

Badanie klubów sportowych w Europie – wyniki badań dla praktyków

Zarządzanie wolontariatem w klubach sportowych w Europie

CELE

O czym jest ta broszura?

Podczas gdy dane demograficzne i charakterystyka wolontariuszy zostały już przedstawione w poprzedniej części „Podstawowych faktów” → [Podstawowe fakty dotyczące klubów sportowych nr 2](#), niniejsze opracowanie skupia się na aspektach zarządzania wolontariatem w klubach sportowych w Europie. Z tej broszury dowiesz się, jakie środki i strategie kluby sportowe powinny zastosować, aby rekrutować i utrzymać wolontariuszy? Czy jedno ze strategii są bardziej skuteczne niż pozostałe?

PODSTAWY TEORETYCZNE

Czym jest zarządzanie wolontariatem?

Nie istnieje żadna powszechnie przyjęta teoria, czym jest lub, czym powinno być zarządzanie wolontariatem, a poszczególne podejścia do tego zagadnienia proponują różne strategie, środki i procesy do systematycznego wspierania i promowania wolontariatu w sporcie.

Co więcej, pojęcie zarządzania wolontariatem jest kontrowersyjne. Na przykład, możemy krytykować sam termin zarządzania wolontariatem, ponieważ może on implikować, że wolontariusze uważani są za zasób ekonomiczny. Podejściu temu można również zarzucić, że przenosi pojęcia z sektora komercyjnego do obszaru wolontariatu należącego do sektora pozarządowego.

Pomimo że, są to istotne kwestie, takie rozważania teoretyczne nie leżą w zakresie projektu SIVSCE. Zamiast tego, wykorzystano empiryczne podejście badawcze do analizy, dotyczącej działalności europejskich klubów sportowych, aby zapewnić odpowiednie wsparcie wolontariuszy oraz ocenić czy interesy wolontariuszy są uwzględnione w tym procesie.

ISTOTA BADANIA

Dlaczego kluby i federacje powinny być zainteresowane zarządzaniem wolontariatem?

Wolontariat jest najważniejszym zasobem klubów sportowych, umożliwiającym im funkcjonowanie i zapewnienie interesujących programów swoim członkom. Chociaż nasze dane nie wspierają ogólnej tezy, że zaangażowanie wolontariackie jest w regresie (kryzys wolontariatu), wiele klubów sportowych zgłasza trudności w rekrutacji i utrzymaniu odpowiedniej liczby wykwalifikowanych wolontariuszy (patrz poniżej). Odnosi się to ogólnie do wolontariuszy w sporcie oraz wolontariuszy piastujących określone funkcje w zarządzie klubów. Dlatego też, następnym logicznie wysuniętym pytaniem jest, co charakteryzuje kluby, które są bardziej skuteczne w rekrutacji i utrzymaniu wolontariuszy oraz w jaki sposób kluby mogą skutecznie zarządzać lub wspierać swoich wolontariuszy?

METODY BADAŃ

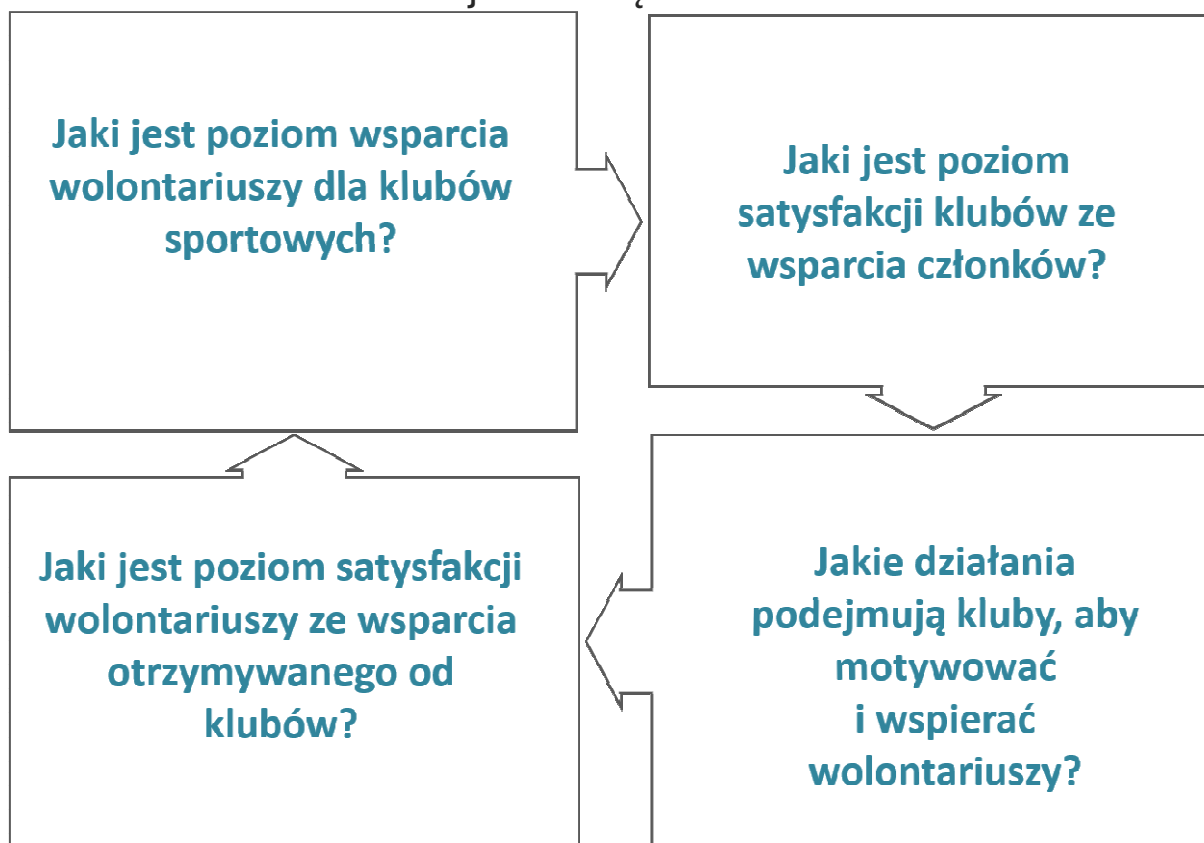
W jaki sposób analizowano strategię zarządzania wolontariatem?

