

Az európai sportágazati szakember-fejlesztés lehetőségei: az ESSA-Sport projekt bemutatása és előzetes eredményei

Opportunities of professional development in the European sport sector: Introducing the ESSA-sport project and its preliminary results

Sipos-Onyestyák Nikoletta, Perényi Szilvia, Farkas Judit, Gósi Zsuzsanna, Kedelényi-Gulyás Erika

Testnevelési Egyetem, Sportmenedzsment Tanszék

Abstract - A sport munkaerő piaci kínálatának minőségi formálása a sportszakemberek felkészültségének alakításán múlik. A sporttudomány és a sporttudományos oktatás fontos feladata, hogy befolyásolja az ágazatba belépő szakemberállomány tudását, felkészültségét és a munkavégzéshez szükséges készségeit, valamint segítséget nyújtson a foglalkoztatási és karrierépítési tevékenységekben. Az Európai Bizottság Erasmus+ Programja által életre hívott ESSA-Sport Projekt keretein belül egy 18 európai ország (köztük Magyarország) és 5 európai hálózat részvételével készült kérdőíves felvétel és foglalkoztatás-tudományi kutatás az Európai Sport és Foglalkoztatási Observatórium (EOSE) gondozásában. A kérdőív 5 részből áll, a kérdések az egyes sportszervezeteknél dolgozó (fizetett és/vagy önkéntes) sportszakembereket tevékenységi kategóriánként vizsgálja a magas szintű szakmai munkavégzéshez szükséges készségek szempontjából. A kutatás felméri a sportszektorban tevékenykedő állami, társadalmi non-profit és profit-orientált szervezetek főbb jellemzőit, munkaerő-piaci igényeiket, és a különféle sportszakmai végzettséggel rendelkező munkavállalókkal szemben támasztott elvárásait egyaránt. A felmérés és a projekt célja, hogy hozzájáruljon a felkészült és kompetens munkaerő-kínálat növeléséhez és fejlesztéséhez a sportágazatban, ugyanakkor az európai sportrendszer különbségeit is szem előtt tartva összehasonlítsa az egyes országokban a sportszakemberek készségeit és a sportszektorban működő szervezetek elvárásait.

Kulcsszavak: munkavállalói képességek, kompetenciák, sportszervezeti elvárások, sport munkaerő-piac

Abstract - The quality of human resources in the sport labour market depends on the training of the sport professionals. One of the most important roles of training institutions in sport sciences is to influence the knowledge and skills of sport professionals, build their required competences to enter the sport labour market, furthermore to assist in employment and carrier development. Within the ESSA-Sport project funded by the European Commission under Erasmus+ and coordinated by the European Observatoire of Sport and Employment (EOSE) 18 national partners (including Hungary) and 5 European networks participate in the first European employer skills survey. The research is based on statistical data collection and a questionnaire composed of five sections researching the required skills of sport professionals (working as paid staff or volunteers) in different sport organizations, related to sport occupations. The survey examines the main characteristics of governmental, non- governmental for-profit and not-for-profit organizations acting in the sport sector, the demand of the sport labour market, and the expectations towards employees with different sport-specific qualifications. The main aims of the project are to promote the rise and development of the prepared and skilled labour force supply in the sport sector, to identify and define future skills needs, to encourage collaboration between public and private actors, and to compare the national specialties of sport sectors.

Keywords: employees' skills and competencies, expectations of sport organizations, sport labour market

Bevezetés

A gazdasági rendszerváltás és ennek eredményeként a társadalom átstrukturálódása domináns változásokat eredményezett a gazdálkodó szervezetek életében, hiszen a piaci elvárásoknak való megfelelés kényszere folyamatos változásra, alkalmazkodásra készíti a piacgazdaság valamennyi résztvevőjét. Ezzel egyidejűleg megfigyelhető az új igények, elvárások megjelenése a munkát vállaló emberi erőforrással szemben, mint például az elméleti és gyakorlati felkészültség, az együttműködő képesség, és számos egyéb kompetencia (Bencsik, 2016).

Napjainkra a tőketényezők (vállalati- és nemzetgazdasági) értékelése során egyre hangsúlyosabb szerepet kap az emberi (intellektuális, szellemi, tudás, kapcsolati) tőke, az értékteremtő folyamatokban betöltött meghatározó jelentőségű szerepével. Ugyanis a fejlett országokban a kompetitív előnyök hátterében mára a tudás, mint erőforrás előteremtésének és felhasználásának a képessége áll (Rechnitzer, 2008). Nem véletlen tehát, hogy felértékelődik az oktatás jelentősége, a tudásátadás módszerei, és olyan fokozott igény jelenik meg a kompetenciák iránti, melyek a korábbiakban nem voltak jellemzőek az oktatásban (Velkey, 2013).

Egyre nagyobb mértékben elvárás, hogy a munkavállaló képes legyen csapatban dolgozni, tolerálja a különböző korosztályú és eltérő felkészültségű munkatársakkal történő együttműködést, legyen határozott, elkötelezett, megbízható, tudjon felelősséget vállalni, több nyelven kommunikálni, továbbá képes legyen (saját és szervezeti) érdekeit érvényesíteni. Ezek az elvárások természetes módon hozzák magukkal a folyamatosan változó igényekhez való alkalmazkodás képességét, így elengedhetetlen az élethosszig tartó (lifelong learning) és az élet minden területét átfogó (life-wide learning) tanulás. A munkaadók fontos feladata, hogy pontosan felismerjék és megfogalmazzák, hogy milyen jellegű szaktudást, képességeket, kompetenciákat várnak el a munkavállalóiktól a szervezet megfelelő hatékony és eredményes működése céljából, ugyanakkor arra is fel kell készülniük, hogy alkalmazottaik tudását napra készen tartsák, így a folyamatos továbbképzés és fejlődés lehetőségét biztosítsák nekik (Varga, 2014).

