

Bodnár Ilona, Perényi Szilvia, Sipos-Onyestyák Nikoletta, Farkas Judit, Sterbenz Tamás

Edzőnek lenni Európában

A 2020. március közepétől a kialakult világjárvány a sportban is átrendeződésnek vont maga után, és várhatóan átalakítja a jövőben az edzők munkaerőpiaci helyzetét és a velük szemben kialakuló elvárásokat. A szakmával kapcsolatos tájékozottságunkhoz értékes adalékul szolgálhat viszont a még a járvány előtti tendenciákat bemutató európai kutatás, melyet 28 európai tagállamban végeztek 2017 és 2019 között.

Sportszakemberek a munkaerőpiacon

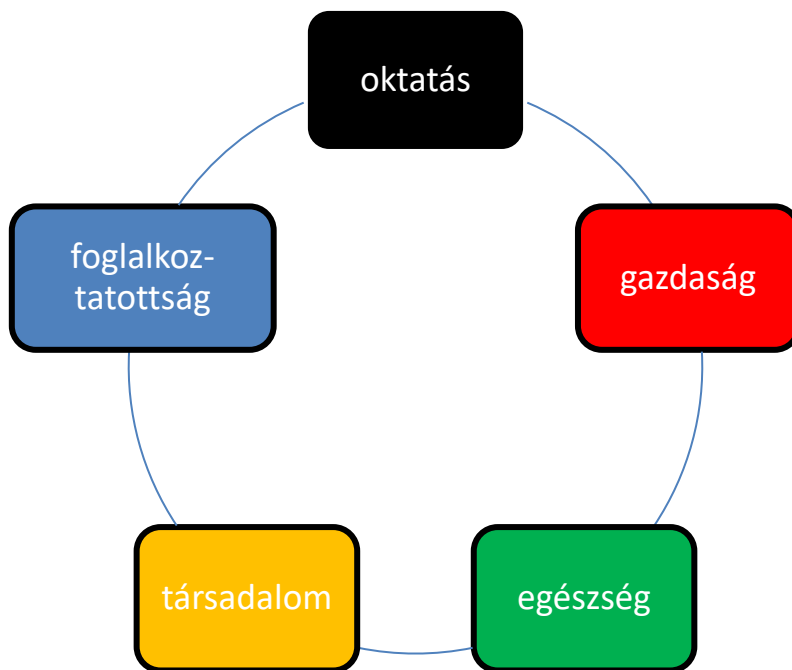
A sport társadalmi, gazdasági szerepéről, fontosságáról rendszeresen ad ki kommunikéket, stratégiai állásfoglalásokat az Európai Unió. Az ezekhez kapcsolódó, a sportpolitikai irányvonalat alátámasztó, a döntéshozást elősegítő kutatások a sport gazdasági szerepét legtöbbször a versenyrendezés, sportesemények, a munkavállalók egészségi állapota felől közelítik meg. A szféra közvetlen gazdasági hatását, munkaerőpiaci súlyát viszonylag kevés kutatás tűzte ki eddig célul. Ennek nemcsak az az oka, hogy más szociális szférákhoz képest kisebb alkalmazotti létszámmal működik az ágazat. A felmérést, a vizsgálatok kivitelezését nehezíti, hogy a sportban gyakoribbak az atipikus, részmunkaidős vagy megbízási szerződéses foglalkoztatási formák, és a munkaadó szervezetek struktúrája, működése is eltér a megszokottól. És akkor még nem beszéltünk a kiindulási pontról, a fogalmi origóról: mit tekintünk sportnak, milyen mozgásforma milyen szintű és szabályozottságú megvalósulását sorolunk a sport fogalma alá, ennek megfelelően kit tekintünk sportszakembernek.

