



Innovative Forms of Employment in Sport

ΟΙΚΟΔΟΜΗΣΗ ΕΝΟΣ ΠΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΑΘΛΗΤΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΘΛΗΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

ΕΓΓΡΑΦΟ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΑΣΕΩΝ

ΟΙΚΟΔΟΜΗΣΗ ΕΝΟΣ ΠΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΑΘΛΗΤΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ - ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΘΛΗΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΓΓΡΑΦΟ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΑΣΕΩΝ IN-FORMS

IN-FORMS - Βελτίωση της απασχολησιμότητας στον αθλητισμό μέσω της διερεύνησης, προώθησης και υποστήριξης καινοτόμων μορφών απασχόλησης στην Ευρώπη

Αριθμός έργου: 101134383 (ERASMUS-SPORT-2023-SCP)
www.informs-sport.eu

Πρώτη δημοσίευση 2025
Από το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Αθλητισμού και Απασχόλησης (EOSE)
82A, οδός d'Ypres - 69004 Λυών - Γαλλία
www.eose.org
eosesec@eose.org

Γραφικός σχεδιασμός:
Salomé Milet – www.studio-helioscope.com

Copyright © IN-FORMS, Lyon 2025



Η επαναχρησιμοποίηση του παρόντος εγγράφου επιτρέπεται με την άδεια Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανakλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι γι' αυτές.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

»	1 - ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΑΣΕΩΝ	5
»	2 - Η ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΚΛΗΣΗΣ	8
	2.1 Το γενικότερο πλαίσιο πολιτικής- ενίσχυση της επαγγελματικής προοπτικής του εργατικού δυναμικού στον αθλητισμό μέσω καλύτερης απασχόλησης	9 10
	2.2 Τεκμηρίωση: η παρούσα κατάσταση της πρόσληψης και της διατήρησης προσωπικού	11
	2.3 Τεκμηρίωση: η επισφαλής φύση της απασχόλησης στον αθλητισμό	11
	2.4 Τεκμηρίωση: τα άτυπα χαρακτηριστικά του αθλητικού εργατικού δυναμικού	
»	3 - ΠΙΘΑΝΕΣ ΛΥΣΕΙΣ	12
	3.1 Τεκμηρίωση: καλύτερες πρακτικές απασχόλησης	13
	3.2 Τεκμηρίωση: νέες προσεγγίσεις για την απασχόληση στον αθλητισμό.	14
	3.3 Ξεπερνώντας τα εμπόδια στη νέα σκέψη	16
»	4 - ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΟΥΣ ΣΤΟΝ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟ	17
	4.1 Θεσμικά όργανα της ΕΕ	18
	4.2 Διεθνείς αθλητικές ομοσπονδίες και ενώσεις εργοδοτών	18
	4.3 Εθνικά και περιφερειακά κυβερνητικά υπουργεία και οργανισμοί αθλητισμού	19
	4.4 Εθνικές Αθλητικές Ομοσπονδίες, Ολυμπιακές Επιτροπές, Ομάδες Εργοδοτών και Δήμοι	20
	4.5 Συνδικάτα και Άλλοι Φορείς εκπροσώπησης των Εργαζομένων	
	4.6 Αθλητικά σωματεία και άλλοι οργανισμοί αθλητισμού και φυσικής δραστηριότητας	21
	4.7 Πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης	21 21
»	5 - ΟΙ ΠΙΘΑΝΕΣ ΘΕΤΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	22
»	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ	24

ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ IN-FORMS



Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο
Αθλητισμού και Απασχόλησης
(EOSE)
Γαλλία, Ευρώπη – Συντονιστής



Fédération Nationale Profession
Sport et Loisirs (FNPSL)
Γαλλία



Sportwerk Vlaanderen
Βέλγιο



LUNEX
Λουξεμβούργο



Werkgevers in de Sport
Ολλανδία



Πολυτεχνικό Πανεπιστήμιο
Σανταρέμ / Sport Sciences School
of Rio Maior (ESDRM)
Πορτογαλία