„A kompetenciát úgy kell tekinteni, mint olyan általános képességet, amely a tudáson, a tapasztalaton, az értékeken és a diszpozíciókon alapszik, és amelyet egy adott személy tanulás során fejleszt

ki magában.” (Coolahan, 1996) A munkavállalók képességeinek és készségeinek felméréséhez kiváló eszköz lehet a kompetencia-mátrix alkalmazása. Ezen a területen Faragó, Béki és Konczosné (2018) az élsportolók, mint munkavállalók kompetenciáját méri fel a karrierépítési-lehetőségek tükrében. A szerzők kiemelik, hogy a sportolói kompetenciák, vagyis a sportban szocializált személyek kompetenciái a munkaerőpiacon előnyt jelenthetnek, hiszen az olyan személyiségjegyek és képességek, mint például a küzdőszellem, a kitartás, az eredményorientáltság, vagy a csapatmunka a munkahelyen is megmutatkoznak (Faragó, Konczosné, 2018).

Az Európai Unió égisze alatt számos szakpolitikai kezdeményezés fogalmazódott meg a térség gazdasági hatékonyságának és a szabadpiaci elvek érvényesülésének a céljából. 1997-ben az EU tagállamai megállapodtak arról, hogy közös foglalkoztatáspolitikai célkitűzéseket és célértéket dolgozzanak ki, elsősorban a munkahelyek számának és a foglalkoztatás színvonalának növelése okán. Ma az európai foglalkoztatási stratégia az Európa 2020 növekedési stratégia része (EU Növekedési stratégia, 2018), és megvalósítása szoros szakpolitikai koordinációra épül.

Már 1994-ben, informális szervezetként, létrejött az Európai Sport és Foglalkoztatási Observatórium (EOSE), majd 2002-től Franciaországban hivatalosan bejegyzett non-profit társasággá vált, melynek fő célja, hogy tárgyilagos és független nézőpontból támogassa és vezesse a sportszektorban szükséges munkavállalói képességek és kompetenciák fejlesztését. Az EOSE, mint nemzetközi szervezet, munkája a teljes sport és aktív szabadidő szektor fejlesztésére kiterjed, beleértve az outdoor és a fitness szervezeteket is, és hangsúlyt fektet a sportfoglalkoztatás és az oktatási szektor közötti hatékony együttműködés támogatására (<http://eose.eu>). Megalakulása óta 25 EU által támogatott projektben vett részt támogatóként vagy partnerszervezetként. 2016 novemberében indította útjára az ESSA-Sport projektet (European Sector Skills Alliance for Sport and Physical Activity/Európai Partnerség a Sport és Fizikai Aktivitás Szakemberállományának Ágazati Fejlesztésére), mely célul tűzte ki az oktatási intézményeken kívüli szervezett sportban (sportegyesületekben, szövetségekben, sportszolgáltatóknál, egyéb sportszervezeteknél) dolgozó sportszakemberek vizsgálatát, a sportszervezetek szakemberállomány-igényének és a dolgozóktól elvárt készségek felmérését.

A humán erőforrás-menedzsment területének kutatása nemzetközi szinten igen jelentős, így számos könyv és tudományos cikk kapcsolható az EOSE projekt témaköréhez is. Smucker és Kent (2001) a sport iparág három szegmensét elkülönítve vizsgálta a sportszektorban dolgozó munkavállalók elégedettségére ható faktorokat, míg Kimskiene és munkatársai (2009) a dolgozók lojalitására fókuszálva igyekezett felmérni az alkalmazottak igényeit és az alkalmazandó motivációs eszközöket. Chelladurai és Kerwin (2018) szintén az alkalmazottak oldaláról közelíti meg a HR kérdést, vizsgálva azt, hogy a szervezethez kerülő munkatársak képességei, személyisége, értékrendje és motivációs igényei miként hasznosíthatók legjobban a szervezet munkájában. Ezekkel, a munkavállalók szemszögéből vizsgálódó kutatásokkal szemben az EOSE kérdőíve a munkaadók nézőpontjából igyekszik azonosítani az elvárásokat, vagyis azt, hogy milyen készségekkel és kompetenciákkal rendelkezzenek a szervezet számára szükséges munkapozíciókba kerülő munkavállalók. Covell és munkatársai (2007) a sportszervezetek menedzsmentjéről írott könyve külön fejezetet szentel az emberi erőforrás tervezés kérdésének, mely a munkakörök részletes leírására, és a meglévő képességek felhasználására és kiegészítésére alapul. Taylor, Doherty és McGraw (2015) a sportszervezetekben tevékenykedő emberi erőforrás menedzsment kérdéseiről írt könyve szintén külön fejezetben jeleníti meg a szervezeten belüli képzés és továbbképzés kérdéskörét.

A sportszakember-képzéssel kapcsolatos kutatásoknak, felméréseknek igen nagy hagyománya van Magyarországon is. Nyerges (2004) már az EU-csatlakozás évében arról értekezett, hogy a magyar sportszakember-képzés eredményei európai szinten is megállják a helyüket, így a magyar sportszakemberek az Európai Unión belül komoly lehetőségeket kaphatnak a következő évtizedekben. A sportszakember-képzés minőségének vizsgálatára számos szerző vállalkozott az elmúlt 20 évben. Márkus (2006) a magyar sportszakember-képzés helyzetét felmérve megállapította, hogy a szakemberek intézményes továbbképzésére nagy szükség van. Ehhez kapcsolódott Keresztesi (2007), aki a továbbképzési igény kapcsán összegyűjtötte az elvégzendő feladatokat. Bognár (2010) ugyan még válsághelyzetről beszélt a sportszakember-képzés állapotának értékelésekor, rövid időn belül

Márkus (2011) a dunántúli megyék képzésszervezői szakmai fórumán már a sportszakember-képzés reformkorának megjelenését vélte felfedezni, ugyanis jelentős mérföldkőnek tekintette azt, hogy a különféle minisztériumi dokumentumok, illetve a képesítési kormányrendelet és a vizsgaszervezési jogosultságok megváltozásával megindult a piac gyakorlati követelményeihez való illeszkedés (Magyar, 2011).

Bodnár és Perényi (2012) nemzetközi szintű kutatása során rámutatott arra, hogy a 19 század végétől az edzői tevékenység professzionalizálódása Európa-szerte megfigyelhető, mely jelentős társadalmi, gazdasági és politikai következményeket vont maga után. Mindemellett Gósi (2017) arra hívta fel a figyelmet, hogy a szokásos napi nyolcórás, határozatlan idejű szerződéssel kötött munkaviszonyban történő munkavégzéssel szemben a sportban egyre jellemzőbb az atipikus (részmunkaidős, illetve határozott idejű) foglalkoztatási formák megjelenése a sportszervezeteknél, elsősorban a hivatásos sportolók, az edzők, a versenybírók és játékvezetők, illetve a sportesemények szervezésénél alkalmazott munkavállalók körében.