E nehézségek ellenére az 1990-es években elindult a sportos munkavállalás és munkaerőpiaci feltérképezése. Az Európai Sport és Foglalkoztatási Obszervatórium (EOSE) 1994-ben informális szervezetként jött létre, majd 2002-től hivatalosan bejegyzett non-profit társasággá vált Franciaországban (<http://eose.eu>). 2016-ban nagyszabású kutatást indítottak el, ESSA-Sport projektet (European Sector Skills Alliance for Sport and Physical Activity/Európai Partnerség a Sport és Fizikai Aktivitás Szakemberállományának Ágazati Fejlesztésére) néven. Az ESSA-Sport projekt keretein belül 18 nemzeti partnerszervezet és hat európai hálózat működött együtt. A kutatási projekt hazai megvalósításában a Testnevelési Egyetem oktató-kutatói Dr. Perényi Szilvia, Dr. Farkas Judit, Dr. Sipos-Onyestyák Nikoletta, Dr. Kedelényi-Gulyás Erika, Dr. Gősi Zsuzsanna és Dr. Sterbenz Tamás vettek részt.

Az ESSA-Sport projektnek köszönhetően elkészült egy Európára kiterjedő sport-foglalkoztatási „térkép”, mely tartalmazza a sportszektornak a munkaerő-állománnyal szemben támasztott kompetencia-igényeit, az esetlegesen hiányzó készségek fejlesztési lehetőségeit. Az állami, a privát és a civil szféra azon kapcsolódási pontjait, amelyek előmozdítják a munkaerő-fejlesztést, a munkaerő-piaci kereslet és kínálat jobb összehangolását. A munka során 2019. júniusában a kutatók szakember találkozó keretein belül tették közzé az európai és a hazai eredményeiket, valamint az előzetes eredményekből tudományos igényű cikk született (Onyestyák és mtsai, 2019), illetve, elkészült egy több mint 80 oldalas, angol nyelvű nemzeti jelentés is, valamint több konferencia előadáson hallhattunk róla (Perényi és mtsai, 2019; Farkas és mtsai, 2019; Onyestyák és mtsai, 2019). Az EOSE az projekt kapcsán elvégzett munkáról és feltárt európai és tagállami a kutatási eredményekről 2019. októberében Helsinkiben zárókonferenciát tartottak European Sport Skills Summit címmel (Perényi – Bodnár, 2019). A tanácskozáson felvázolták a sport európai és a nemzeti működési kereteit; megrajzolták a sportszektor foglalkoztatási térképét, és a munkaerő-állománnyal szemben támasztott kompetencia-igényeit, az esetlegesen hiányzó készségek fejlesztési lehetőségeit. Az itt elhangzott előadások anyagából most az edzőkre vonatkozó információkat összegezzük cikkünkben.

Sportszerktor foglalkoztatási jellegzetességei

Az Európai Unió foglalkoztatottsági adatait elemezve viszonylag alacsony számot tesznek ki a sportszakemberek: a munkavállalók 0,8-a dolgozik a sportban. A kis részesedés azonban megközelítőleg 1.766 ezer főt jelent! És azt is fontos hangsúlyozni, hogy 2011 és 2018 között 20%-kal növekedett a szférában dolgozók száma. Ami jelzi, hogy a gazdasági nehézségek ellenére is egy dinamikusan fejlődő, felszálló ágazatról beszélünk az EU tagországaiban. Úgy tűnik, hogy a sport a felhajtóerőket jól használja ki, növekvő felvevőpiacot jelent a munkavállalók számára. Ez annak is köszönhető, hogy szorosan kapcsolódik a 1. sz ábrán látható területekhez: oktatás, foglalkoztathatóság, gazdaság, egészség, társadalom.



1. ábra A sport munkaerő felvevő képességének kapcsolódási pontjai

Az EOSE kutatásaival azt szeretné elérni, hogy a sportszektorban rejlő társadalmi, egészségügyi és gazdasági lehetőségeket a munkavállalók és a munkaadók maximálisan aknázzák ki. Ehhez több feltételnek is teljesülnie kell, de mindenekelőtt biztosítani kell a két érdekelt fél harmonikus kapcsolódását, együtt fejlődését, dinamikus egymásra hatását (Bodnár 2011). A munkavállalók, az edzők szempontjából ez azt jelenti, hogy a piaci igényeknek megfelelő képességekkel, szaktudással rendelkező jelentkezők állnak készen a kihívásokra, a lehetőségekre. Mindezekhez társul, hogy kellő ismeretekkel rendelkeznek a sportszférát általánosan jellemző munkaerőpiaci sajátosságokról:

- töredezett, mozaikos szektorról van szó (nem nagy, homogén piac, ahol könnyen lehet váltani pl.);
- atipikus alkalmazási és munkaidőformákat részesti előnyben a munkáltató (részmunkaidő, idény jellegű - téli vagy nyári foglalkoztatás; hétvégi munkabeosztás, intenzív időszakok pl. edzőtábor);
- jól - már - képzett munkavállalót keresnek (nem jellemző a betanítási, betanulási időszak);
- nincsenek előre meghatározott, kiszámítható karrier utak, előre lépési lehetőségek;
- a sport egy versengő versenyszféra, ahol még nagyobb a rés a gyakorlatban megkövetelt, elvárt tudás és az iskolapadban elsajátítottak között;
- az eddig felsoroltakból is következik, hogy nagyfokú mobilitást, rugalmasságot várnak el a jelentkezőktől.

A szektor egésze akkor tudja maximálisan kihasználni társadalmi, gazdasági lehetőségeit, ha:

- képzett és egyben gyakorlott munkaerőket alkalmaz;

- ha magasabb szintre emeli az oktatás és a munkahelyek közötti kooperációt;
- egyértelmű karrier utakat, előrelépési lehetőségeket társít az állásokhoz;
- pontosan definiálja a szükséges kompetenciákat, készségeket és az elvárt tudást.

Az ESSA projekt a kutatás fókuszába a kompetenciák és elvárások feltérképezését, illetve az oktatás és a munkaerőpiac kooperációját állította. Úgy vélt, ezek azok a pontok, ahol mindkét félnek és a döntéshozóknak is hatékonyan tudnának segíteni.

Sportos munkaerőpiac számokban

Az előző fejezetben már említettük az elmúlt évtizedben elért 20%-os piaci növekedést. Most néhány változó mentén részletesebben is áttekintjük a 2011-2018 közötti változásokat, a kibontakozó tendenciákat. Elsőként nézzük meg, hogy a 1.766 e fő hogyan oszlik meg a tagországok között, mely országok a legnagyobb foglalkoztatók, a "sportnemzetek". Erőteljes koncentráció figyelhető meg, mert a sportszakemberek 62%-át négy országban alkalmazzák:

- Nagy-Britannia: 25,2%
- Németország: 14,4%
- Spanyolország: 12%
- Franciaország: 10,4%

A magyar szakembereknek is meglepő adat lehet a harmadik helyezett Spanyolország. Keveset tudunk az ország sportpolitikájáról, és az utóbbi években inkább a gazdasági nehézségekről, a magas munkanélküliségi rátáról szóltak a hírek. Ezek tudatában figyelemre méltó a helyezésük. Az esetleges külföldi munkavállalás tekintetében a hazai sportszakembereknek nem túl biztató a Brexit, hisz esetlegesen a legnagyobb felvevőpiac válik nehezen elérhetővé. Az angol-centrikus hazai nyelvoktatást, nyelvtudást is hozzátevé ehhez, úgy tűnik, hogy Németország, illetve ez a nyelvterület lehet az elsődleges célpontja a külföldi tapasztalatszerzésnek.

Ezt a képet árnyalja az adott ország teljes foglalkoztatottsági számaival való összevetés, mert ebben az esetben új országok lépnek fel a dobogóra. A munkaerőpiaci átlagos 0,8%-os részesedést messze meghaladó országok a következők:

- Svédország: 1,7%
- Nagy-Britannia: 1,43%
- Finnország: 1,3%

Magyar perspektívából nézve nagy lehetőségeket nem kínálnak a Skandináv országok, mert a nemzeti sportágak döntő többsége a téli sportokhoz tartozik. Ugyanakkor a sportpolitika és -rendszer, az

életmód is a rekreációs felfogást támogatja, amiben nem vagyunk túl erősek és járatosak. Ellenben az angol nyelvvel itt is lenne keresnivalója egy jó szakembernek.

2018-ban a munkavállalók demográfiai megoszlása a következő volt:

- nemek szerinti: férfi 54,4%; nő 45,6%
- korosztály szerint: 15-24 éves 23,3%; 25-49 éves 53,7%; 50+ 23%

A legnagyobb változás ebben az időszakban a képzettség szintjében történt, mert a magasabb végzettséggel rendelkezők aránya közel 10%-kal emelkedett. (ábra) (Ez fontos lenne.)

