

Önkéntesek menedzsmentje az európai sportegyesületekben

CÉLKITŰZÉS

Miről szól?

‘**Gyorsjelentés Sportegyesületeknek N°5**’ az európai sportegyesületek önkénteseinek menedzsmentjével foglalkozik. A fő kérdés, hogy milyen intézkedéseket és stratégiákat alkalmaznak sportegyesületek az önkéntesek toborzására és megtartására. További kérdés, hogy az intézkedések és a stratégiák közül melyek vezettek sikeres megoldásokhoz. Az önkéntesek főbb demográfiai jellemzőiről a → **Gyorsjelentés Sportegyesületeknek N°2**. kiadványban olvashatunk.

ELMÉLETI HÁTTÉR

Mi az önkéntesmenedzsment?

Nincs egy általánosan elfogadott elmélet arról, hogy pontosan mi az önkéntes menedzsment, vagy mit kell érteni alatta. Különböző megközelítések, stratégiák, intézkedések és folyamatok együttesen jelentik az önkéntesség támogatására és előmozdítására kialakított eljárásokat.

Maga az önkéntesmenedzsment mint elnevezés is vitatott. Félreérthető jelentést hordoz magában azzal, hogy a menedzsment szó az önkéntesek gazdasági forrásként való kezelését sugalja. A megközelítés azért is kritizálható, mert ez a szemlélet a gazdasági ágazatból (magán, profit szféra) igyekszik egy arra jellemző koncepciókat átvinni az önkéntes (civil, non-profit) szektorba.

A fenti felvetések fontosságát elismerve, a SIVSCE projekt nem az elméleti ellentmondások tisztázására koncentrálna folytatva kutatásait. Ehelyett, feltáró empirikus megközelítést alkalmazott annak felmérésére, hogy az európai sportegyesületek mit tesznek annak érdekében, hogy elegendő önkéntes segítséget kapjanak feladataik ellátásához, és az

egyesületekben közreműködő önkéntesek egyéni kiteljesedése meg tud-e valósulni ebben a folyamatban.

JELENTŐSÉG

Miért is foglalkozzanak a sportegyesületek és a szövetségeknek az önkéntesek menedzsmentjével?

Az önkéntes munka a legfontosabb erőforrás, ami lehetővé teszi a sportegyesületek létezését, illetve azt, hogy tagjaik számára színes programokat tudjanak kínálni. Bár a kutatási adataink nem támasztják alá azt az általános tézist, miszerint az önkéntes elköteleződés folyamatosan csökkenne, és az önkéntes munkavállalás válságban lenne. Számos sportegyesület mégis arról számolt be, hogy nehézségekkel küzd a képzett önkéntesek toborzása és a meglévő önkéntesek megtartása terén (lásd később). Ezt általánosan jelezték az egyesületek az önkéntesekre vonatkozóan, de különösképpen a választott tisztségeknél tapasztalták. Felmerül tehát a kérdés, hogy mi jellemzi azokat a sportegyesületeket, amelyek sikeresebbek az önkéntesek toborzásában és megtartásában, és ezek a klubok hogyan tudják hatékonyan irányítani vagy támogatni önkénteseiket.

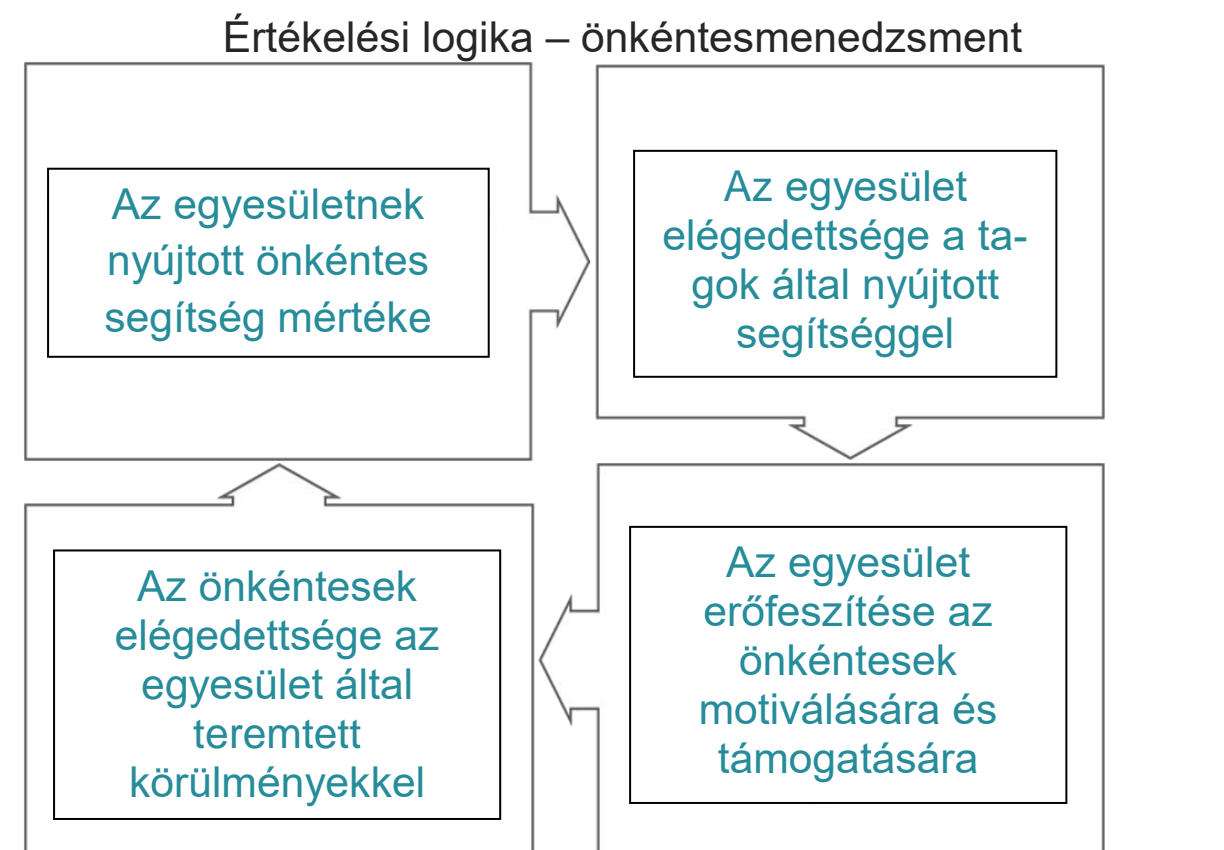
MÓDSZER

Hogyan történt a sportegyesületek önkéntes-menedzsment stratégiáinak elemzése?