Perényi és munkatársai (2015) a nonprofit szervezetek gazdasági mutatóinak vizsgálatánál kiemelt szerepet adtak a foglalkoztatási mutatók vizsgálatának. Felmérésük szerint a Magyarországon működő nonprofit sportszervezetek alkalmazottainak alig több mint 50%-a főállású, vagyis olyan, aki teljes munkaidős jogviszonyban kötődik a szervezethez. A főállású, de részmunkaidőben dolgozó alkalmazottak aránya 32.5%, míg a nem főállású alkalmazottak 11%-ot tesznek ki. A sportszektorban működő sportszervezetek mérete meglehetősen kicsi, az egy szervezetre eső foglalkoztatottak száma (0,58) jelentősen alul múlja számos másik szektor ilyen jellegű foglalkoztatási mutatóját (gazdaságfejlesztés 18,4, területfejlesztés 5,3, szociális ellátás 4,2, egészségügy 3,1), ugyanakkor a non-profit szervezetek között kiemelkedő mennyiségben vannak jelen a sporthoz, a szabadidős tevékenységekhez, illetve egyéb kulturális tevékenységekhez kötődő szervezetek.

Magyarország, a hazai sportszektort felmérő kutatások intenzív időszakával párhuzamosan, 2010 novemberében lépett kapcsolatba az EOSE-val, amikor is az európai szervezet képviselői a nemzetközi kutatási projektek kiterjesztése céljából Magyarországra látogattak, és a magyar sportélet

kiemelkedő irányító szervezeteinek (NSSZ, TF, NSZSZ, SOSZ, MDSZ, MEFS, MTTOE) képviselőivel egy jelentős találkozó keretében szándéknyilatkozatot írtak alá a Magyar Sport és Sportfoglalkoztatási Observatórium megalakulásáért. 2015 szeptemberében került sor a 2. EOSE - magyar sport-stakeholder találkozóra, majd 2016 novemberétől, a Testnevelési Egyetem partnerszervezetként bekapcsolódott az ESSA-Sport projekt munkálataiba további 17+2 európai országból részt vevő partnerszervezet mellett (Farkas 2010; 2015).

Jelen cikk alapvető célja, az Európai Sport és Foglalkoztatási Observatórium (EOSE) égisze alatt megvalósulásra kerülő ESSA-sport projekt tartalmának és jelentőségének a bemutatása. A projekt keretein belül 18 nemzeti partnerszervezet (köztük a Testnevelési Egyetem) és hat európai hálózat működik együtt abból a célból, hogy egy olyan, Európára kiterjedő sport-foglalkoztatási térképet készítsen el, mely tartalmazza a sportszektor munkaerő-állományával szemben támasztott kompetencia-igényeket, a munkaerő-fejlesztés céljából mozdítható állami és privát szféra közötti kapcsolódási pontokat, a szektor alkalmazottainál hiányzó készségek fejlesztési lehetőségeit és a munkaerőpiaci kereslet és kínálat jobb összehangolását.

Az ESSA-Sport projekt keretén belül kifejezett feladat az európai partnerországok munkaerő-piacának, sportrendszerének és képzési struktúrájának felmérése és összehasonlítása, egy online alkalmazotti készségekre vonatkozó nemzetközi kérdőíves felmérés megvalósítása, a sportszektorban működő szervezetek által a munkavállalóktól elvárt készségek megismerése, és a felmérések alapján megfogalmazott fejlődési, fejlesztési utak támogatása.

Anyag és módszer

Az ESSA-Sport projekt 2016 novemberében indult. A működés első évében előre egyeztetett elvek és elvárások alapján statisztikai adatgyűjtés történt a munkaerőpiac, a sportszektor és az oktatási-képzési rendszer megismerésére és európai összehasonlítására. Az adatgyűjtési-adatalemzési folyamat elsődleges célja, hogy felvázolhatók legyenek azok az európai keretek, amelyek között a sportszektor működik, és a rendszerben rejlő esetleges hiányosságok orvosolására megoldások születhessenek.

A statisztikai adatokat a **gazdasági tevékenységek EU-s statisztikai osztályozási kategóriái** szerint (**NACE kódok**) igyekeztünk összegyűjteni, bár a Központi Statisztikai Hivatal tevékenysége a sportszektorra vonatkozóan nem fedi teljesen ezt az osztályozási rendszert. A NACE rendszerben az „R” betűjellel fémjelzett fő kategória (művészetek, szabadidő és rekreáció) alatt helyezkednek el a sporttevékenységek, és a szórakoztató és rekreációs tevékenységek. Kutatásunkban elsősorban a 93.1-es statisztikai sorszámú *Sporttevékenységek* kategórián belül vizsgálódunk, ide tartoznak a következő tevékenységi körök: 93.11. Sportlétesítmény üzemeltetés, 93.12. Sportszervezeten belüli tevékenységek, 93.13. Fitnesz létesítmények, 93.19. Egyéb sporttevékenységek.

A sportszektor működése ugyanakkor kiterjed a 85.51-es *Sport és rekreációs oktatási-képzési tevékenységi kategóriára* is; ide tartoznak a közoktatáson kívüli képző táborkok és csoportos foglalkozások is. Jelen nemzetközi felmérés az oktatási szektorhoz kapcsolható sporttevékenységekkel alapvetően nem foglalkozik, ez a kategória a statisztikai adatgyűjtés egyes szegmenseiben megjelenik ugyan, de csak irányadó információk végett. A felmérésből ugyanakkor teljesen kimaradnak a közoktatásban dolgozó testnevelők iskolai sportkörök keretében tartott sportfoglalkozásai.

A statisztikai adatgyűjtésnél figyelembe vettük a **foglalkoztatási ágak nemzetközi osztályozását** is (**ISCO kódok**). E szerint a felosztás szerint a sportban foglalkoztatottak elsősorban a 3. foglalkoztatási főcsoporton belül találhatók, kutatásunk a 342-es *Sport és fitnesz dolgozók* körére terjed ki. Az ISCO 342-es kategórián belül a további felosztás a következő: 3421. sportolók és játékosok, 3422. sportedzők, sportoktatók és hivatalos személyek, 3423. fitnesz és rekreáció oktatók, programvezetők.