HELLENIC REPUBLIC
Ministry of Education,
Religious Affairs and Sports
General Secretariat of Sports

Γενική Γραμματεία Αθλητισμού,
Υπουργείο Παιδείας,
Θρησκευμάτων και Αθλητισμού
Ελλάδα



Arbetsgivaralliansen
Σουηδία



Ινστιτούτο Αθλητισμού – Εθνικό
Ερευνητικό Ινστιτούτο
Πολωνία



Πορτογαλική Ομοσπονδία
Κολύμβησης
Πορτογαλία



Ρουμανική Ομοσπονδία
Ποδοσφαίρου
Ρουμανία



Αθλητικό Πανεπιστήμιο Τιράνων
Αλβανία

1

ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΕΓΓΡΑΦΟΥ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΣΥΣΤΑΣΕΩΝ

Οι πολιτικές συστάσεις για τον αθλητισμό μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην τόνωση θετικών αλλαγών και στην επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων για τα εκατομμύρια των Ευρωπαίων πολιτών που συμμετέχουν στον αθλητισμό και τη σωματική δραστηριότητα καθημερινά.

Μια πιεστική πρόκληση που αντιμετωπίζει ο ευρωπαϊκός αθλητισμός είναι η μετάβαση από ένα κυρίως εθελοντικό εργατικό δυναμικό σε ένα επαγγελματικά απασχολούμενο, έμπειρο και εξειδικευμένο. Ωστόσο, σε πολλές χώρες οι αθλητικοί οργανισμοί αγωνίζονται να προσλάβουν κατάλληλα καταρτισμένο προσωπικό και να δημιουργήσουν τις συνθήκες για βιώσιμη σταθερή απασχόληση, η οποία θα μπορεί να αξιοποιήσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την τεχνογνωσία που διαθέτουν. Ταυτόχρονα, η πλειονότητα των αθλητικών οργανώσεων είναι μικρές, με ανεπαρκείς πόρους και δεν διαθέτουν πληροφορίες και καθοδήγηση για να βρουν μόνες τους δημιουργικές λύσεις. Αυτή η αναντιστοιχία δημιουργεί αυξημένη πίεση ιδιαίτερα σε κρίσιμες θέσεις εργασίας πρώτης γραμμής, όπως προπονητές, γυμναστές και εκπαιδευτές, καθώς και σε μεσαία στελέχη.

Το παρόν έγγραφο συνοψίζει τα κύρια πορίσματα και τις συστάσεις του IN-FORMS, ενός τριετούς διακρατικού αθλητικού προγράμματος Erasmus+ με 12 εταίρους που κάλυπτουν οργανώσεις εργοδοτών, αθλητικές ομοσπονδίες, ένα Υπουργείο, ερευνητικά ινστιτούτα και Πανεπιστήμια σε 10 χώρες, το οποίο εξέτασε τις προκλήσεις της πρόσληψης και διατήρησης αμειβόμενου προσωπικού στον ευρωπαϊκό αθλητισμό και τις δυνατότητες νέων προσεγγίσεων απασχόλησης για την αντιμετώπιση των προκλήσεων αυτών.

Οι εταίροι του IN-FORMS ελπίζουν ειλικρινά ότι οι ενδιαφερόμενοι φορείς του αθλητισμού σε όλα τα επίπεδα θα εξετάσουν αυτά τα ευρήματα και θα διερευνήσουν περαιτέρω πώς μπορούν να βελτιώσουν και να καινοτομήσουν την απασχόληση στον αθλητισμό, προκειμένου να προωθήσουν τη συνεχή ενίσχυση της επαγγελματικής προοπτικής του τομέα.