W ramach projektu SIVSCE („Społeczna integracja i wolontariat w klubach sportowych w Europie”) zbierano dane porównawcze na podstawie przeprowadzonych dwóch potężnych badań sondażowych. W pierwszym wzięło udział ponad 35 tysięcy klubów sportowych z 10 europejskich państw. Drugie z nich było badaniem uzupełniającym, w którym przeprowadzono ankiety pośród ponad 13 tysięcy członków klubów. Członkowie ci należeli do blisko 650 klubów wybranych z pierwszego badania. → [Podstawowe fakty dotyczące klubów sportowych nr 1.](#)

Wolontariat w sporcie był kluczowym zagadnieniem w obu badaniach. Aby określić ilościowy poziom wolontariatu w sporcie, obliczono współczynnik liczby wolontariuszy w stosunku do liczby członków klubu, a przedstawiciele klubów zapytano czy liczba wolontariuszy w ciągu ostatnich pięciu lat zwiększyła się lub zmniejszyła. Ten ilościowy rozwój wolontariatu sprawdzono w perspektywie innych problemów i wyzwań klubów biorących udział w badaniu. Co więcej, zapytano przedstawicieli klubów o szczegóły dotyczące ich nastawienia wobec wolontariatu, a także podejmowane strategie zarządzania wolontariatem. W przypadku klubów, które uczestniczyły również w badaniu członków, działania zarządcze wolontariatem na poziomie klubowym można było powiązać z satysfakcją poszczególnych wolontariuszy oraz warunkami dla wolontariatu w danym klubie.

Leżący u podstaw badania model ewaluacji wolontariatu opisany jest na Rys. 1. Założeniem jest, że kluby wdrażają różne środki, aby motywować i wspierać swoich wolontariuszy w wyniku lub reakcji na aktualny poziom wolontariatu ze strony swoich członków. Liczba i jakość ich strategii zarządzania powinna mieć wpływ na to, jak wolontariusze postrzegają warunki wolontariatu w klubie, a wyższy poziom zadowolenia wolontariuszy powinien pociągać za sobą wyższy poziom wsparcia wolontaryjnego → [Rys. 1.](#)

Model ewaluacji – Zarządzanie wolontariatem



Rys. 1: Model ewaluacji zarządzania wolontariatem w klubach sportowych

WYNIKI

Jaki jest poziom wsparcia wolontariuszy dla klubów sportowych?

Średni, względny udział stałych wolontariuszy (na stałych stanowiskach) wobec całkowitej liczby członków oraz wolontariuszy wspierających klub doraźnie (bez stałego stanowiska) wynosi w obu przypadkach 19% → Tab. 1. Zatem blisko czterech na dziesięciu członków klubu działa jako wolontariusz. Wyniki badania sugerują nawet wyższe wartości, jednakże, można to wyjaśnić poprzez potencjalnie większe zaangażowanie tych wolontariuszy, którzy wypełnili kwestionariusz.

Tab. 1: Stali i doraźni wolontariusze (względny udział w całkowitej liczbie członków klubu; w kolejności malejącej)

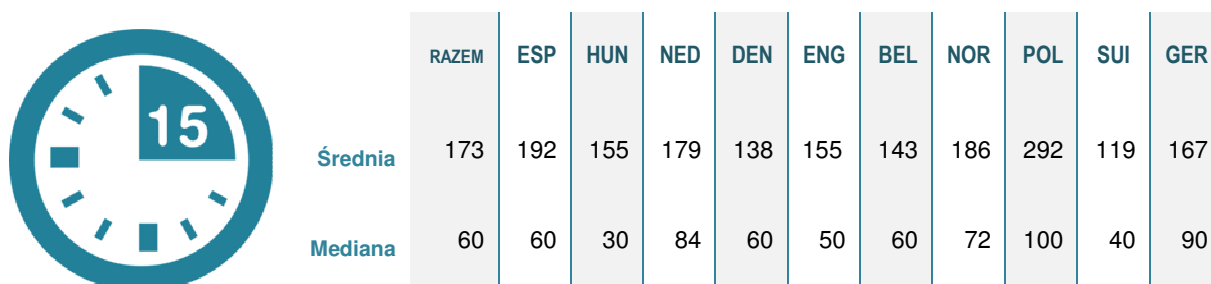
	RAZEM	ESP	HUN	NED	DEN	ENG	BEL	NOR	POL	SUI	GER
Stali wolontariusze (Udział względny w %)	19	23	22	21	20	20	19	19	18	14	13
Doraźni wolontariusze (Udział względny w %)	19	18	16	13	14	6	18	16	13	25	17

Częstotliwość pracy wolontaryjnej nie różni się zbytnio w poszczególnych krajach. Średnio, więcej niż czterech na dziesięciu wolontariuszy jest aktywnych przynajmniej raz w tygodniu, a około pięć procent z nich przez minimum pięć dni w tygodniu.

Wolontariusze deklarują spędzanie 173 godzin rocznie na pracy wolontaryjnej, liczby te wahają się od 119 godzin w Szwajcarii do 292 godzin w Polsce → Rys. 2. Średnia 173 godzin w zasadzie równa się pełnemu miesiącowi pracy przy założeniu standardowego 40-godzinnego tygodnia pracy.

Równie interesujące, co całkowita liczba wypracowanych godzin i różnice pomiędzy badanymi krajami, jest porównanie pomiędzy wartościami średnimi i medianą. W przypadku wszystkich badanych państw, mediana (wartość rozdzielająca grupę na połowę) jest znacząco niższa niż średnia. Wskazuje to, że wyróżnić można mniejszą grupę bardzo zaangażowanych wolontariuszy, poświęcających wiele godzin na pracę, podczas gdy większa grupa wolontariuszy spędza znacznie mniejszą ilość czasu pracując na rzecz swoich klubów.