Mindezen statisztikai kategóriák alapján a kutatás 3 olyan statisztikai területet különített el, ahol a közoktatási rendszeren kívüli sportban foglalkoztatottak tevékenykednek

- I. Sport-specifikus foglalkozások (ISCO 342) a sport szektorban (93.1): pl. professzionális sportolók, edzők
- II. Nem sport-specifikus foglalkozások a sport szektorban: pl. menedzserek, recepcióások
- III. Sport-specifikus tevékenységek a sportszektoron kívül: pl. szállodaipar

1. táblázat: A kutatás három statisztikai területe. Forrás: EOSE kutatócsoport, 2018.

		Tevékenységek a NACE kódok alapján	
		93.1 Sporttevékenységek	Más tevékenységek, egyéb NACE kódok
Foglalkozási kategóriák (ISCO)	342 Sport és fitness dolgozók	I. (pl. profi sportoló, edző)	III. (pl. szállodai fitness instruktor)
	Más foglalkozások, egyéb ISCO kódok	II. (pl. menedzser, recepció)	/

A statisztikai adatgyűjtés során elfogadott foglalkoztatási ágak és gazdasági tevékenységek figyelembe vételével összeállításra került egy 5 fő témakörrel (1. sportban tevékenykedő szervezetek jellemzői; 2. foglalkoztatás és szükséges munkavállalói készségek; 3. az alkalmazottak toborzása, 4. munkavégzés a sport és fizikai aktivitás területén; 5. képzés és továbbképzés) foglalkozó, európai szinten lekérdezésre kerülő, online kérdőív. Ennek alapvető céljai a következők: az európai sport munkaerőpiac jobb megismerése; a felkészült és kompetens munkaerő kínálat növeléséhez és fejlesztéséhez való hozzájárulás a sportágazatban; a meglévő és az elvárt készségek, kompetenciák megismerése; a képzési rendszerek és a munkaerő-igény jobb összehangolása; illetve a sportszektorban tevékenykedő vállalatok munkaerő-fejlesztési stratégiáinak a megismerése. Az ESSA-Sport projektben részt vevő európai partnerintézmények 2018. október és 2019. január vége között igyekeztek a kérdőívet minél több sportban érintett állami és társadalmi szervezethez eljuttatni országaikban, annak érdekében, hogy egy átfogó kép rajzolódhasson ki az európai sport-foglalkoztatás jellemzőiről. Cikkünk keretében a 2018. december 5-éig rendelkezésre álló válaszok alapján próbálunk felvillantani néhány összeurópai szintű eredményt, annak érdekében, hogy ez által bemutassuk a kérdőív működését, szerkezetét, főbb jellemzőit, és lehetséges hasznait. A megjelölt időpontig Európa szerte több mint 2000 kitöltés született, Magyarország sportszervezetei (281 db kitöltés) a második legaktívabbak voltak Franciaország mögött. Mivel az egyes országok aktivitásában igen jelentős különbségek vannak, így az eredmények reprezentativitása ebben

a kutatási fázisban még nem valósul meg, ugyanakkor későbbi cikkeinkben, az eredmények tudatában, az esetleges súlyozások révén, ez a torzítás majd kiküszöbölhető lesz.

Eredmények

Ebben a cikkben kizárólag a kutatás nemzetközi szintű részeredményeit mutatjuk be, a 2018. decemberi állapot szerint. A kapott eredményeket a kutatás későbbi fázisában fogjuk külön-külön magyar és európai szinten vizsgálni! A következőkben tehát egyrészt a statisztikai adatgyűjtés néhány összeurópai szintű eredményét, másrészt pedig a nemzetközi online kérdőívől származó összeurópai részeredményeket közöljük, elsődlegesen a kérdőív működésének értelmezése céljából.

Statisztikai adatok az Európai Unió sport-szektor jellemzésére tevékenységi és foglalkozási kategóriák szerint

A sport és fizikai aktivitás szektorainak munkaerőpiacán 28 Európai Unió országban mértük fel a sportszektorban dolgozó, a NACE 93.1 szerinti sporttevékenységet végző, emberek számát és azok jellemzőit, valamint ugyanezen adatokat vizsgáltuk a más sport-specifikus területen dolgozó, ISCO 342 szerinti sport és fitness dolgozók körében.

Az Európai Unió országaiban 2016-ban a sportban foglalkoztatottak létszáma összesen 1 665 524 fő volt. Ez a teljes Unió foglalkoztatott létszám 0,76%-a (melybe a NACE 85.51 és az iskolai testnevelésben és iskolai sportban foglalkoztatottak nem kerültek be). A sportban foglalkoztatottak aránya országonként meglehetősen nagy eltéréseket mutat. A legmagasabb, 1,25% fölötti értékeket

Svédország, Nagy-Britannia és Finnország esetében mérték föl, míg ez az arány 0.3% alatt van Romániában és Bulgáriában. Ugyanezek az országok mutatják a legszélsőségesebb értékeket, ha a sportban dolgozók arányát a sportban résztvevők arányához viszonyítjuk.

A NACE 93.1. szerinti sportszervezeteknél sporttevékenységek területén dolgozók száma Uniós szinten 2016-ban több mint egymillió fő volt (N=1 231 480), ami a 2014-es adatokhoz képest

8,14%-os növekedést mutatott. Ezeknek az emberek 38,5%-a tartozott egy időben az ISCO 342-es, sport és fitnessz dolgozók foglalkozási kategóriába is, 8% professzionális sportoló, 54% edző, sportoktató, bíró és játékevezető, míg 38,5% fitnessz és rekreációs instruktorként tartozott a sportszervezeti alkalmazottak 61,5%-a, többnyire irodai hivatalnokok, menedzserek, recepciósként, stb., összesen 757 387 fő (2. táblázat).

2. táblázat: A kutatás három statisztikai területén dolgozók száma és aránya európai szinten [Forrás: EOSE kutatócsoport 2018.]