A kutatás összehasonlító adatgyűjtése a "Társadalmi befogadás és önkéntesség az európai sportegyesületek" - (SIVSCE) című projekt keretein belül valósult meg. A kutatás részeként két kérdőíves felmérést végeztünk. Az elsőre több mint 35 000 sportegyesület válaszolt 10 európai országból. A második kérdőíves lekérdezés ezt követően készült, amelyben több mint 13 000 egyesületi tagot kérdeztünk meg. A klubtagok abból a közel 650 sportegyesületből kerültek kiválasztásra, amelyek az egyesületi kérdőívvel is felmérésre kerültek. → Gyorsjelentés 1.

A sportönkéntesség mindkét felmérés központi témája volt. A számszerűsítés érdekében létrehoztuk az önkéntesség mennyiségi mutatóját, arányszámát, mely megmutatja, hogy a klub teljes tagságához képest hogyan aránylik az önkéntesek száma. Az egyesületeket arra kértük, hogy tapasztalataik alapján határozzák meg ez az arány az utóbbi öt évben növekedett vagy csökkent, vagyis milyen változás történt az önkéntesek létszámában. Arra is kértük őket, hogy az önkéntesek menedzsmentjével kapcsolatos kihívásaikat az egyesület egyéb problémáinak mértékével is mérjék össze. Az egyesület vezetőit (képviselőit) az önkéntességgel és az önkéntesmenedzsment stratégiával kapcsolatos attitűdjeikről is kérdeztük. Azoknál a kluboknál, melyek részt vettek az egyesületi tagokra vonatkozó felmérésben is, a klubszintű önkéntes menedzsment tevékenységek értékelése közvetlenül is megtörténhetett. Az egyesület önkéntesek becsatlakozásához biztosított feltételek értékelését az önkéntesek elégedettségének szintjével mértük.

A kutatásban alkalmazott önkéntes-menedzsment stratégiák értékelési logikáját az 1. ábra mutatja. Feltételezésünk szerint a sportegyesületek, válaszul az önkéntesek közreműködésére/segítségére, különböző intézkedéseket tesznek az önkéntesek motiválására és támogatására. Az önkéntesek menedzsmentjében alkalmazott stratégiák minősége, az eljárási elemek mennyisége befolyással vannak arra, hogy az egyesület önkéntesei hogyan vélekednek közreműködésük feltételeiről, ezért a magasabb szintű önkéntes elégedettség megnövekedett önkéntes közreműködésben/segítségben nyilvánul meg → 1. Ábra.



1. Ábra: Értékelési logika a sportklubok önkéntes menedzsmentjében

(SIVSCE 2015-2017)

EREDMÉNYEK

Mennyi segítséget kapnak a sportegyesületek önkénteseiktől?

A fix, vagyis választott, felkért esetleg kijelölt pozícióban lévő önkéntesek (elnökségi tagok, bizottságok tagjai) aránya, valamint nem fix, vagyis a kötetlenebb esetleg alkalmanként segítő önkéntesek aránya az egyesületek a teljes taglétszámához viszonyítva nem tér el egymástól, mindkettő 19%. Vagyis, európai szinten tízből közel négy egyesületi tag önkéntesként is támogatja a klubot. → 1 Táblázat.

A tagfelmérésből származó adatok még magasabb számokat mutatnak; de ez azzal is magyarázható, hogy az önkéntes tevékenységben eleve résztvevők alapvetően nagyobb hajlandóságot mutathatnak a kérdőív kitöltésére is.

1. Tábla: Az önkéntesek fix és nem fix pozíciókban (teljes taglétszámhoz viszonyított önkéntes arány országoként csökkenő sorrendben).

	Total	ESP	HUN	NED	DEN	ENG	BEL	NOR	POL	SUI	GER
Önkéntesek fix-pozíciókban*	19	23	22	21	20	20	19	19	18	14	13
Önkéntesek nem fix-pozíciókban*	19	18	16	13	14	6	18	16	13	25	17

*(teljes taglétszámhoz viszonyított arány %-ban kifejezve)


(SIVSCE 2015-2017)

Az egyesületekben zajló önkéntes munka gyakorisága terén országoként nem fedezhetők fel drasztikus eltérések az országok között. A közreműködés mennyiségére is hasonló arányok jellemzők, átlagosan tízből négy önkéntes tevékenykedik aktívan legalább hetente egyszer. Viszont körül-belül öt százalék hetente öt vagy annál is több napot önkénteskedik.

Az önkéntesek átlagosan 173 órát töltenek évente önkéntes munkával egyesületükben, ez az eredmény Svájcban a legalacsonyabb (119 óra) és Lengyelországban legmagasabb (292 óra). → 2. Ábra. A 173 órás átlag, az általános 40 órás munkahéttel számítva, egy teljes havi főállású munka időelfoglaltságának felel meg.

Az országok közötti különbségekhez és az abszolút önkéntes órák számához hasonlóan érdekes az átlag és a median értékek szerinti összehasonlítás. Valamennyi ország esetében a medián (vagyis középérték, a nagyság szerint sorbarendezett értékek közül a középső) lényegesen alacsonyabb, mint az átlagérték. Ez azt jelzi, hogy az önkéntes órák többségét önkéntes egy elkötelezett kisebb csoportja dolgozza le mind a tíz országban, míg az önkéntesek nagyobb csoportja lényegesen kevesebb időt fordít az egyesületben való önkénteskedésre.

Egyesületi önkéntes tevékenységgel eltöltött órák száma évente és önkéntesenként.



	Total	ESP	HUN	NED	DEN	ENG	BEL	NOR	POL	SUI	GER
Átlag	173	192	155	179	138	155	143	186	292	119	167
Medián	60	60	30	84	60	50	60	72	100	40	90