Roczna liczba godzin poświęcona przez członka klubu na pracę wolontaryjną

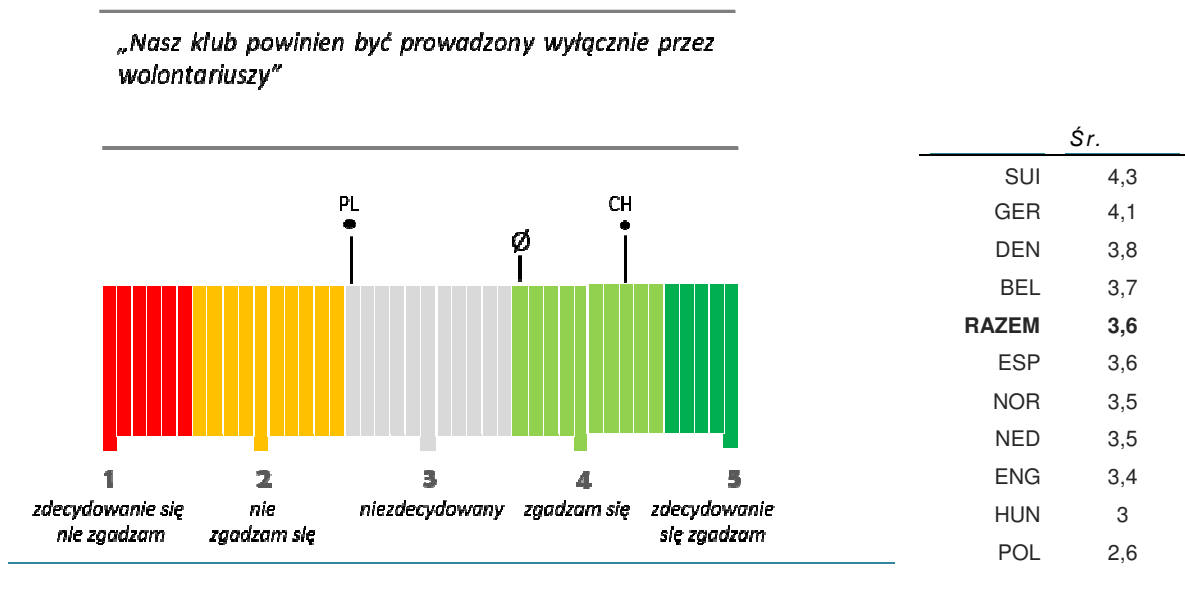


Rys. 2: Roczna liczba godzin poświęcona przez członka klubu na pracę wolontaryjną.

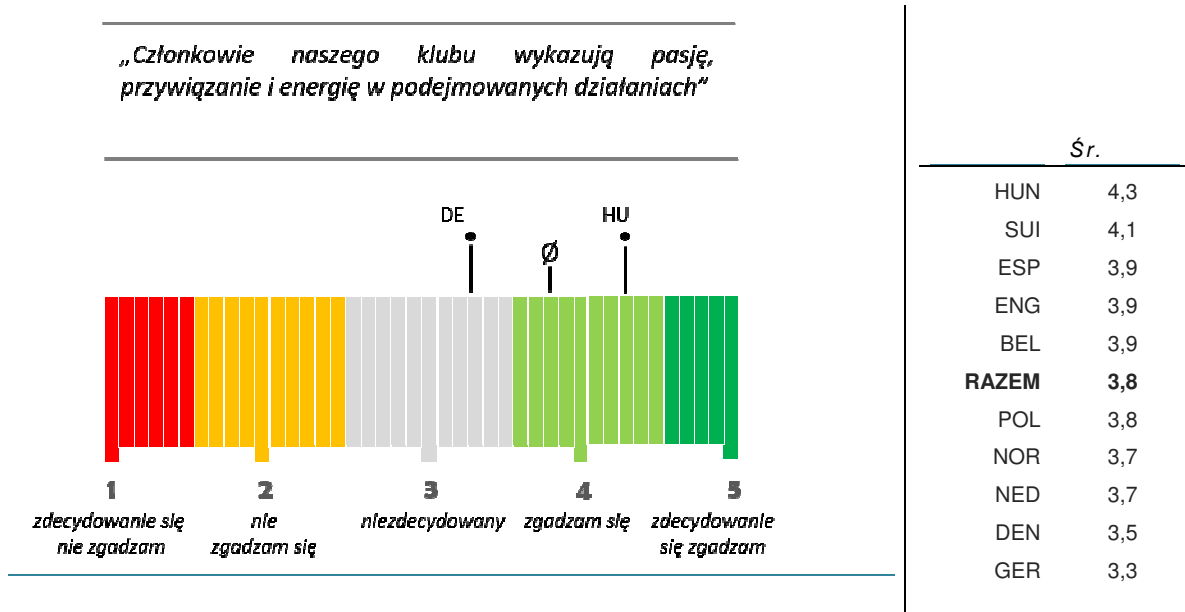
Badanie wykazało względną stabilność wolontariatu w sporcie. W większości państw, co najmniej 60% klubów stwierdziło, że liczba wolontariuszy w ciągu minionych 5 lat była mniej więcej taka sama. → Podstawowe fakty nr 2. Odnosi się to, jednak, jedynie do liczby osób, a nie liczby godzin poświęconych na pracę wolontaryjną.

Poziom satysfakcji klubów ze wsparcia członków

Istnieje generalnie wysoka akceptacja przedstawicieli klubów, wobec stwierdzenia, iż wolontariat odgrywa ważną rolę nie tylko w postaci zasobów, ale również wartości społecznej. W większości państw, znaczna liczba klubów wpisuje się w ideę, że kluby nie powinny być kierowane wyłącznie przez wolontariuszy. Jedynie polskie kluby raczej nie zgadzają się z takim stwierdzeniem → Rys. 3.



Rys. 3: Postawy i oczekiwania klubów wobec wolontariatu



Rys. 4: Zadowolenie klubów ze wsparcia członków

We wszystkich badanych państwach, przedstawiciele klubów są generalnie zadowoleni ze wsparcia otrzymywanego od swoich członków. Jednakże, w niektórych z nich, znaczna

część przedstawicieli klubów nie zgadza się ze stwierdzeniem, że ich członkowie wykazują wystarczającą pasję, przywiązanie i energię, które potrzebne są klubowi → [Rys. 4](#). Dotyczy to szczególnie Niemiec i Danii, gdzie oczekiwanie, że kluby powinny być prowadzone wyłącznie przez wolontariuszy jest szczególnie wysokie.

Czy rekrutacja i utrzymanie wolontariuszy stanowi problem dla klubów sportowych?