		Tevékenységek a NACE kódok alapján		
		93.1 Sporttevékenységek N (%)	Más tevékenységek, egyéb NACE kódok N (%)	Összesen N (%)
Foglalkozási kategóriák (ISCO)	342 Sport és fitnessz dolgozók	474 094 fő (38,5%) 52%	434 043 (48%)	908 137 (100%)
	Más foglalkozások, egyéb ISCO kódok	757 387 fő (61,5%)		
	Összesen:	1 231 481 fő (100%)		

A sport- és a fitnessz szektor dolgozóinak 56%-a férfi, a nőké pedig 44%. A munkavállalók 85%-a alkalmazotti jogviszonnyal kötődött a sportszervezetekhez, csupán 15%-ukat foglalkoztatták ezek a szervezetek vállalkozói/megbízási szerződések formájában. A statisztikák azt mutatják, hogy a sportban jellemző a részmunkaidős alkalmazási forma; a sportszervezetek alkalmazottainak 45%-a részmunkaidőben dolgozik a felmért európai országokban. Ugyanakkor az EU-n belül az összes részmunkaidős alkalmazott aránya csupán 18,9%, tehát a sportszektorban fölültreprezentáltak a részmunkaidős dolgozók.

Az ISCO foglalkoztatási kategóriák szerint az Eurostat adataira támaszkodva megállapítható, hogy az ISCO 342-es kategóriába tartozó sport és fitnessz dolgozók összlétszáma 2016-ban 908 137 fő volt. Ez a 2014-es szinthez képest 11%-os növekedést jelentett. Ezen dolgozók közül 52% (474 094

fő) a NACE 93.1-es sporttevékenységekkel foglalkozik, míg 48% (434 043 fő) más tevékenységi kategóriába tartozik a NACE kódok alapján, vagyis a sportszektoron, a sportszervezeteken kívül végez sporttal kapcsolatos tevékenységet (2. táblázat).

Akár a sportszervezeteknél, akár azokon kívül vizsgáljuk, a sport és fitnessz dolgozók kicsivel több, mint fele edzőként vagy sportoktatóként tevékenykedik, a fitnessz-rekreáció instruktorként aránya egyharmad körüli, míg a profi sportolók aránya a legalacsonyabb. A 3. táblázatban látható, hogy a sport és fitnessz dolgozók 32%-a vállalkozóként végzi tevékenységét, ugyanakkor a sportszervezetekhez köthetően lényegesen alacsonyabb azok aránya, akik vállalkozói megbízási szerződés alapján dolgoznak (15%). Az iskolai végzettséget illetően elmondható, hogy a sportszervezeteknél számos olyan tevékenységi kör van, melyet akár alapfokú iskolai végzettséggel is el lehet látni (16.5%),

ugyanakkor felsőfokú iskolai végzettséggel a sport és fitness dolgozók 42%-a rendelkezik. Itt az alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők aránya 12% (3. táblázat).

3. táblázat: A sportszektor sportszervezeteiben dolgozók, illetve a sport és fitness foglalkoztatási kategóriába tartozó munkavállalók aránya (%) a szervezethez való kapcsolódás, illetve az iskolai végzettség szerint (N=1 231 481). [Saját szerkesztés Eurostat 2016. alapján]

		Sportszektor - NACE 93.1- sportszervezetek dolgozói aránya (%)	(Sport) és fitness szektor - ISCO 342 - dolgozók aránya (%)
Alkalmazási forma	Vállalkozó	15	32
	Alkalmazott	85	68
Iskolai végzettség			
Iskolai végzettség	Alap	16,5	12
	Közép	51,0	46
	Felső	32,5	42

Az ESSA-Sport kérdőív első, európai szintű eredményei

A sport területén mérhető európai foglalkoztatási adatok gyűjtése és elemzése mellett 2018 októberétől kitöltésre került a 18+2 partnerországban az a közös online foglalkoztatási kérdőív, melynek alapvető célja a munkaerőpiac és a munkaadók elvárásainak jobb megismerése volt. A kérdőív ugyan igen hosszú és sok részletre kiterjed, most csupán néhány előzetes, összeurópai eredményt fogunk ebből bemutatni, elsődlegesen a kérdőív működésének ismertetése és értelmezése céljából. Az eredmények felvillantásánál a kérdőív 5 nagy fejezetére támaszkodunk.

Első körben a sportban tevékenykedő szervezetek jellemzésének céljából a szervezeti formák, struktúrák, tevékenységi körök és a szervezetek méretére vonatkozó információk lekérdezésére került sor. A részeredmények szerint, az EU-ban működő sportszervezetek több mint 40%-a valamilyen egyesületi vagy vállalkozási formában működő sportklub. A különféle szövetségek aránya

20%, míg a harmadik leggyakoribb sporthoz köthető szervezeti típus az önkormányzati sportszervezetek kategóriába sorolhatók. Ennek tudatában nem véletlen, hogy a szervezetek közel 40%-a helyi szintű hatáskört jelölte meg, további 25% regionális gyűjtőszervezetként definiálta magát, az országos hatáskörű szervezetek aránya 29% volt.

A kérdőív második fejezeténél a szervezetek foglalkoztatási jellemzőire, illetve az alkalmazottakkal szembeni elvárásokra koncentráltunk. A sportszervezetek nagyobb részét a kisszámú foglalkoztatott alkalmazása jellemezi. A válaszadók egynegyede átlagosan 1-4 fizetett alkalmazottal működik, míg 18%-egyáltalán nem alkalmaztak fizetett munkaerőt (4. táblázat). Természetesen ebből kitűnik az is, hogy sok szervezet a tagok önkéntes munkájának köszönhetően tud működni, így talán már ezen a ponton beigazolódott a kérdőív azon későbbi részének létjogosultsága, ami az önkéntes munkaerő jellemzőire, az önkéntesekkel szembeni elvárásokra és teljesítményekre vonatkozott.

4. táblázat: Az európai sportszervezeteknél alkalmazott munkavállalók aránya. [Forrás: EOSE kutatócsoport ESSA-Sport kérdőíve a 2018. dec. 5.-i állapot szerint, (N=2037)]

munkavállalók	arány (%)
Nincsenek alkalmazottak	18,68
1-4 alkalmazott	26,23
5-9 alkalmazott	13,61
10-19 alkalmazott	12,08
20-49 alkalmazott	11,78
50-99 alkalmazott	6,19
100, vagy több alkalmazott	10,00
Nem tudja	1,45

A szervezetek negyedénél volt bővülés az alkalmazotti létszám tekintetében az előző évhez képest, 8%-nál csökkent az alkalmazottak száma, míg a legtöbb szervezetnél (61%) nem változott ez az arány. Ugyanakkor a szervezetek vezetőinek közel 32%-a tervezi a létszámnövelést a következő két éven belül, ami a stratégiai gondolkodás meglétét is bizonyítja. A szervezetek 7%-a viszont csökkenteni kívánja aktuális méretét. Ez mindenképpen figyelemre méltó, ha csak azt tekintjük, hogy a sportszektorként méretében is folyamatos növekedés figyelhető meg összeurópai szinten.