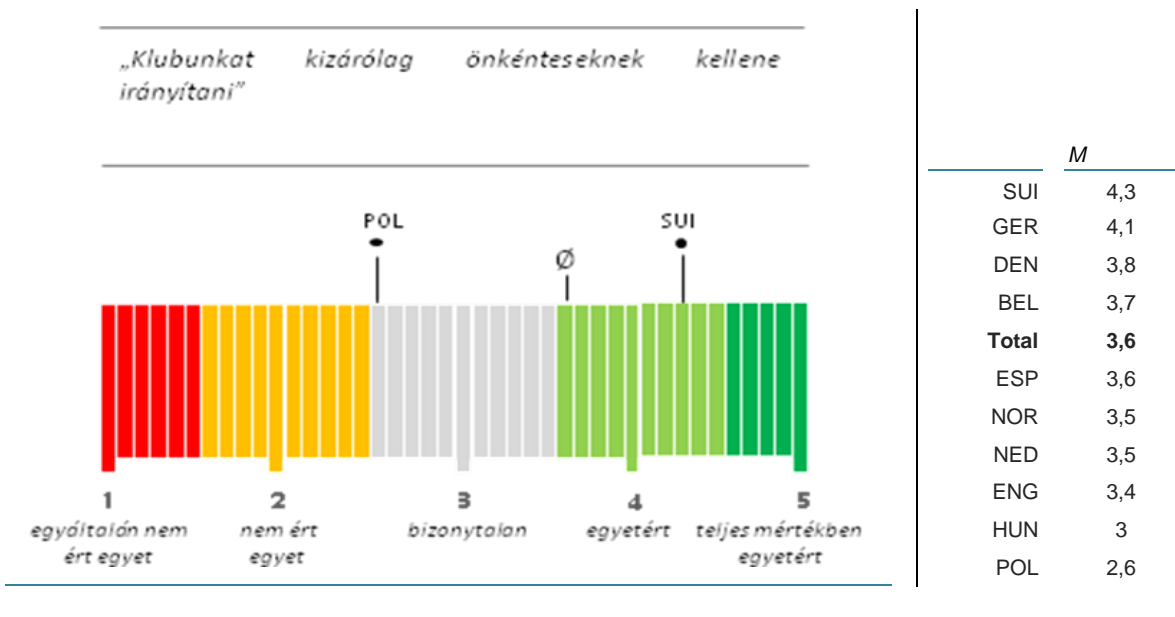
2. Ábra: Egyesületi önkéntes tevékenységgel eltöltött órák száma évente és önkéntesenként.

(SIVSCE 2015-2017)

A felmérés eredményei azt is mutatják, hogy a sportban történő önkéntesség viszonylag stabil. A legtöbb országban a sportegyesületek több mint 60%-a számolt be arról, hogy az elmúlt öt évben az egyesületükben közreműködő önkéntesek száma nagyjából azonos maradt. → Gyorsjelentés 2. Igaz, ez a kijelentés az önkéntesek számára utal csak, és nem vonatkozik a ledolgozott önkéntes órákra.

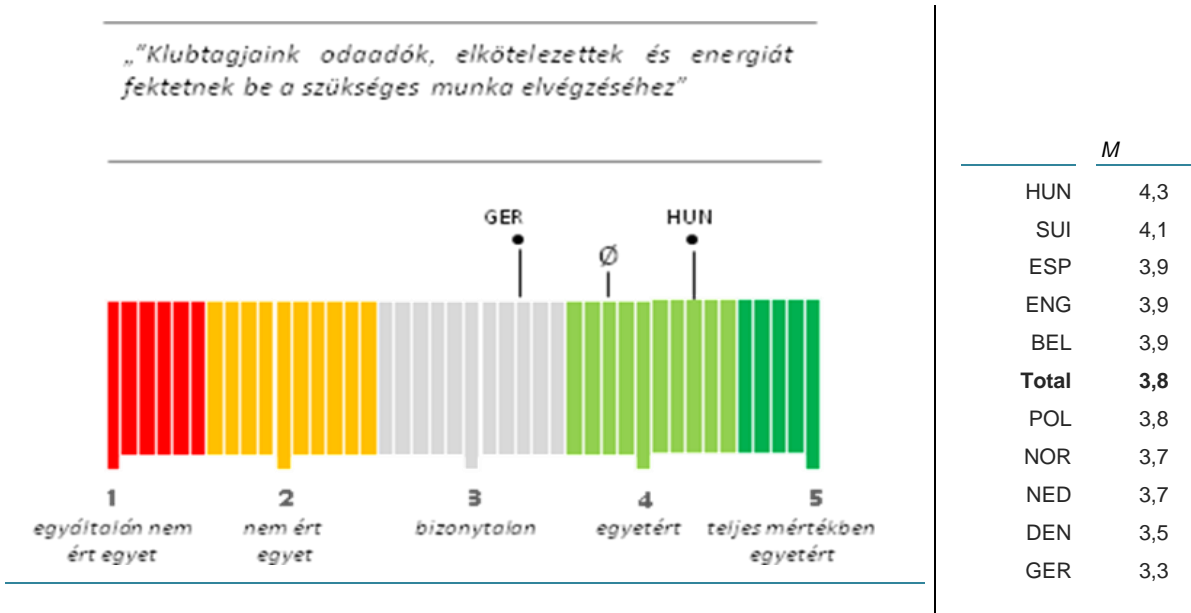
Mennyire elégedettek a sportegyesületek a tagjaiktól kapott segítséggel?

A sportegyesületek vezetői/képviselői általában egyet értenek azzal a kijelentéssel, hogy az önkéntesség nem csak mint erőforrás játszik fontos szerepet egy sportegyesület életében, hanem társadalmi értéként is kiemelkedő jelentőségű. Az országok többségében az egyesületek azt tartanák ideálisnak, ha a klubok kizárólag önkéntesek irányításával működnének, erre vonatkozóan a svájci és a német egyesületek kifejezetten magas a legyél egyesületek pedig kifejezetten alacsony értéket értek el. → 3. Ábra.



3. Ábra: A klub önkéntességgel kapcsolatos magatartásai és elvárásai

(SIVSCE 2015-2017)



4. Ábra: A klub tagsági támogatásának elégedettsége

(SIVSCE 2015-2017)

A klubok képviselői kivétel nélkül minden országban általában elégedettek azzal a segítséggel, amelyet a klubtagoktól kapnak. Néhány országban azonban vannak olyan egyesületi képviselők is, akik nem tartják megfelelőnek tagjaik szenvedélyét, elkötelezettségét és energiáját a klubban elvégzendő munkához. → 4. Ábra. E fenti kijelentés különösen Németországra és Dániára igaz, ahol meglehetősen magasak az elvárások arra vonatkozóan, hogy a klubot kizárólag önkéntesek vezessék.

Az önkéntesek toborzása és megtartása problémát jelent-e a sportegyesületek számára?