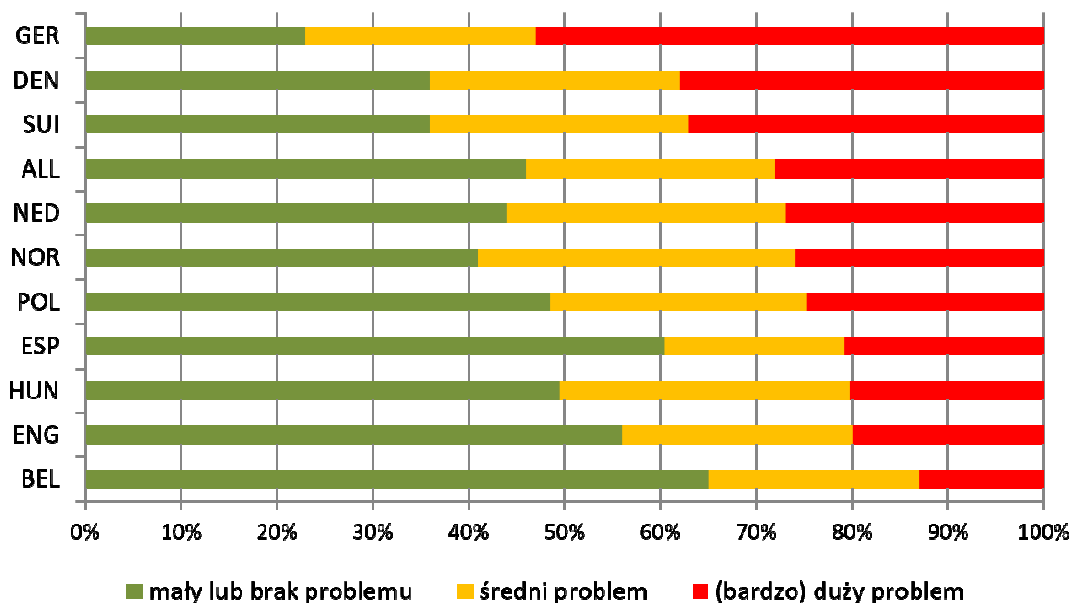
Badanie wykazało, że posiadanie wystarczających zasobów ludzkich postrzegane jest jako jedno z głównych wyzwań wielu klubów sportowych. Dotyczy to wszystkich obszarów, w których udzielają się wolontariusze (np. jako trenerzy, sędziowie, itd.), a w szczególności poziomu zarządczego. Rekrutacja i utrzymanie wolontariuszy wydaje się być istotnym wyzwaniem w Niemczech, Danii i Szwajcarii, podczas gdy jest to problem jedynie kilku klubów w Belgii → [Rys. 5](#).

Pomimo tych różnic, we wszystkich dziesięciu badanych państwach są kluby oceniające pozyskiwanie i utrzymanie wolontariuszy na poziomie zarządczym jako egzystencjalny problem ich klubu. W porównaniu do powyższych wyników, jest to całkiem interesujące, że liczba klubów, gdzie występuje takie wyzwanie jest najwyższa w Niemczech (15%), Szwajcarii (11%) i Danii (8%), podczas gdy w innych krajach wskaźnik ten wynosi maksymalnie 5%. Może to być postrzegane jako wskaźnik, określający istnienie korelacji pomiędzy nastawieniem, że klub powinien być prowadzony wyłącznie przez wolontariuszy i zgłoszeniem występowania istotnych problemów na poziomie zarządczym. Jednakże, wyniki badania nie wykazują żadnych związków pomiędzy tymi dwoma czynnikami. Kluby, w których występują problemy z rekrutacją i utrzymaniem wolontariuszy nie wskazują, że klub powinien być prowadzony wyłącznie przez wolontariuszy. Zatem, szczególna, narodowa tradycja wolontariatu nie może być wyjaśnieniem różnic pomiędzy poszczególnymi krajami.

Kolejnym aspektem analizowanym w tym kontekście była rola wynagradzanych zarządów klubów: Czy menadżer otrzymujący wynagrodzenie może zmniejszyć egzystencjalne problemy wolontariatu na poziomie zarządczym? Wyniki na poziomie klubowym pokazują, że nie ma różnic w związku z faktem czy klub zatrudnia zawodowego menedżera czy nie. Dlatego też, muszą istnieć inne, bardziej szczegółowe czynniki, które są związane z problemami wolontariatu w klubach sportowych.



„Jak poważne są obecne problemy w waszym klubie?
- Rekrutacja i utrzymanie wolontariuszy na poziomie zarządczym”



Rys. 5: Postrzegane problemy klubów sportowych: Rekrutacja i utrzymanie wolontariuszy na poziomie zarządczym

Jakie działania podejmują kluby w związku z pozyskaniem i utrzymaniem wolontariuszy?

Po pierwsze, warto zauważyć, że kluby sportowe w Europie aktywnie próbują pozyskiwać i utrzymywać wolontariuszy.

Blisko 9 na 10 klubów wdraża co najmniej jedno działanie mające na celu rekrutację i utrzymanie wolontariuszy. Tylko 13% klubów stwierdziło, że nie są aktywne w tym obszarze → Rys. 6. Wartości wahają się od 6% w Norwegii do 19% w Hiszpanii, z jednym istotnym wyjątkiem: 44% klubów w Belgii twierdzi, że nie podejmują żadnych działań w obszarze rekrutacji i utrzymania wolontariuszy. Jest to interesujące, ponieważ belgijskie kluby są klubami również najrzadziej zgłaszającymi problemy w tym obszarze.

W większości badanych klubów, głównym sposobem rekrutacji wolontariuszy jest rekrutacja poprzez istniejące sieci obecnych wolontariuszy. Wiele klubów dokonuje tego w sposób werbalny (ponad 50% wszystkich klubów w prawie wszystkich państwach). Z drugiej strony, zdecydowana mniejszość klubów próbuje rekrutacji poza gronem aktualnych członków (jedynie od 7% do 25%) → Rys. 7.

Okolo jedna trzecia klubów jasno wyraża swoje oczekiwania dotyczące otrzymania wolontaryjnego wsparcia od swoich członków (38%) lub rodziców dzieci (28%).

Środki formalne, jak posiadanie pisemnej strategii rekrutacji lub przydzielania zadań wolontariuszom, czy zadania dla regularnych pracowników w odniesieniu do zarządzania wolontariatem, są jeszcze mniej powszechne. Jedynie w przypadku 14% klubów istnieje pracownik

sprawujący funkcje zarządzania wolontariatem, a tylko 7% stwierdza posiadanie jakiegokolwiek oficjalnej strategii tym obszarze.