Az európai sportszervezeteknél alkalmazott munkavállalói kategóriák és szerződéses kötelek

A kérdőív összeállításakor a sportszervezeteknél dolgozó alkalmazottak nyolcféle munkavállalói kategóriáját különböztettük meg, és ezek alapján vizsgáltuk az egyes tevékenységek végzéséhez szükséges kompetenciákat és készségeket. Külön kategóriába kerültek a professzionális sportolók és játékosok; az edzők; a szabadtéri tevékenység vezetői,

az animátorok; a fitness instruktorok és személyi edzők; a játékvezetők és versenybírók; a szervezeti felsővezetők (pl. vezérigazgató, osztályvezető, igazgató, főtitkár, ügyvezető, stb.); a szervezetnél dolgozó középvezetők (pl. csoportvezető, koordinátor, intéző, sportszervező, stb.); az operatív munkatársak (pl. biztonsági, kiszolgáló személyzet, pályagondnok, karbantartók, raktárosok, stb.); illetve az irodai és hivatali személyzet (titkár/titkárnő, recepciósk, eljáró/ügyintéző, stb.).

Kíváncsiak voltunk arra, hogy a sportszervezeteknek mely munkavállalói kategóriába tartozó alkalmazottaik vannak, illetve, hogy a különféle pozícióban lévő munkavállalókat milyen szerződéses jogviszony (önkéntes, fizetett alkalmazott vagy vállalkozói megbízási szerződés) köti a szervezetekhez (5. táblázat). Mivel egy adott sportszervezet ugyanabban a munkavállalói kategóriában fizetett alkalmazottakat, megbízott vállalkozókat és önkénteseket egyaránt alkalmazhat, a táblázatban megjelenő értékek azt mutatják, hogy mennyi olyan szervezet volt Európa-szerte, mely a felsorolt kategóriájú munkavállalókat foglalkoztatta.

5. táblázat: A kérdőívben részt vevő sportszervezetek milyen munkavállalói kategóriákban alkalmaznak munkatársakat és milyen szerződési típus szerint. [Forrás: EOSE kutatócsoport ESSA-Sport kérdőíve a 2018. dec. 5.-i állapot szerint (N=2037)]

Munkavállalói kategóriák	Adott munkavállalói kategóriát alkalmazó sportszervezetek száma N	Adott munkavállalói kategóriát alkalmazó sportszervezetek száma a szerződés típusa szerint		
		Fizetett alkalmazottak (teljes és részmunkaidős) N (%)	Vállalkozói megbízási szerződéssel rendelkezők N (%)	Önkéntesek N (%)
Edzők	1637	1018 (62,19)	456 (27,98)	759 (46,37)
Hivatali személyzet/recepciósök	1522	1084 (71,22)	89 (5,85)	478 (31,41)
Felsővezetők	1285	840 (65,37)	73 (5,68)	469 (36,50)
Középvezetők	1156	804 (69,55)	96 (8,30)	359 (31,06)
Operatív személyzet	1037	626 (60,37)	168 (16,20)	391 (37,70%)
Játékvezetők, versenybírók	1011	150 (14,84)	240 (23,74)	741 (73,29)
Professzionális sportolók	738	249 (33,84)	144 (19,51)	479 (61,91)
Szabadtéri tevékenység vezetőik/animátorok	658	224 (34,04)	190 (28,88)	401 (60,94)
Fitnesz instruktorok / személyi edzők	642	315 (49,07)	242 (37,69)	229 (35,67)

A legtöbb kitöltő szervezet sportegyesület volt, így nem véletlen, hogy az alkalmazott edzők száma volt a legmagasabb az összes kategória közül, ugyanakkor érdekes eredmény, hogy az önkéntesek aránya az edzői pozíciókban összeurópai szinten megközelítette a 30%-ot. A projekt kapcsán tartott vilniusi partnertalálkozón ezzel a kérdéssel kapcsolatban két vitapont is kialakult. Egyrészt, hogyan érhető-el, hogy egy utánpótlás edző megítésként találja, hogy a gyermekek oktatását rábízják, és ne az ellenszolgáltatás mértéke legyen a motiváló erő, másrészt pedig, hogy milyen eltérő értelmezései, illetve keretei vannak az önkéntességnek tagországokként. Mivel az önkéntes munka nagyságát és szerkezetét jelentősen befolyásolják egy állam demokratikus hagyományai, a nonprofit szektor kiterjedtsége, a civil társadalom fejlettsége, a társadalmi tőke különböző fajtái és

szintjei (Perpák, 2017), így az összehasonlításokat is ennek figyelembevételével érdemes megtenni. Az Eurobarometer 2010-es felmérése szerint az EU27 tagállamában a *szervezethez* köthető önkéntesség a lakosság 30%-át érintette. Magyarországon csupán 21%-os arányt mértek, míg a legkiemelkedőbb tagállamokban, így Hollandiában, Dániában és Svédországban 50% fölötti értéket regisztráltak (Eurobarometer, 2010).

Visszatérve a kutatásunk összeurópai előzetes eredményeihez, fontos kiemelni, hogy a sportban alkalmazottak minden kategóriájánál megjelenik az önkéntes munkaerő, a válaszadó sportszervezetek több mint 70%-a alkalmaz önkéntes játékvezetőket/versenybírókat, de a legalacsonyabb értéket mutató középvezetők és hivatali személyzet esetében is a sportszervezetek, több mint 30%-a használ önkéntes dolgozókat.

A vállalkozói szerződés alapján alkalmazott munkavállalók köre szintén kiterjed minden kategóriára, a legnagyobb arányban az edzők, a játéktekvezetők és a fitness instruktorok kapcsolódnak vállalkozóként a szervezetekhez.

