előadása Budapest. In: <http://www.sportinnovation.hu/DesktopDefault.aspx?menuid=12491&AspxAutoDetectCookieSupport=1> (Utolsó elérés: 2012. 06. 18.)

Szilágyi Katalin (2007): Egészségesen a munkahelyen is In: <http://www.hrportal.hu/hr/egeszsegesen-a-munkahelyen-is-20070302.html> (Utolsó elérés: 2012. 06. 18.)