Rys. 6: Udział klubów z minimum jednym działaniem obszarze rekrutacji i utrzymania wolontariuszy

Ogólnie rzecz biorąc, bardziej tradycyjne formy rekrutacji i utrzymania wolontariuszy w postaci osobistych kontaktów i zachęt dla członków klubu są bardziej powszechne niż formalne środki jak opłata za kwalifikacje, czy pisemne strategie dotyczące szczegółowego zarządzania wolontariatem.

„Jakie środki podejmuje Twój klub w obszarze rekrutacji i utrzymania wolontariuszy?”

57%	Klub głównie rekrutuje poprzez siatkę obecnych wolontariuszy i członków
55%	Klub zachęca i motywuje wolontariuszy werbalnie
45%	Klub organizuje przyjęcia i spotkania towarzyskie dla wolontariuszy w celu wzmocnienia tożsamości grupy
38%	Klub informuje członków, że oczekuje się od nich wkładu w postaci wolontariatu
33%	Klub płaci wolontariuszom za szkolenie się lub wzrost kwalifikacji
28%	Klub informuje rodziców dzieci, które należą do klubu, że oczekuje się od nich wkładu w postaci wolontariatu
24%	Klub wynagradza wolontariuszy dobrami rzeczowymi
14%	Klub próbuje rekrutować wolontariuszy spoza obecnych członków klubu
14%	Klub posiada wolontariusza lub pracownika odpowiedzialnego za zarządzanie wolontariatem
7%	Klub posiada pisemną strategię rekrutacji wolontariuszy

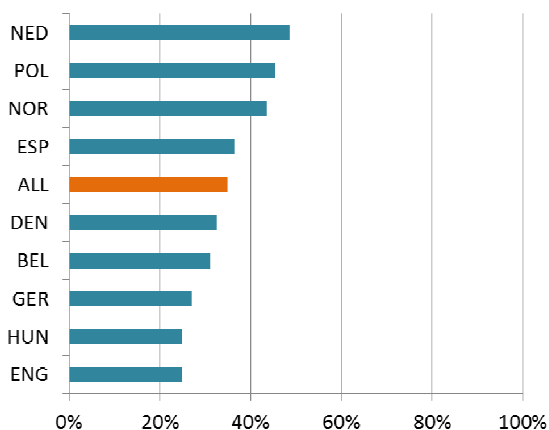
Rys. 7: Środki podejmowane przez kluby w obszarze rekrutacji i utrzymania wolontariuszy

Wśród państw biorących udział w badaniu występują znaczne różnice. Na przykład, kluby w Anglii wydają się być o wiele bardziej otwarte na formalne środki zarządzania wolontariatem niż kluby z pozostałych krajów. Kolejnym przykładem jest płacenie za kwalifikacje wolontariuszy: koncepcja ta jest o wiele lepiej rozwinięta w „starszych” systemach sportowych,

podczas gdy kluby działające w systemach „młodszych” jak w Polsce, Hiszpanii czy na Węgrzech rzadziej korzystają z tego podejścia → Rys. 8a-f.

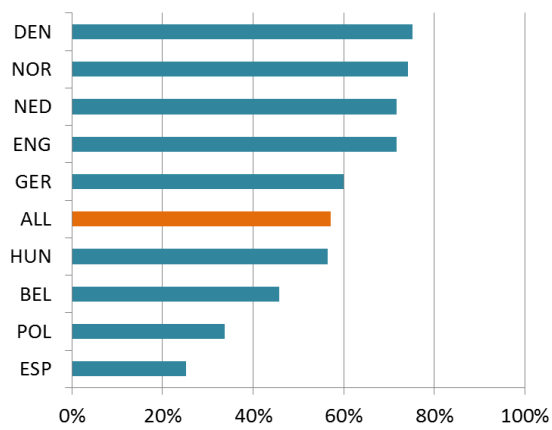
Jeśli ponownie przyjrzymy się wszystkim klubom w badanych państwach, prawie wszystkie zaprezentowane środki są powszechniejsze w klubach o większej liczbie członków. W szczególności, kluby liczące ponad 500 członków częściej wykorzystują różne możliwości rekrutacji i utrzymania wolontariuszy – prawdopodobnie ze względu na ich większe zapotrzebowanie na tego typu pracowników i większe problemy w ich pozyskiwaniu bez odpowiedniego wysiłku. Dla porównania, 25% klubów mających poniżej 50 członków nie stosuje żadnych środków do rekrutacji i utrzymania wolontariuszy. Koncepcja, że oczekuje się pracy wolontaryjnej od członków klubu jest bardziej powszechna w małych klubach. Możliwe jest, że presja zaangażowania się w społeczność klubu jest większa w klubach o małej liczbie członków, gdzie praktycznie każdy z każdym zna się osobiście.

Klub informuje członków, że oczekuje się od nich wkładu w postaci wolontariatu



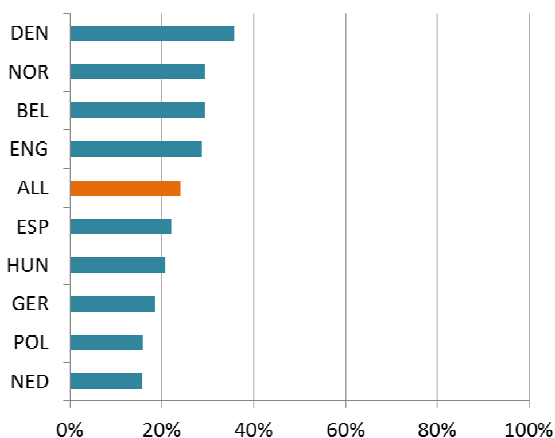
Rys. 8a: Środki podejmowane przez kluby w obszarze rekrutacji i utrzymania wolontariuszy

Klub głównie rekrutuje poprzez siatkę obecnych wolontariuszy i członków



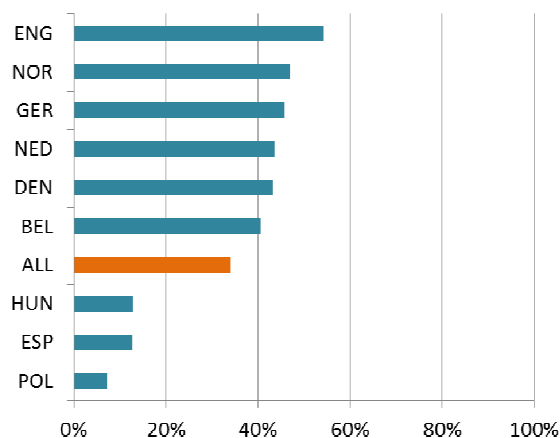
Rys. 8b: Środki podejmowane przez kluby w obszarze rekrutacji i utrzymania wolontariuszy