Munkavállalói készségek és kompetenciák

A kérdőív fontos részét képezte annak a feltérképezése, hogy a különféle munkavállalói kategóriákban dolgozók irányába a munkaadóknak milyen készség/kompetencia elvárásaik vannak. Mind a kilenc munkavállalói kategória számára külön kompetencia listát állítottunk össze, a válaszadóknak pedig ezek fontosságát kellett értékelniük. Az edzők esetében például a következő húsz különféle készség került felsorolásra:

Legyen

- sportág-specifikus tudása és készségei (pl. taktika és technika)
- felelősségteljes a sportolókkal és résztvevőkkel való munka során
- ügyfélszolgálati készsége
- marketing és értékesítési készségei
- vezetői készsége
- motivációs készsége
- alkalmas a csapatmunkára
- informatikai és kommunikációs-technológiai készsége
- problémamegoldó készsége
- képes gyermekekkel foglalkozni
- képes a döntéshozatalra
- képes fogyatékosággal élő emberekkel dolgozni
- képes különféle társadalmi csoportokból érkező résztvevőkkel dolgozni
- képes megtervezni az edzéseket és egyéb programokat
- képes értékelni a teljesítményt és visszajelzést adni
- képes egyértelműen/világosan közölni az útmutatásokat
- képes kiegészítő programokat és tevékenységeket szervezni
- képes biztosítani a résztvevők egészségét és biztonságát
- képes a rendelkezésére álló technológiát, felszerelést, eszközöket használni
- képes az előírásoknak, magatartási/etikai szabályoknak megfelelően dolgozni

Az előzetes eredmények szerint a sportszervezetek az edzőkkel szemben a legerőteljesebben a sportág-specifikus tudást, a világos kommunikációt, a felelősségteljes viselkedést, a magatartási, etikai szabályok betartását és az egészség és biztonság garantálását várják el. A munkaadók ugyanakkor nem tartották lényegesnek az edzők esetében a marketing és értékesítési készségeket, de nagyon megoszlott a vélekedés a különféle társadalmi csoportokkal és fogyatékos emberekkel való együttműködés képessége, az eseményszervezésben és az ügyfélszolgálati praktikákban való jártasság, valamint az informatikai, kommunikációs-technológiai tudás és ezek alkalmazásának fontossága tekintetében.

Úgy véljük, hogy lekérdezésnek ez a készségekre vonatkozó alfejezete lehet az egyik legjelentősebb része, ugyanis egyrészt a munkaerő-toborzás szempontjainak a kialakításánál, másrészt az oktatási/képzési tartalmak és gyakorlatok megtervezésénél irányadó lehet a különféle sportban foglalkoztatott munkavállalókkal szembeni elvárások ismerete.

A kérdőív ezen pontján felmerül az önkéntes munkavállalókkal szembeni elvárások kérdése is. Érdekes eredmény, hogy az edzők esetében a válaszadók közel 60%-a vélekedett úgy, hogy a fizetett alkalmazotti jogviszonyban, illetve az önkéntesként edzői feladatokat ellátó munkatársakkal szemben ugyanolyan elvárásokat kell támasztani. Ugyanakkor ez nem volt egyedi eredmény, hiszen a kitöltők jelentős többsége az összes többi munkavállalói kategória kapcsán is úgy vélekedett, hogy az alkalmazotti jogviszony nem befolyásolhatja az elvárásokat.

Toborzás és fluktuáció

A kérdőív következő fejezete a munkatársak toborzására, a szervezetre jellemző fluktuáció mértékére és okaira, illetve az önkéntesek bevonásának nehézségeire vonatkozott. Az ebből a kérdéskörből nyert első és alapvető eredményünk, hogy a sportszervezetek 38%-ának vannak nehézségei a fizetett alkalmazottak toborzása során. A munkavállalói kategóriák közül a megfelelő irodai és hivatali személyzet toborzása és megtartása kiváltképpen nehéz.

A továbbiakban a sport és fizikai aktivitás területén működő sportszervezetekben folyó munkavégzésre vonatkozóan 27, a szervezeti munka hatékonyságára és kihívásaira vonatkozó állítás

kapcsán kellett a kitöltőknek véleményt formálniuk, melynek eredményeit az 1. ábra mutatja be. A leginkább elfogadott két állítás a hatékony kormányzás fontosságára, illetve a munkatársak továbbképzéseken való részvételének fontosságára vonatkozott, ugyanakkor itt is kimutatható volt,

hogy a sport területén nem könnyű megfelelő képességekkel rendelkező fizetett munkatársakat találni. Emellett a válaszadók többnyire úgy vélekedtek, hogy az önkénteseknek is azonos szintű képesítésekkel kell rendelkezniük, mint a fizetett munkatársaknak.



1. ábra: Munkavégzéssel kapcsolatos állítások fontosságának megítélése európai sportszervezetekben (N=2037). [Forrás: EOSE kutatócsoport ESSA-Sport kérdőíve a 2018. dec. 5.-i állapot szerint]

Mindezek után a kérdőív záró fejezete a munkaerő fejlesztésére és képzésére koncentrált. Fontos kérdéskör volt, hogy értékelik-e rendszeresen a munkavállalók teljesítményét, felméri-e a továbbképzési igényeket, illetve mik a legfőbb akadályai a képzés/továbbképzés megszervezésének. Az előzetes eredmények szerint jelentős hiányosságok figyelhetők meg ezen a téren, ugyanis sok sportszervezet költségvetésébe nem fér bele a munkatársak továbbképzése, ráadásul a képzési kínálat sem fedi le az igényeket.

Megbeszélés, következtetések

Az EOSE elmúlt 20 éves munkájának aktualitását, illetve az ESSA-Sport projekt jelentőségét és a kérdőív hasznosságát a 21. század elején talán könnyű elismerni, hiszen a szervezetek működésének hatékonysága nagyban függ a munkaerő-állomány készségétől, munkavégzésétől és elkötelezettségétől. A sportszektork működésének

tekintetében vitathatatlan elvárás a sportszakember-állomány felkészültsége. Ez a kérdéskör számos más európai országban is aktuális téma. A sportszervezetek által alkalmazott munkavállalók széles palettája miatt, az egyes munkakörök tekintetében külön kompetencia-eltérő megfogalmazására van szükség.

A fizetett alkalmazottak és az önkéntesek feladatainak gyakori egyezősége és a két külön szerződési függőben lévő csoporttal szemben támasztott elvárások közelsége figyelemre méltó európai szinten. Igaz, hogy a sportszakemberképzés területén igen jelentős lépések figyelhetők meg számos európai országban, és a képzési struktúrák differenciálódásával egyre jobban meg tud valósulni a szükséges specializáció, ugyanakkor a továbbképzések iránti igény is egyértelműen kirajzolódik, amelynek kapcsán fontos volna a képző-központok kínálatának és a sportszervezetek igényeinek jobb összehangolása.