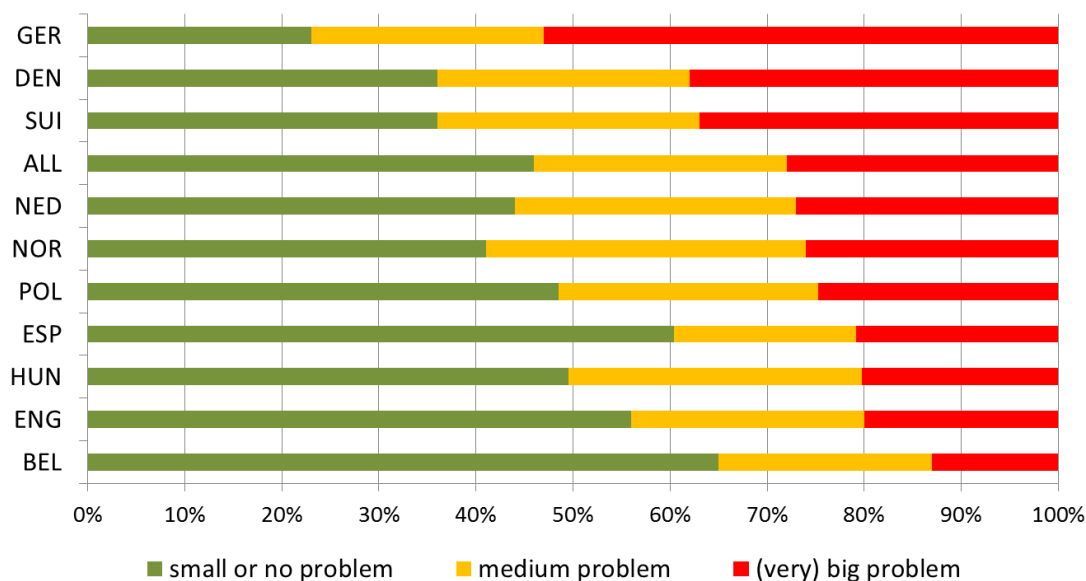
A kutatás eredményei szerint több sportegyesület egyik legnagyobb kihívása, hogy elegendő emberi erőforrást biztosítson az elvégzendő feladatokhoz. Ez minden olyan területre vonatkozik, ahol önkéntesek vannak (például edzőként, bíróként stb.), de különösen igaz a testületek közreműködésére (elnökség, bizottságok). A toborzás és a megtartás nagyobb kihívást jelent Németországban, Dániában és Svájcban, ugyanakkor Belgiumban csak néhány klubot érint → 5. Ábra.

A vezető testületekre vonatkozó önkéntes toborzás és megtartás nehézsége láthatóan mind a tíz ország sportegyesületeire vonatkozik. Legkifejezettebb ez a probléma Németországban, de Svájcban és Dániában is hasonlóan magas értékeket kaptunk. A többi országban, igaz kisebb mértékben, de jelzik a terület kihívásait az adatok. A vezető testületekbe történő önkéntes toborzás és megtartás nehézsége, mint probléma érzékelése összefügghet az önkéntesek általi kizárólagos vezetés elvével való egyetértéssel és az arról való vélekedéssel. A két tényező együttjárása létezhet annak ellenére, hogy az összefüggését a klubfelmérés adatai statisztikailag nem erősítették meg. A kutatásban azok a klubok, amelyek azt jelezték, hogy vezetői szinten problémákkal küzdenek önkéntesek toborzásában és megtartásában, mégsem jelezték nagyobb igényt arra, hogy a klubokat ne kizárólag önkéntesek vezessék.

Egy másik, ebben a kontextusban elemzett szempont a fizetett menedzsment (ügyvezetés) szerepe: vajon egy fizetett menedzser (ügyvezető) csökkentheti-e az önkéntesség esetleges problémáit a vezető testületekben? A klubszintű eredmények azt mutatják, hogy nincs különbség a szerint, hogy egy klub fizetett ügyvezetőt alkalmaz, vagy sem. Így más, specifikusabb tényezők megismerésére van szükség, amelyek a létező problémák szempontjából relevánsak az önkéntesség területén.



*"Bizonyos problémák mennyire súlyosak jelenleg a sportegyesületben?
- Az önkéntesek toborzása / megtartása a testületekben "*



5. Ábra: A sportklubok észlelt problémái: Az önkéntesek toborzása / megtartása a testületekben

(SIVSCE 2015-2017)

Mit tesznek a klubok az önkéntesek toborzása és megtartása érdekében?

Eredményeink szerint az európai sportegyesületekre általában elmondható, hogy aktívan toboroznak önkénteseket, és igyekeznek megtartani is őket.

Tízből kilenc egyesület legalább egy konkrét tevékenységet végez önkéntesei toborzása és megtartása céljából. A klubok átlagosan mindössze 13%-a jelezte, hogy az önkénteseiért nem tesz semmilyen erőfeszítést → 6. Ábra. Az országok között azonban jelentős eltérések vannak: a norvég egyesületek 6%-a, a spanyolok 19%-a, míg a belgák 44%-a jelezte, hogy nem tesz semmi különöset az önkéntesek toborzása és megtartása érdekében. Belgium esete különösen érdekes, mert mindezek ellenére sem jelent kihívást egyesületeik számára a megfelelő számú önkéntes biztosítása.

A vizsgált tíz országban működő sportegyesületek többségében az önkéntesek toborzásának elsődleges módja a jelenlegi/aktív önkéntesek meglévő hálózatán keresztül valósul meg. Az önkéntesek ösztönzése többnyire verbálisan történik az érintett országok egyesületeinek több mint 50%-ában. Ezzel szemben a kluboknak csak kisebb hányada toboroz a meglévő klubtagok csoportján kívül önkénteseket (7% és 25% között) → 7. Ábra.

A klubok egyharmada közvetlenül jelzi elvárásait tagjainak (38%) vagy a szülőknek a fiatalok esetében (28%), hogy önkéntes feladatok ellátására segítséget kapjanak. Még kevésbé gyakoriak az olyan formális intézkedések, mint az önkéntesek toborzásával kapcsolatos írásos tervek/stratégiák, vagy az önkéntesek menedzsmentjének feladatával külön megbízott önkéntes vagy fizetett munkatárs alkalmazása. Az európai sportegyesületek mindösszesen 7%-a jelezte, hogy van valamilyen önkéntesekre vonatkozó terve írásban; és 14%-a, hogy van az önkéntesek koordinálásával megbízott személy.



6. Ábra: Klubok megosztottsága, amelyek legalább egy tevékenységet végeznek az önkéntesek toborzása és megtartása érdekében (SIVSCE 2015-2017)

Mindent összevetve, sokkal gyakoribbak az önkéntesek toborzására és megtartására irányuló hagyományos, a sportegyesületi tagok személyes kapcsolatain keresztül toborzó formák, mint a formális intézkedések, melyekre példa a képzés, képesítés vagy továbbképzés költségének megtérítése, írásos stratégiák és tervek, esetleg sajátos önkéntes menedzsment rendszer működtetése.

"Milyen intézkedéseket tesz az egyesület önkéntesek toborzása és megtartása érdekében?"