Klub wynagradza wolontariuszy dobrami rzeczowymi



Rys. 8c: Środki podejmowane przez kluby w obszarze rekrutacji i utrzymania wolontariuszy

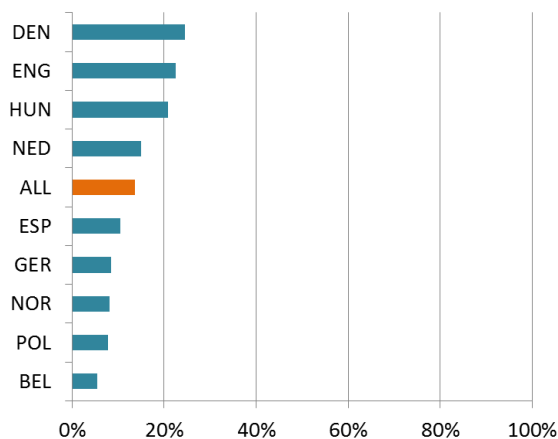
Klub płaci wolontariuszom za szkolenie się lub wzrost kwalifikacji



Rys. 8d: Środki podejmowane przez kluby w obszarze rekrutacji i utrzymania wolontariuszy

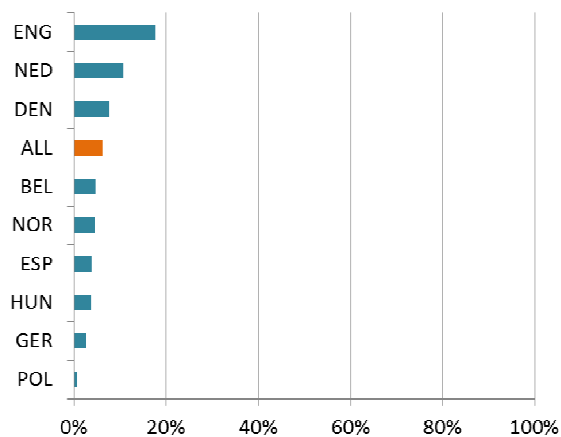
Kluby z kadrami zarządzającą zatrudnioną na pełnym lub niepełnym etacie częściej podejmują środki formalne w obszarze rekrutacji i utrzymania wolontariuszy, w postaci wyznaczenia osoby za to odpowiedzialnej, wynagrodzenia w postaci dóbr materialnych, czy pisemnej strategii. Prawdopodobnie, kluby te są bardziej otwarte na innowacje, a menedżer, który otrzymuje wynagrodzenie za swoją pracę, wspiera wdrażanie takich środków.

Klub posiada wolontariusza lub pracownika odpowiedzialnego za zarządzanie wolontariatem



Rys. 8e: Środki podejmowane przez kluby w obszarze rekrutacji i utrzymania wolontariuszy

Klub posiada pisemną strategię rekrutacji wolontariuszy



Rys. 8f: Środki podejmowane przez kluby w obszarze rekrutacji i utrzymania wolontariuszy

Jak wolontariusze oceniają warunki wolontariatu w swoich klubach?

We wszystkich 10 badanych krajach, wolontariusze postrzegają swoje zadania jako interesujące i wymagające oraz, że ich praca jest doceniana → Tab. 2. Wolontariusze mogą wykonywać swoją pracę w sposób autonomiczny, są informowani o istotnych sprawach klubu oraz wspierani w swoich działaniach przez innych członków klubu. Jedynie dodatkowe korzyści i płaca za pracę wolontaryjną nie są zbyt charakterystyczne dla sytuacji wolontariatu w sporcie w klubach europejskich.



Zdjęcie: Bent Nielsen/DGI Fotoarkiv

Pomimo występujących, obraz postrzegania warunków wolontariatu przez wolontariuszy wciąż pozostaje raczej zbliżony we wszystkich badanych krajach. Jednakże, jest kilka wyraźnych wyjątków. Są to, na przykład, niskie poczucie doceniania pracy przez klub u wolontariuszy z Węgier, niski poziom autonomii działania postrzegany przez wolontariuszy z Danii czy też pewien brak konstruktywnej informacji zwrotnej dotyczący pracy holenderskich wolontariuszy → [Tab. 2](#).

Tab. 2: Okoliczności i warunki pracy wolontariuszy w klubie

W jakim stopniu poniższe stwierdzenia oddają Twoją pracę w klubie jako wolontariusz?

1 = zdecydowanie się nie zgadzam → 5 = zdecydowanie się zgadzam

	RAZEM	BEL	DEN	ENG	GER	HUN	NED	NOR	POL	ESP	SUI
Moja praca jest doceniana	4,2	4,2	4,3	4,5	4,1	4,4	4,1	4,3	4,0	4,0	4,2
Zadania są interesujące i wymagające	4,0	3,9	4,0	4,1	4,0	4,2	3,7	4,1	4,0	4,2	4,0
Mam swobodę w realizacji moich zadań	3,9	4,0	3,3	3,8	4,3	4,2	3,9	3,6	3,9	3,9	4,3
Jestem informowany o sprawach istotnych dla klubu	3,9	3,9	3,5	4,2	3,9	4,3	3,6	3,8	3,9	4,1	4,1
Inni członkowie klubu wspierają mnie w mojej pracy	3,9	3,8	4,0	4,2	3,7	3,8	3,7	4,0	3,9	4,1	3,9
Moje problemy i obawy jako wolontariusza są brane na poważnie	3,8	3,7	3,8	3,9	3,8	3,9	3,5	3,6	3,7	4,0	3,8
Klub nagradza mnie za moją pracę	3,6	4,2	4,1	3,1	3,1	2,8	4,0	4,0	3,4	3,9	3,3
Otrzymuję konstruktywne opinie od kierownictwa/zarządu klubu	3,4	3,5	3,3	3,3	3,2	3,8	2,9	3,3	3,6	3,9	3,2
Otrzymuję dodatkowe korzyści (np. zmniejszona składka członkowska)	2,3	2,5	2,5	2,2	1,8	1,9	2,1	1,9	2,5	2,3	2,9
Otrzymuję pewne wynagrodzenie finansowe za wolontariat	1,9	2,2	1,7	1,4	2,0	1,9	1,9	1,4	2,5	2,2	2,2