Az edzők helyzete

A nemzetközi felmérésben az adatszolgáltatók között nemcsak sportegyesületeket voltak, hanem sportszövetségek és egyéb, sporttal foglalkozó szervezetek is. Mivel a válaszadók közel fele azért sportklub volt, így az edzők legfőbb munkáltatóiról is képet kaphatunk.

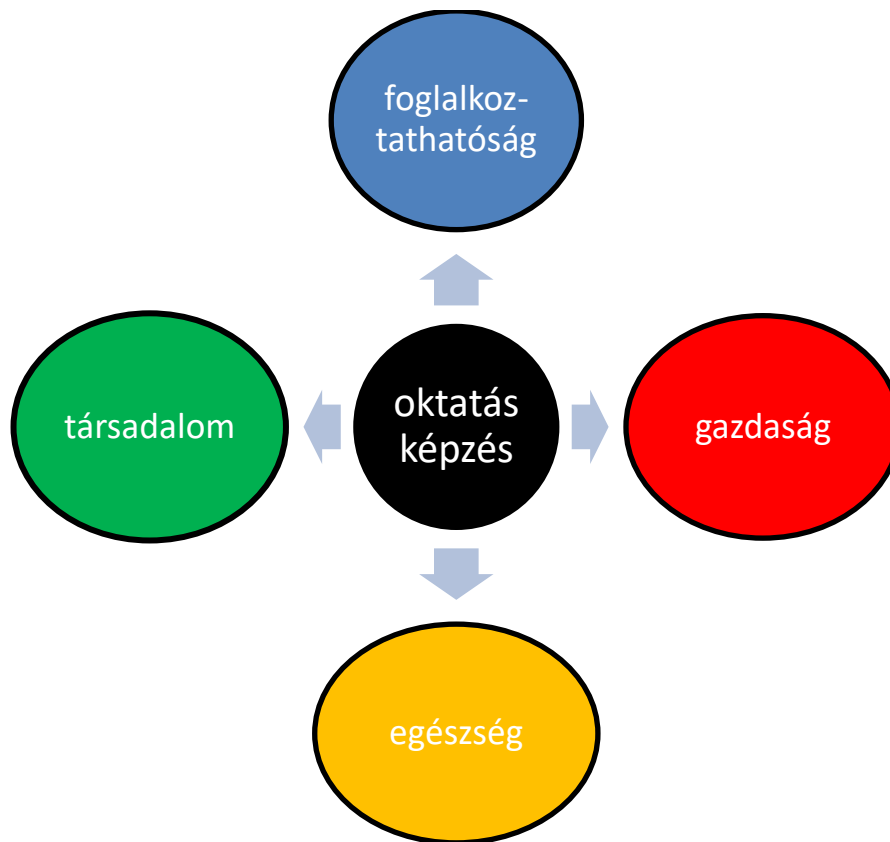
Az alkalmazotti létszám alapján a következő csoportokba sorolhatók a szervezetek:

- nincs alkalmazott: 20,6%
- 1-4 fő: 29,1%
- 5-49 fő: 35,2%
- 50 főnél nagyobb: 13,8%

Ezek a foglalkoztatási adatok nagy mértékben hasonlítanak a hazai viszonyokhoz: kis, kevés sportágat felvállaló egyesületekről van szó. Ezeknek a szervezeteknek a működési lételeme, feltétele a rugalmas, munkáját, munkaterületét flexibilisen kezelő alkalmazott. Úgy véljük, a hazai szakemberek ebben éppen elég gyakorlattal, leleményességgel rendelkeznek: a nem elhatárolt munkaterületek párhuzamos vitelében, ellátásában.