- 57%** A klub elsősorban az aktív önkéntesek és tagok hálózatain keresztül toboroz
- 55%** A klub önkénteseit szóban ösztönzi és motiválja
- 45%** A csapatösszetartás erősítése érdekében a klub összejöveteleket és bulikat szervez önkéntesei számára
- 38%** A klub számít a tagok önkéntes munkájának hozzájárulására
- 33%** A klub kifizeti az önkéntesek képzését vagy képesítését
- 28%** A klub tájékoztatja azon gyermekek szüleit, akik tagjai az egyesületnek, hogy számít önkéntes munkájukra
- 24%** A klub természetbeni juttatásokkal díjazza önkénteseit
- 14%** A klub tagjaitól függetlenül próbál önkénteseket toborozni
- 14%** A klubban van kifejezetten az önkéntes menedzsmentért felelős önkéntes vagy fizetett alkalmazott
- 7%** A klubnak írásos szabályrendszere van az önkéntesek toborzására

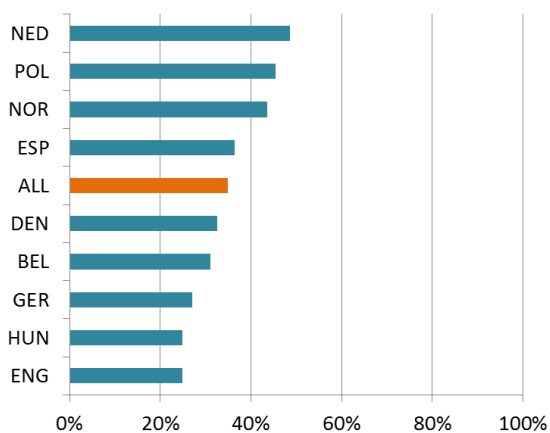
7. Ábra: Az önkéntesek toborzására és megtartására irányuló intézkedések (SIVSCE 2015-2017)

A kutatásban résztvevő országok között azonban igen nagy eltérések vannak. Az angol sportegyesületek például sokkal nyitottabbak az önkéntesmenedzsment formális intézkedéseire, mint a többi ország klubjai. Az önkéntesek képzésekben, továbbképzésben való ingyenes részvételének biztosítása jó példa a különbségek érzékeltetésére, hiszen ez a forma jellemzőbb az érettebb, "tapasztaltabb", mondhatjuk nagyok demokratikus múlttal rendelkező országok sportszervezeteinél. A "fiatalabb" sportszervezeteknél, melyek kutatásunkban főleg a lengyel, magyar és spanyol egyesületek közül kerültek ki, kevésbé használják ezt az eszközt önkéntesek motiválására, hozzájárulásuk kompenzálására. → 8a-f Ábrák.

Az önkéntesek megtartására és toborzására kínált lehetőségek többsége jellemzően a nagyobb taglétszámú egyesületnél fordulnak elő. Különösen az 500 tagot meghaladó klubok alkalmaznak gyakran különböző módszereket, intézkedéseket. Valószínű, hogy több a feladat ezeknél az egyesületeknél és a nagyobb önkéntes létszámigény szükségessé teszi a nagyobb és a tervezettebb erőfeszítéseket az önkéntes toborzásban is.

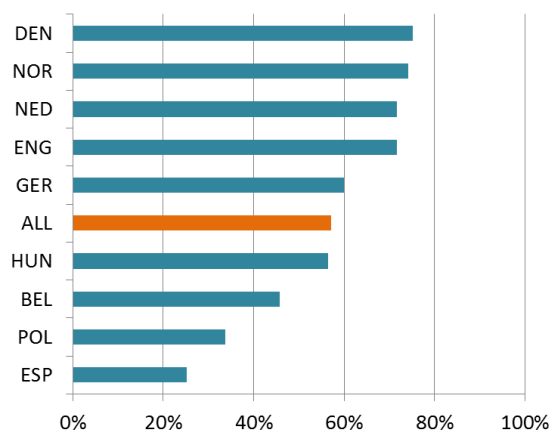
Az 50 főnél kevesebb tagból álló sportegyesületek 25%-a nem tesz semmi különöset az önkéntesek toborzásáért és megtartásáért. Ezekben az egyesületekben a tagok önkéntes hozzájárulását az egyesületek elvárják, a civil hozzájárulás mérvadó koncepció a működésben. Feltehetően nagyobb a közösségi nyomás is a kevesebb taggal rendelkező egyesültek esetében a közösségi életben való részvételre, mert itt szinte mindenki mindenkit személyesen ismer.

A klub számít a tagok önkéntes munkájának hozzájárulására



8a. Ábra: Az önkéntesek toborzására és megtartására irányuló intézkedések országonként

A klub elsősorban a jelenlegi önkéntesek és tagok hálózatain keresztül toboroz

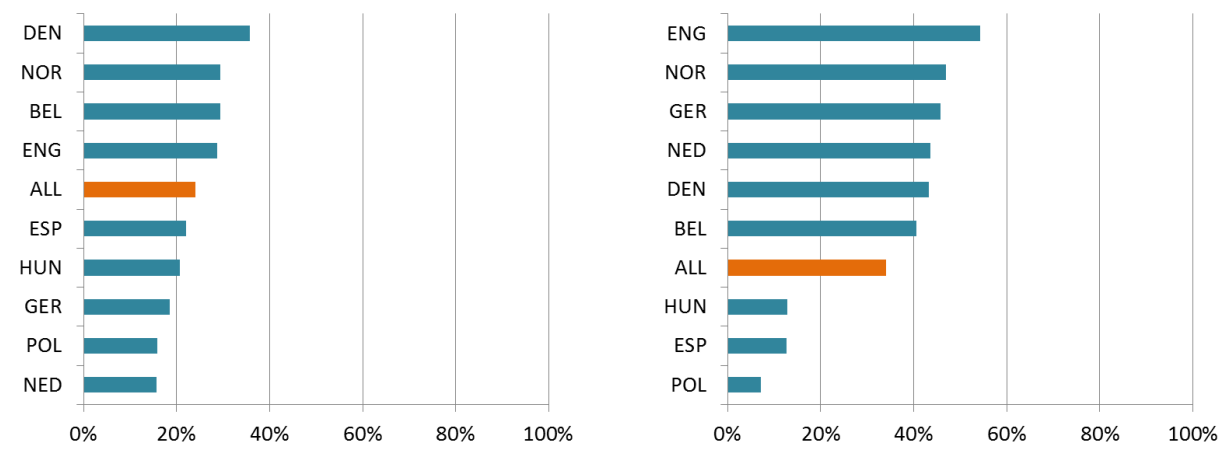


8b. Ábra: Az önkéntesek toborzására és megtartására irányuló intézkedések országonként