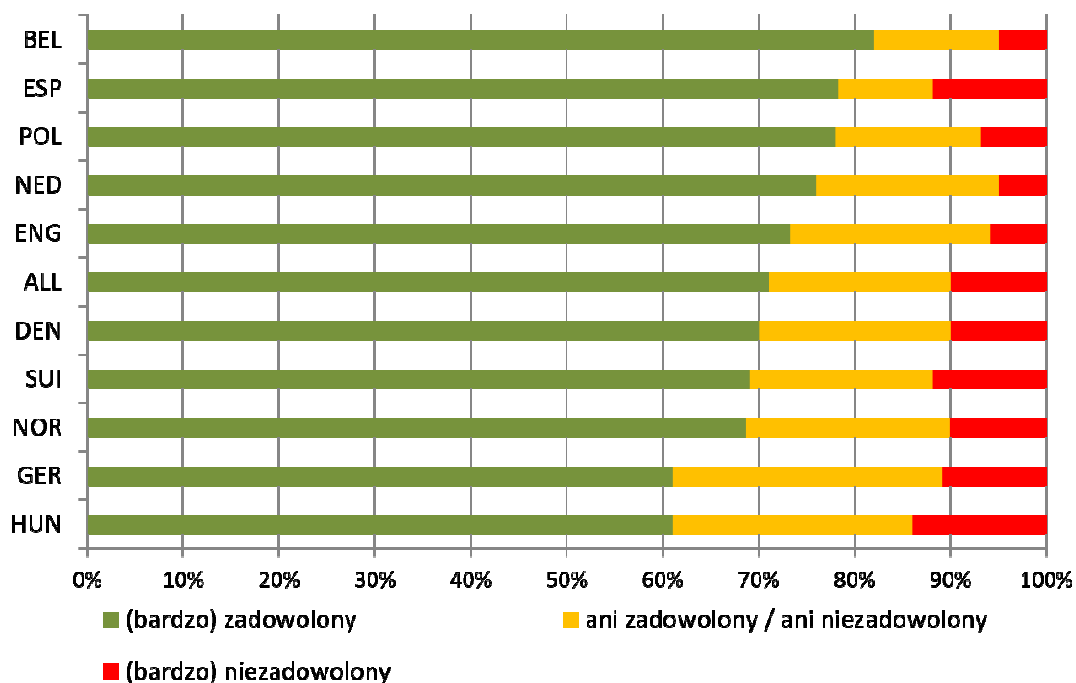
Zdjęcie: Brian Nonbo/Dansk Firmidræt

Poziom satysfakcji wolontariuszy ze wsparcia otrzymywanego od klubu

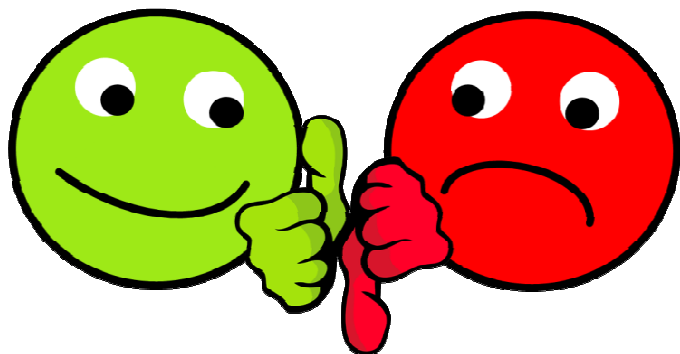
Większość wolontariuszy pomagających w klubach sportowych w Europie jest zadowolona z warunków, w których działają. We wszystkich państwach, co najmniej 60% respondentów jest usatysfakcjonowanych lub nawet bardzo usatysfakcjonowanych z warunków panujących w ich klubach. Jednakże, małe różnice dotyczące pojedynczych aspektów wolontariatu w klubie (patrz powyżej) wydają się razem tworzyć pewne, znaczne różnice w ogólnym zadowoleniu wolontariuszy. Najwyższy poziom satysfakcji można odnotować w przypadku Belgii i Polski, podczas gdy po przeciwnej stronie znajdują się dane dla Niemiec i Węgier

→ Rys. 9.

„W jakim stopniu jesteś zadowolony z warunków dla wolontariuszy w swoim klubie?”



Rys. 9: Ogólny poziom zadowolenia z warunków dla wolontariuszy

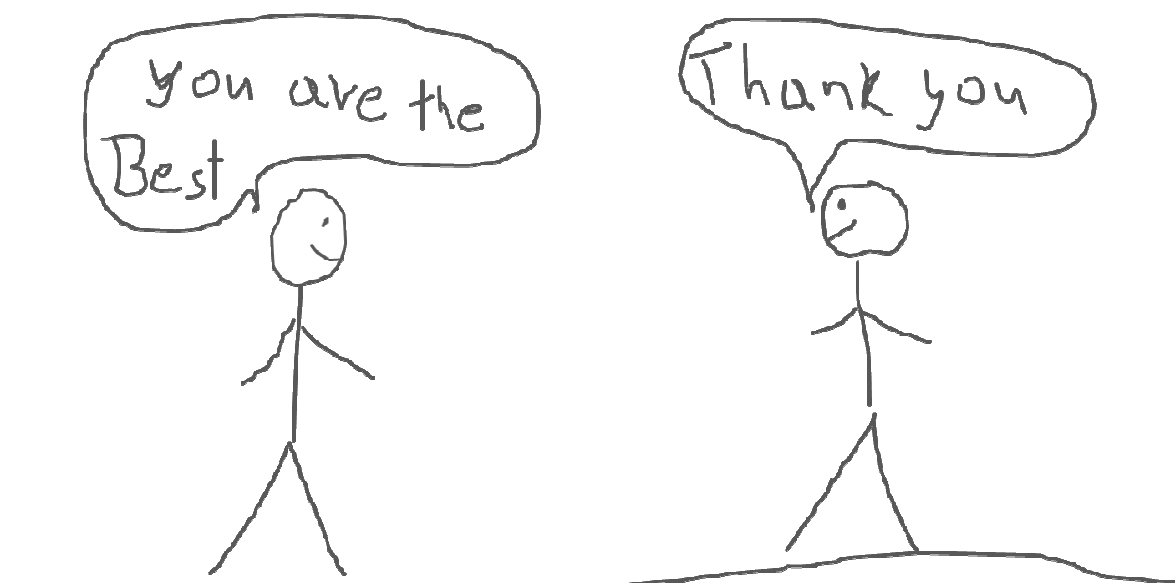


Interesującą kwestią w tym kontekście jest to, że nie każdy pojedynczy aspekt związany z sytuacją wolontariuszy w klubie ma taki sam wpływ na ogólną satysfakcję wolontariuszy. Czynniki „miękkie” jak na przykład to, czy wykonywana praca jest doceniana są mocniej skorelowane z ogólnym zadowoleniem, niż czynniki związane z aktywnością czy potencjalnymi zachętami → Rys. 10.