A növekedési tendenciát ellenben fontos hangsúlyozni: az utolsó két év távlatában a szervezetek majdnem 30%-ban volt létszámemelkedés. Sportszakmai munkakörben legnagyobb arányban edzőket foglalkoztattak: a válaszadó szervezetek majd 80%-ban állt edző foglalkoztatásban. Közel 30%-uk „self-employed” (egyéni vállalkozóként), fele-fele arányban teljes és rész munkaidőben. A kereslet és kínálat között húzódó rés miatt a munkáltatók szerint az edzői pozíciót a legnehezebb betölteni, illetve őket a legnehezebb megtartani az egyes szervezetekben. A munkaerőpiac elvárásait teljesíteni tudó, magas képzettséggel és gyakorlattal rendelkező edzőre mindenhol szükség van. Éppen ezért kiemelt fontosságú az edzők képzése és továbbképzése, az aktuális szektoriális („piaci”) igényeknek megfelelő ismereteinek szintje. Ennek megfelelően sport munkaerő felvevő képességének kapcsolódási pontjai (1. ábra) közül az oktatás kettős szerepet tudhat magáénak. Egyrészt, a sport oktatás területén kínál

munkalehetőségeket, másrészt a szektoron belüli szakembereknek az aktuális tudását, tájékozottságát is az oktatás adja. Így az oktatás a további kapcsolódási pontokra is áttételes hatással bír (2. ábra).



2. ábra Az oktatás kettős szerepe sport munkaerő felvevő képességének kapcsolódási pontjain

Edzői képességek és készségek

A felmérés kivitelezése során az egyik fókuszpont a képességek meghatározása, csoportosítása volt. A kutatók három csoportot különítettek el:

- alapvetően elengedhetetlen képességek, ismeretek;
- kívánatos képességek, ismeretek;
- nem fontos képességek, ismeretek.

A kérdőív az első kettőre koncentrált, mivel ezek határozzák meg a munkavállaló és a munkáltató közötti sikeres alkut. Ezekkel minden edzőnek tisztában kell lenni, ennek megfelelően kell képeznie, fejlesztenie magát. Illetve ezeket kell az oktatási és szakmai szervezeteknek szem előtt tartani a képzések, továbbképzések összeállításánál, megszervezésénél.

Az öt legfontosabb edzői ismeret, képesség:

1. Sport/sportág specifikus tudás és készségek
2. Világos utasítás adás, kommunikáció
3. Résztvevők, tanítványok testi épségének, egészségének biztosítása

4. Edzésterv, edzésprogramok megtervezése

5. Képes munkája során az etikai elvárások teljesítésére/betartására

Némi polémia adott okot ez a rangsor a helsinki tanácskozáson, mert az 1. és a 4. tétel olyan ismeret, amivel minden képzett, szervezett oktatásban résztvevő szakembernek elméletben rendelkeznie kell. Igaz, hogy az állandó megmérettetés, versenyhelyzet miatt a sport gyorsan változó ismeretanyaggal bír, de a munkáltatók visszajelzése arra utal, mintha a munka és az oktatás világa között nagyobb részhatárvonal lenne, mint amit feltételezünk. A 2. és a 3. elvárás pedig olyan készséget nevez meg, amelyeket a gyakorlatban lehet elmélyíteni, csiszolni. Ennek az elvárásnak történő megfelelést nehezíti az a tény, hogy a sportban nem igazán hagynak időt a betanulásra, betanításra. Illetve összefüggés van a képességek és a gyakorlott edzők megtartásának nehézségei között. A sport társadalmi felelősségvállalásának erősödésére, fontosságára utal, hogy a munkáltatók a rangsorba beemelték a szakmai és általános etikai normák betartását. Egyben ez a sportra gyakran jellemző jelen- és eredmény-centrikus gondolkodás meghaladását is jelenti, pozitív a sport jövője szempontjából.

Fejlesztésre szoruló, gyenge pontok fontossági sorrendje:

1. Képes fogatékkaal élő emberekkel dolgozni
2. IT ismeretek, eszközök alkalmazása
3. Marketing és értékesítési ismeretek
4. Tevékenységek/programok és rendezvények szervezése
5. Különböözö résztvevőkkel, közreműködőkkel való együttműködés képessége

A flexibilis munkakör és munkavégzés tükröződik vissza a fejlesztésre szoruló területek rangsorában. Ezekben a pontokban nem olyan ismereteket, készségeket kérnek számon, amelyeket az iskolapadban, az alapképzések során kellene elsajátítani. Itt már a foglalkozás vitelét, az önképzést, a szakmai továbbképzéseken való részvételt kell inkább megemlíteni. Ahogy a munkavállaló reagál az őt érő elvárásokra, kihívásokra; a személyes felelősség éppen ezért fokozottan van jelen. Mivel ezek a területek azok, amelyek a munkavállalók hozzáadott értékét tartalmazzák, így nagy differenciáló erővel is bírnak: jelzik, mennyire tart lépést a társadalmi/tehcnikai változásokkal a munkavállaló.