A klub természetbeni juttatásokkal díjazza önkénteseit

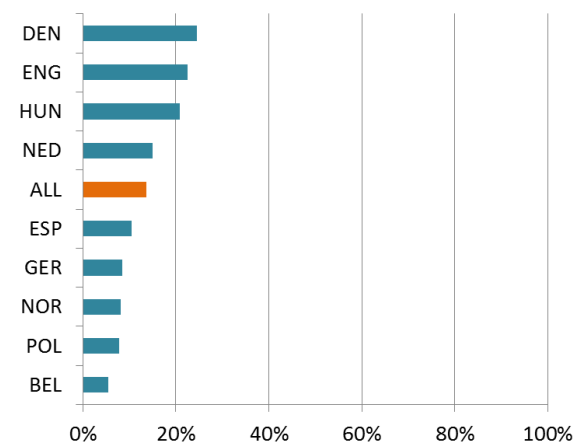
A klub kifizeti az önkéntesek képzését vagy képesítését

(SIVSCE 2015-2017)



A teljes- vagy félállásban fizetett menedzsmenttel rendelkező klubokban gyakrabban vannak formális intézkedések az önkéntesek toborzására és megtartására; ilyen például az önkéntesek menedzselésére-, a természetbeni juttatásokkal és írásos eljárással foglalkozó felelős személy foglalkoztatása. Valószínűleg ezek a klubok nyitottabbak az innovációra is, hiszen van fizetett menedzser, aki az ilyen intézkedéseket végrehajtja.

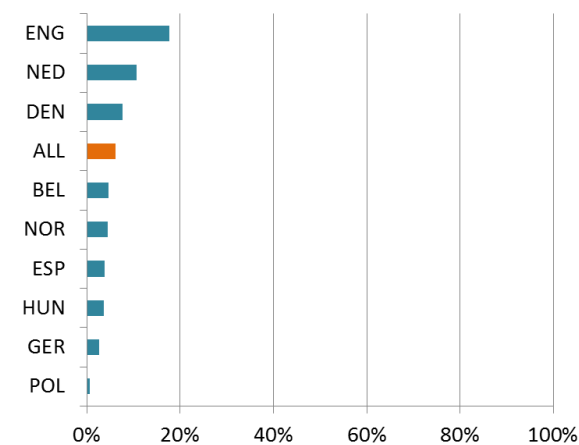
A klub kifejezetten az önkéntes menedzsmentért felelős önkéntest vagy fizetett alkalmazottat tart



8e. Ábra: Az önkéntesek toborzására és megtartására vonatkozó intézkedések országonként

(SIVSCE 2015-2017)

A klubnak írásos szabályrendszere van az önkéntesek toborzására



8e. Ábra: Az önkéntesek toborzására és megtartására vonatkozó intézkedések országonként

(SIVSCE 2015-2017)

Az önkéntesség feltételeit hogyan ítélik meg az önkéntesek egyesületükben?

A 2. táblázatban az látható, hogy az önkéntesek mind a 10 országban érdekesnek és kihívásnak találják feladataikat, munkájukat értékelik és elismerik. Általában önállóan végzik feladataikat, tájékoztatást kapnak a feladatvégrehajtáshoz klubjuk fontos ügyeiről, és önkéntes munkájukat más klubtagok is támogatják. Kizárólag önkéntes munkáért járó juttatások és fizetések nem jellemzőek az európai sportklubok önkénteseire.



Foto: Bent Nielsen/DGI Fotoarkiv

(SIVSCE 2015-2017)

Bár különbségek vannak az egyes országok között, mégis meglehetősen hasonló az önkéntesek az önkénteskedés körülményeiről alkotott képe Európában. Van azonban néhány észrevehető kivétel a visszajelzésekben; ilyen például a Magyarországon közreműködő önkéntesek klubjuktól kapott viszonylag alacsony elismerése, a dán önkéntesek alacsonyabb autonómiája, vagy a holland önkéntesek esetében a konstruktív visszajelzések hiánya → 2. Táblázat.

2. tábla: Az önkéntesek körülményei és feltételei a klubban

	ALL	BEL	DEN	ENG	GER	HUN	NED	NOR	POL	ESP	SUI
Milyen mértékben ért egyet a következő állításokkal a klubban végzett önkéntes közreműködéséről?											
Önkéntes munkámat megbecsülik	4,2	4,2	4,3	4,5	4,1	4,4	4,1	4,3	4,0	4,0	4,2
A feladatok érdekesek és kihívásokkal teli	4,0	3,9	4,0	4,1	4,0	4,2	3,7	4,1	4,0	4,2	4,0
Önállóan végezhetem munkámat	3,9	4,0	3,3	3,8	4,3	4,2	3,9	3,6	3,9	3,9	4,3
Kaptam tájékoztatást a klub legfontosabb ügyeiről	3,9	3,9	3,5	4,2	3,9	4,3	3,6	3,8	3,9	4,1	4,1
Más klubtagok segítik munkámat önkéntesként	3,9	3,8	4,0	4,2	3,7	3,8	3,7	4,0	3,9	4,1	3,9
Önkéntesként vélt problémáimat és agályait komolyan veszik	3,8	3,7	3,8	3,9	3,8	3,9	3,5	3,6	3,7	4,0	3,8
A klub megbecsüli önkéntes munkámat	3,6	4,2	4,1	3,1	3,1	2,8	4,0	4,0	3,4	3,9	3,3
Konstruktív visszajelzést kapok a klub menedzsmentjétől, vezetőségétől	3,4	3,5	3,3	3,3	3,2	3,8	2,9	3,3	3,6	3,9	3,2
Béren kívüli juttatásokban részesülök (például csökkentett tagdíj)	2,3	2,5	2,5	2,2	1,8	1,9	2,1	1,9	2,5	2,3	2,9
Anyagi juttatásban részesülök önkéntes munkámért	1,9	2,2	1,7	1,4	2,0	1,9	1,9	1,4	2,5	2,2	2,2

(SIVSCE 2015-2017)