Jak silna jest korelacja pomiędzy poszczególnymi aspektami, a ogólnym zadowoleniem wolontariuszy z warunków dla wolontariatu w klubie?

wysoka	<ul style="list-style-type: none">■ Moja praca jest doceniana■ Moje problemy i obawy jako wolontariusza są brane na poważnie■ Klub nagradza mnie za moją pracę
niska	<ul style="list-style-type: none">■ Otrzymuję konstruktywne komentarze od kierownictwa/zarządu klubu■ Jestem informowany o istotnych sprawach dla klubu■ Zadania są interesujące i wymagające
żadna	<ul style="list-style-type: none">■ Otrzymuję dodatkowe korzyści (np. zmniejszona składka członkowska)■ Mam swobodę w realizacji moich zadań■ Otrzymuję pewne wynagrodzenie finansowe za wolontariat

Rys.10. Istotność poszczególnych aspektów wolontariatu dla ogólnej satysfakcji wolontariuszy



Najbardziej obiecujące strategie zarządzania wolontariatem

Kluby, które częściej zgłaszały wzrost liczby wolontariuszy, względnie częściej podejmowały następujące środki:

- posiadanie osoby odpowiedzialnej za zarządzanie wolontariatem,
- wynagrodzenie w postaci dodatkowych korzyści dla wolontariuszy,
- rekrutacja poprzez sieć obecnych wolontariuszy.

Dlatego też, można założyć, że te środki są skuteczne w rekrutacji i utrzymaniu wolontariuszy. Jednakże, korelacje te są słabe.

W przypadku innych środków, takich jak pisemna strategia rekrutacji wolontariuszy, czy też płacenie wolontariuszom za kwalifikacje i szkolenie, nie zaobserwowano istotnych związków.

Analiza poszczególnych wymiarów wolontariatu pokazuje, że wszystkie mierzone aspekty są istotne dla zadowolenia wolontariuszy. Porównanie zadowolonych i niezadowolonych wolontariuszy obrazuje, że najistotniejszymi czynnikami są:

- uznanie (docenianie i honorowanie pracy wolontaryjnej),
- kierownictwo (komentarze i informacje zwrotne) oraz
- wsparcie dla wolontariuszy,

podczas gdy zachęty materialne, a także interesujące zadania i swoboda w pracy odgrywają mniej ważną rolę w obszarze satysfakcji wolontariuszy.

Szczególne warunki dla wolontariatu są o wiele istotniejsze niż inne wyznaczniki jak np. częstotliwość czy liczba godzin pracy wolontaryjnej. Wolontariusze pracujący bardziej regularnie (minimum raz w tygodniu) są jedynie trochę bardziej zadowoleni niż ci, którzy angażują się tylko raz czy dwa razy do roku. Nie zaobserwowano również związku pomiędzy zadowoleniem, a nakładem pracy (liczba godzin miesięcznie) wolontariuszy podejmujących działania regularnie.

Warto również przyjrzeć się bliżej wpływowi warunków strukturalnych w klubie na satysfakcję wolontariuszy. Rozmiar klubu (liczba członków), a także posiadanie wynagradzanego kierownictwa, nie mają znaczącego wpływu na zadowolenie wolontariuszy. Nie dostrzeżono również żadnych istotnych związków w przypadku różnych środków służących rekrutacji i utrzymaniu wolontariuszy (np. wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za zarządzanie wolontariatem, czy opracowanie formalnej strategii rekrutacji).

Warunki wolontariatu postrzegane przez danego wolontariusza są głównym wyznacznikiem zadowolenia wolontariuszy oraz ich skutecznego pozyskiwania i utrzymania. Dlatego też, nie wystarczy wdrożyć pewne środki lub procesy promocji wolontariatu na poziomie organizacyjnym, ale należy również dotrzeć z nimi do wszystkich wolontariuszy. Wtedy klub może być skuteczny w rekrutowaniu większej liczby nowych oraz utrzymaniu obecnych (zadowolonych) wolontariuszy.

PODSTAWOWE FAKTY DOTYCZĄCE KLUBÓW SPORTOWYCH

Badanie nad klubami sportowymi powinno być równocześnie badaniem dla klubów. Z serią opracowań „Podstawowych faktów dotyczących klubów sportowych” partnerzy projektu SIVSCE wychodzą naprzeciw tej sugestii.

Wybrane wyniki badania przedstawione są w niniejszej serii w taki sposób, aby zapewnić odpowiednim osobom w klubach i federacjach sportowych szybki wgląd w dane oraz określenie najistotniejszych obszarów dla sektora sportowego.

W broszurze celowo wykorzystano jasny język i czytelną prezentację. Ograniczono się jedynie do najważniejszych aspektów.

Czytelnicy zainteresowani pełnymi i szczegółowymi danymi mogą znaleźć odpowiednie raporty, publikacje naukowe oraz podstawowe fakty dla innych zagadnień na podanej stronie [www → www.sdu.dk/sivsce](http://www.sdu.dk/sivsce)

AUTORZY

Wyniki przedstawione w „Podstawowych faktach dotyczących klubów sportowych” oparte są na wspólnych badaniach przeprowadzonych przez następujących autorów i instytucje:

Adler Zwahlen, Jenny; Albrecht, Julia (Uniwersytet w Bernie, 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); Gocłowska, Sylwia (Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie, POL); 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); Piątkowska, Monika (Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie, 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)



UNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



NIH NORGES
IDRETTSHØGSKOLE



SDU
UNIVERSITY OF
SOUTHERN DENMARK

u^b
UNIVERSITÄT
BERN

KU LEUVEN

mulier institute

DOSB FÜHRUNGS
AKADEMIE

Deutsche
Sporthochschule Köln
German Sport University Cologne
Institut für Sportökonomie
und Sportmanagement
an der Universität
zu Köln

The
University
Of
Sheffield.

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