Számos országban, így Magyarországon is már komoly jogszabályi háttérrel van a különféle munkakörök képzésére vonatkozó kötelezettségeknek, ugyanakkor egyes európai országokban még gyerekcipőben jár a képzési dokumentumok alkalmazása.

Az eddigi adatfelvételtől levonható következtetések egyelőre korlátozottak, jelen cikk az ESSA-sport projekt jelentőségének és kutatási rendszerének a bemutatására korlátozódott, a részletes hazai és nemzetközi eredmények későbbi publikációban várhatók.

Szakirodalom

1. Bencsik, A. (2016): *Munkaerőpiaci elvárások versus tudásmenedzsment*. In.: Korkép – XXI. századi kihívások (szerk.: Fenyvesi, É. Vágány, J.), BGE. pp 166-189.
2. Bodnár, I. and Perényi, S. (2012): A socio-historical approach to the professionalization of sporting occupations in Hungary during the first decades of the twentieth century: The coach. *International Journal of the History of Sport* 29(8), 1097-1124.
3. Bognár J, Gécz G (2016): A látványsportágak edzőképzési és továbbképzési helyzetképe. *Magyar Sporttudományi Szemle* 17:(2 (66)) p. 25.
4. Bognár J. (2010): Sportszakember-képzés: Válsághelyzet és kiútkeresés. *Magyar Edző*. 13. évf. 1. sz. (2010), p. 21-23.
5. Chelladurai, P., Kerwin, S. (2018): *Human Resource Management in Sport and Recreation*. Human Kinetics, New York,
6. Coolahan, J. (1996): *Key Competencies*. Council of Europe, 26. o.
7. Covell, D., Walker, S., Siciliano, J., Hess, P. W. (2007): *Managing Sports Organizations*. Elsevier Incorporation, London
8. EU Növekedési stratégia (2018). Brüsszel, Európai Bizottság. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hu&catId=101#navItem-1>
9. Faragó, B., Béki, P., Konczosné Sz. M. (2018): *Athlete and successful career in the competence matrix*. In: Karlovitz T. J. (szerk.) *Some Recent Research from Economics and Business Studies*, Komárno, Szlovákia : International Research Institute, (2018) pp. 73-80.
10. Faragó, B., Konczosné, Sz. M. (2018): *A sportolói kompetenciák hatása a humán tőkére*. In: Dobrai, K., László, Gy., Sipos, N. (szerk.): Farkas Ferenc Nemzetközi Tudományos Konferencia 2018 Pécs, pp. 379-391.
11. Farkas, J. (2010): EOSE éves jelentés a hazai sportszakember képzés és munkaerő-piaci be-menetről (belső dokumentáció).
12. Farkas, J. (2015): EOSE éves jelentés a hazai sportszakember képzéssel és fejlesztéssel foglalkozó stakeholder találkozóról (belső dokumentáció)
13. Gősi, Zs. (2017): Atipikus foglalkoztatási formák sportszervezeteknél. *Köztes Európa; Társadalomtudományi folyóirat; a Vitek közleményei* 9: 1-2, pp.137-145., 9p.
14. Keresztesi K. (2007): A magyarországi sportszakember képzés helyzete, feladatai. *Magyar Sporttudományi Szemle*, 8.évf. 1.sz. (2007), p. 60-61.
15. Komskiene D., Svagzdiene B., Benetyte M. (2009): Development of Loyalty of Employees in Contemporary Sports Organization. *Socialiniai tyrimai/Social Research*. 2009. Nr. 2 (16), 32–41
16. Magyar N. (2011): A fitness a jövő. <https://www.zaol.hu/sport/a-fitness-a-jovo-1416377/>
17. Márkus L. (2006): Sportszakember-képzés Magyarországon. *Magyar Edző*, 9.évf. 4.sz. 2006 p. 22-24.
18. MSTT konferencia program (2013): *A magyar felsőoktatás és sportszakember-képzés huszonegyedik századi kihívásai*.
19. Nemzeti Sportszövetség (2010): *Sportszakember-továbbképzési konferencia-sorozat 2*.
20. Nyerges M. (2004): Sportszakember-képzés hazánkban, kilátásaink az Európai Unióban. *Magyar Edző*, 7.évf. 2.sz. (2004), p. 22-25.
21. Perényi Sz., Bartha É., Lenténé Puskás A., Kozma G., Bács Z. (2015): *A sporttal foglalkozó magyar nonprofit szervezetek gazdasági mutatóinak elemzése árbevétel, foglalkoztatási mutatók szerint*. Széchenyi 2020. TÁMOP-4.1.2.E-15/1/Konv-2015-0001.
22. Perpák, É. (2017): *Önkéntesség közel s távol: hazai és nemzetközi helyzetkép*. Magyar Tudományos Akadémia Társadalomtudományi Kutatóközpont.
23. Rechnitzer J. (2008): *A regionális fejlődés erőforrásainak átrendeződése, új súlypont: a tudás*. In: Lengyel I., Lukovics M. (ed): *Kérdőjelek a régiók gazdasági fejlődésében*. Jatepress, Szeged, Hungary 13-25.p.

24. Smucker, M. K.; Kent, A. (2001): The Influence of Referent Selection on Pay, Promotion, Supervision, Work, and Co-Worker Satisfaction Across Three Distinct Sport Industry Segments. *International Sports Journal*; West Haven Köt. 8, Kiad. 1, (Winter 2004): 27-43.
25. Taylor, T., Doherty, A., McGraw, P. (2015): *Managing People in Sport Organizations*. Routledge, London, New York.
26. Varga, E. (2014): *A személyes kompetenciák átértékelődése az emberi erőforrás menedzsment és a gazdasági felsőoktatás szemszögéből*. PhD értekezés, Gödöllő.
27. Velkey, G. (2013): *Dinamikus egyensúlytalanság. A hazai közoktatási rendszer szétesése, felforgatása és a konszolidáció esélye*. MTA. Közgazdaság és Regionális Tudományi Kutatóközpont Regionális Tudományok Intézete. Budapest-Pécs-Békéscsaba