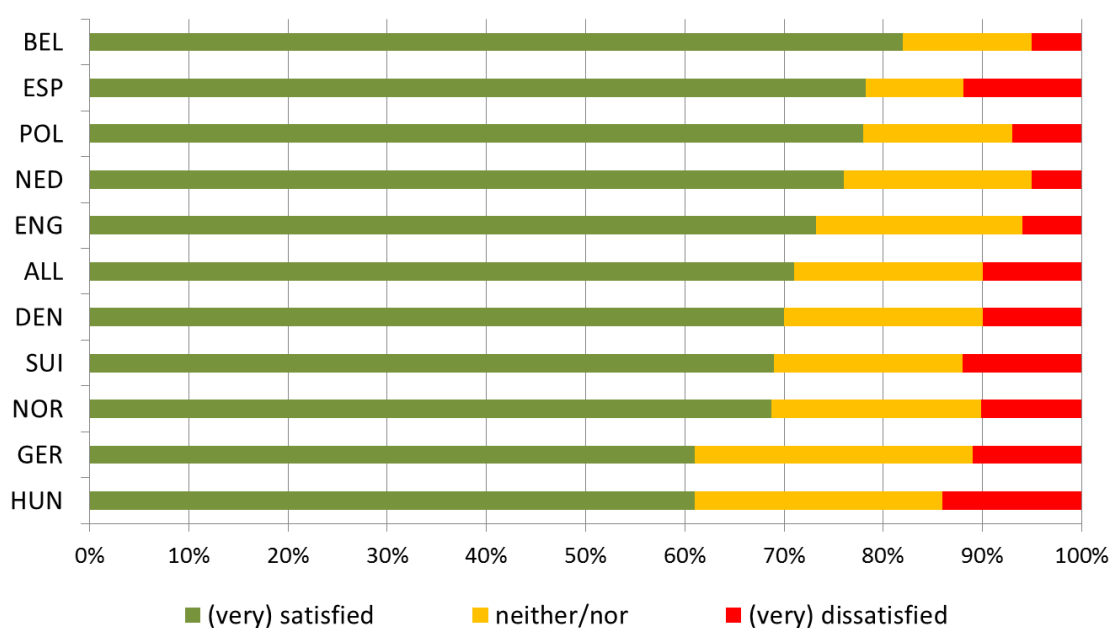
Foto: Brian Nonbo/Dansk Firmidræt

(SIVSCE 2015-2017)

Mennyire elégedettek az önkéntesek a klubjuk által nyújtott támogatással?

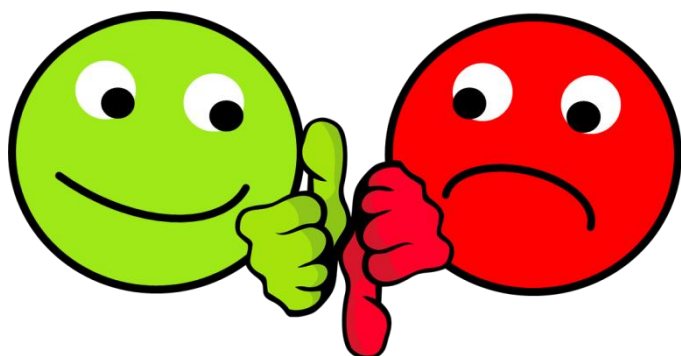
Összességében az európai sportegyesületek önkénteseinek többsége elégedett a munkakörülményekkel. A közreműködő országokban a válaszadók legalább 60% -a elégedett vagy nagyon elégedett a klubra jellemző körülményekkel. Az önkéntesség egyes szempontjaira vonatkozó különbségek, úgy tűnik, klubszinten kisebbek (lásd fent), mint az önkéntesek általános elégedettsége. Legmagasabb elégedettségi szint Belgiumban és Lengyelországban található, míg a legalacsonyabb Németországban és Magyarországon → 9. Ábra.

"Mennyire elégedett klubjának önkéntes feltételeivel?"



9. Ábra: Az önkéntesek általános elégedettségi feltételei

(SIVSCE 2015-2017)



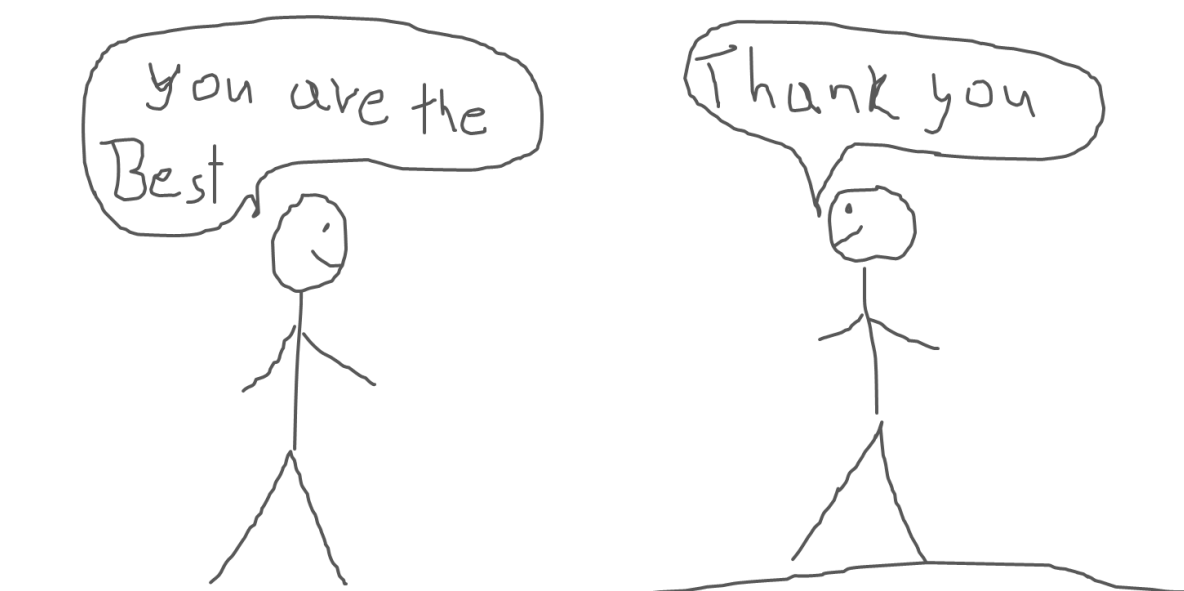
A tanulmányban feltett kérdések nem mindegyike kapcsolódik szorosan a klub önkénteseinek helyzetéhez, éppen ezért érdekes a válaszok, mivel mégis befolyásolják az önkéntesek általános elégedettségét. Az elvégzett munka megbecsülése nagyobb összefüggést mutat az általános elégedettséggel, mint az önkéntes munkáért járó juttatások vagy egyéb más kézzel fogható ösztönzők. → 10. Ábra.

Mennyire szoros az összefüggés az egyes felvetések és az önkéntesek általános elégedettsége között klubjuk önkéntes feltételeiről?

nagyon	<ul style="list-style-type: none">■ Az önkéntes munkám megbecsült■ Önkéntesként vélt problémáimat és aggályaimat komolyan veszik■ A klub tiszteli önkéntes munkámat
kicsi	<ul style="list-style-type: none">■ Konstruktív visszajelzést kapok a klub menedzsmentjétől, vezetőségétől■ Kapok tájékoztatást a klub legfontosabb ügyeiről■ A feladatok érdekesek és kihívásokkal teli
nincs	<ul style="list-style-type: none">■ Béren kívüli juttatásokban részesülök (például csökkentett tagdíj)■ Önállóan végzem munkámat■ Anyagi juttatásban részesülök önkéntes munkámért

10. Ábra: Az önkéntesség egyes aspektusainak relevanciája az általános elégedettséghez viszonyítva

(SIVSCE 2015-2017)



Melyek a legígéretesebb önkéntes menedzsment stratégiák?