A foglalkozás sajátossága, hogy nincsenek tiszta, kitaposott karrierutak. A felmérésből az is kiderült, hogy nemcsak szakmán, az edzői foglalkozáson belül nehéz az előrelépés, a váltás, de a módosítás sem könnyű: hazánkhoz hasonlóan más országokban sem tipikus az edzők sportvezetővé, menedzserekké való kinevezése, "átképzése".

Az utolsó rangsor a képzésekre, továbbképzésekre vonatkozik:

1. Sport/sportág specifikus tudás és készségek
2. Motivációs készségek
3. Teljesítményértékelés és visszajelzés adása
4. Problémamegoldó készség
5. Csapatban való munkavégzés képessége

Az eredményekből egyértelműen körvonalazódik, hogy a sportszakemberekkel, azonbelül az edzőkkel szembeni elvárások változnak. Ugyan a sport általános és a sportág speciális ismerete, a fejlesztési és fejlődési, oktatásmódszertani ismeretek továbbra is az első és legfontosabb, de ezek mellett olyan kompetenciák és egyben elvárások körvonalazódnak, melyek a vezetés és szervezés területére kalauzol bennünket. Úgy tűnik, hogy a magányos "harcosok", a „szuverén zsenik” időszaka lejárt. Csapatmunka, kommunikáció, visszajelzés, a környezettel való harmonikus együttműködés fontossága kiemelkedik az edzők munkája során. Ha mindezek nincsenek, akkor előfordulhat, hogy a szakmai tudás, felkészültség "elfogy", erőtlenné, hatástalanná válik az edzői munka; az eredményességi áttörés nem történik meg, vagy várat magára.

Hozzá kell tenni, hogy a fentieket jelentősen átrendezi a 2020. márciusában hazánkat is elérő járványügyi helyzet. Az újraindulás nagy valószínűséggel hatással lesz az edzői kompetenciaterképre is: hangsúlyok átrendeződhetnek, új kompetenciák is beépülhetnek, de a kiindulási alap, a viszonyítás mégis a felvázolt helyzet lesz.

Hivatkozások jegyzéke:

Bodnár Iona (2011). Az edzői foglalkozás professzionalizálódásának kezdetei Magyarországon. SIC ITUR AD ASTRA 62 pp. 51-73.

Farkas, Judit ; Sipos-Onyestyák, Nikoletta ; Perényi, Szilvia (2019). Sportágazati szakemberképzés - képesítés - foglalkoztatás: nemzeti sajátosságok és az európai szakmai szervezet (EOSE) eredményei. MAGYAR SPORTTUDOMÁNYI SZEMLE 20 : 2 (79) p. 46.

Perényi Szilvia, Sipos-Onyestyák Nikoletta, Farkas Judit, Kendelényi-Gulyás Erika (2019). A sportágazati szakember-fejlesztés lehetőségei Magyarországon. EREDMÉNYJELZŐ: MAGYAR SPORT 2018. Nyerges Mihály Emlékkonferencia. Testnevelési Egyetem, 2019. január 24.

Perényi, Szilvia ; Bodnár, Ilona (2019). Európai "Sport Skills Summit" Helsinkiben: 2019. október 7-8. MAGYAR SPORTTUDOMÁNYI SZEMLE 20 : 5 pp. 68-68. , 1 p.

Sipos-Onyestyák Nikoletta, Perényi Szilvia, Farkas Judit, Gősi Zsuzsanna, Kendelényi-Gulyás Erika (2020 közlésre elfogadva). Az európai sportágazati szakember-fejlesztés lehetőségei az ESSA-Sport projekt bemutatása és előzetes eredményei. TESTNEVELÉS, SPORT, TUDOMÁNY, 12p.

Sipos-Onyestyák, Nikoletta ; Farkas, Judit ; Perényi, Szilvia (2019). A sportszakemberekkel szemben elvárt kompetenciák Európában és Magyarországon. MAGYAR SPORTTUDOMÁNYI SZEMLE 20 : 2 (79) p. 83 (2019)