Azok a klubok, amelyek az önkéntesek számának növekedéséről számoltak bet, viszonylag sűrűbben alkalmazzák a következő intézkedéseket:

- felelős személy kinevezése az önkéntesek kezelésre,
- önkénteseknek természetbeni juttatások nyújtása,
- saját önkénteshálózaton keresztüli toborzás.

A fentiek alapján feltételezhető, hogy ezek az intézkedések pozitívan befolyásolják az önkéntesek toborzását és megtartását. Bár az összefüggések gyengék; más intézkedések esetén prdog, mint például írásos terv készítése az önkéntes munkaerő toborzására, vagy az önkéntesek képzése és képesítése, nem mutathatók ki.

Az önkéntesek elégedettségének szintjét szinte minden vizsgált dimenzió befolyásolja, minden mérési szempont relevánsnak mutatkozott. Az elégedett önkéntesek és az elégedetlen önkéntesek összehasonlítása a következő tényezőket emelte ki:

- elismerés (önkéntes munkát megbecsülik és tisztelik)
- szervezés/vezetés (visszajelzés és információ)
- önkéntesek támogatása, munkájuksegítése

Ezek mellett az önkéntes elégedettségben kevésbé játszanak szerepet az anyagi hozzájárulás tényezői, az érdekes feladatok elvégzése és az önálló munkavégzés szempontjai.

Az önkéntesség sajátos feltételei sokkal relevánsabbak, mint más tényezők, úgy mint az önkénteskedés gyakorisága vagy az önkéntes munkaórák. Azok az önkéntesek, akik rendszeresen vállalnak önkéntes munkát (legalább hetente egyszer) csak kevéssel elégedettebbek mint azok az önkéntesek, akik évente egyszer vagy kétszer önkénteskednek; és nincs összefüggés az elégedettség és közreműködés időtartama (havonta végzett önkéntes munkaórák száma) között sem.

Végül az önkéntesek elégedettsége szempontjából érdemes közelebbről megvizsgálni a klub strukturális feltételeinek relevanciáját. A klub nagysága (tagok száma) és a menedzsmenten belüli fizetett alkalmazott megléte között nincs összefüggés az önkéntesek elégedettsége szempontjából. Nem mutatható ki statisztikai összefüggés az önkéntesek toborzására és megtartására irányuló különböző intézkedések között sem (például az önkéntesek szervezéséért felelős személy vagy az önkéntesek toborzására irányuló írott stratégia).

Összességében, az önkéntesek elégedettségének és az önkéntesek sikeres toborzásának és megtartásának legmeghatározóbb eleme egyéni szinten jön létre; ennek kimenetele olya lesz, ahogy azt az önkéntesek egyenként érzékelik és értékelik. Ezért, az önkéntesség szervezeti szinten történő előmozdításához nem elegendő egy adott intézkedés vagy eljárás végrehajtása, ezeknek megfelelő módon kell jutnia minden egyes önkénteshez. Sikert a toborzásban vagy a meglévő önkéntesek megtartásában az hozhat, ha az erőfeszítések személyes szinten tudnak érvényesülni egy egyesület és az önkéntesek között.

GYORSJELENTÉS SPORT KLUBOKNAK

A sportegyesületek kutatása egyben a sportegyesületeket érintő és érdeklő kérdések kutatását is jelentheti. A "Gyorsjelentés Sportegyesületeknek" című kiadványsorozat megjelentetésével a "SIVSCE-projekt" partnerei ezt is figyelembe vették.

A kutatási eredményeket oly módon csoportosítottuk a sorozatban, hogy az egyesületekben és a szövetségekben dolgozó felelős személyek gyors áttekintést kaphassanak a megszerzett ismeretekről, kiemelve a sportágazat legfontosabb szempontjait.

A kiadvány igyekezett a rendszerezett bemutatás és a közérthetőség elveit követni; a gyakorlati használhatóság érdekében kissé eltávolodni a tudományos közlés általános szabályaitól és az érdeklődés felkeltése céljából csak a legfontosabb szempontokra és kérdésekre korlátozta magát.

Kutatási jelentések, tudományos publikációk és más, a témára vonatkozó írások bővebben a weboldalon olvashatók → www.sdu.dk/sivsce

A magyar nyelvű kivonatok és dokumentumok a → www.tf.hu/sportegyesuleti-kutatas

AUTHORS

A *Gyorsjelentés sportegyesületeknek 1-5.* kiadványsorozatban bemutatott eredmények a következő szerzők és intézmények közös kutatásával valósult meg:

Adler Zwahlen, Jenny; Albrecht, Julia (University of Bern, SUI); **Breuer, Christoph** (German Sport University, GER); Bürgi, Rahel (Lamprecht und Stamm Sozialforschung und Beratung AG, SUI); Claes, Elien (KU Leuven, BEL); **Elmose-Østerlund, Karsten** (University of Southern, Denmark, DEN); **Feiler, Svenja** (German Sport University, GER); Gerbert, Angela (Lamprecht und Stamm Sozialforschung und Beratung AG, SUI); Illmer, Daniel (DOSB Leadership Academy, GER); **Ibsen, Bjarne** (University of Southern Denmark, DEN); Lamprecht, Markus (Lamprecht und Stamm Sozialforschung und Beratung AG, SUI); **Llopis-Goig, Ramon** (University of Valencia, ESP); **Nagel, Siegfried** (University of Bern, SUI), **Nichols, Geoff** (University of Sheffield, ENG); **Perényi, Szilvia** (University of Physical Education Budapest and University of Debrecen, HUN); **Piatkowska, Monika** (Josef Pilsudski University of Physical Education in Warsaw, POL); **Scheerder, Jeroen** (KU Leuven, BEL); **Seippel, Ørnulf** (Norwegian School of Sports Sciences, NOR); **Steinbach, Dirk** (DOSB Leadership Academy, GER); **van der Roest, Jan Willem** (Mulier Institute, NED); **van der Werff, Harold** (Mulier Institute, NED)



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA



NIH NORGES
IDRETTSHØGSKOLE



SDU
UNIVERSITY OF
SOUTHERN DENMARK

KU LEUVEN

u^b
UNIVERSITÄT
BERN

mulier institute

DOSB FÜHRUNGS-
AKADEMIE

Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne
Institut für Sportökonomie
und Sportmanagement
Institute of Sport Economics
and Sport Management

The
University
Of
Sheffield.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