Οι πιθανές λύσεις περιλαμβάνουν:

- > Να δοθεί στους εργοδότες του αθλητισμού μια πιο τεκμηριωμένη κατανόηση της απασχόλησης και των επιλογών που έχουν στη διάθεσή τους,
- > Να βελτιωθούν οι σημερινές πρακτικές απασχόλησης μέσω, για παράδειγμα, καλύτερων συνθηκών εργασίας, ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και δρόμων επαγγελματικής εξέλιξης,

Αλλά επίσης:

- > Να εισαχθούν νέες προσεγγίσεις για την απασχόληση ειδικευμένων εργαζομένων που παρέχουν στους αθλητικούς οργανισμούς την ευελιξία που χρειάζονται, ενώ παράλληλα παρέχουν στο προσωπικό μεγαλύτερη σταθερότητα, κοινωνική προστασία και τη δυνατότητα βελτίωσης των εισοδημάτων τους.

Το IN-FORMS θα παράσχει επίσης κάποια πρακτική υποστήριξη στον τομέα με τη μορφή οδικών χαρτών, ενός ψηφιακού εργαλείου και ενός κόμβου εμπειρογνομόνων απασχόλησης σε όλη την Ευρώπη για να βοηθήσει τον τομέα να αξιολογήσει και να εφαρμόσει αυτές τις νέες προσεγγίσεις. Αυτά θα είναι διαθέσιμα στα τέλη του 2026 και οι συστάσεις μας περιλαμβάνουν την ενθάρρυνση των ενδιαφερομένων να τα διαδώσουν ευρέως και να τα χρησιμοποιήσουν όπου κρίνεται σκόπιμο.

Η ενότητα 4 του παρόντος εγγράφου περιλαμβάνει επίσης συγκεκριμένες συστάσεις σχετικά με το πώς οι ακόλουθοι ενδιαφερόμενοι φορείς μπορούν να προωθήσουν την ενίσχυση της επαγγελματικής προοπτικής του εργατικού δυναμικού:

- > Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης, Νεολαίας, Αθλητισμού και Πολιτισμού της ΕΕ
- > Διεθνείς αθλητικές ομοσπονδίες και ενώσεις εργοδοτών
- > Εθνικά και περιφερειακά κυβερνητικά υπουργεία και οργανισμοί αθλητισμού
- > Εθνικές και περιφερειακές αθλητικές ομοσπονδίες, Ολυμπιακές επιτροπές, ομάδες εργοδοτών και δήμοι
- > Συνδικάτα και άλλοι φορείς εκπροσώπησης των εργαζομένων
- > Αθλητικοί σύλλογοι και άλλοι οργανισμοί αθλητισμού και φυσικής δραστηριότητας
- > Πάροχοι εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το έγγραφο αναγνωρίζει ότι υπάρχουν εμπόδια που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι ενδιαφερόμενοι φορείς στην υλοποίηση αυτών των λύσεων, αλλά υποστηρίζει ότι αυτά μπορούν να ξεπεραστούν με τον κοινωνικό διάλογο που λαμβάνει πλήρως υπόψη τις προοπτικές των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων, την ευρεία διάδοση και καθοδήγηση και, κυρίως, την ενθάρρυνση όλων των μερών να «σκεφτούν έξω από το κουτί» για την αντιμετώπιση των συγκεκριμένων προβλημάτων τους και να χρησιμοποιήσουν τα εργαλεία πρακτικής υποστήριξης όταν είναι έτοιμοι.



2

Η ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΚΛΗΣΗΣ

> 2.1 ΤΟ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ - ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΣΤΟΝ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟ ΜΕΣΩ ΚΑΛΥΤΕΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στη **Λευκή Βίβλο για τον Αθλητισμό (2007)** η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνώρισε επίσημα το ρόλο του αθλητισμού ως ένα αναπτυσσόμενο κοινωνικό και οικονομικό φαινόμενο που συμβάλλει σημαντικά στους στρατηγικούς στόχους της ΕΕ για αλληλεγγύη και ευημερία. Υπογράμμισε τη συμβολή του αθλητισμού στην:

- > Δημόσια υγεία
- > Εκπαίδευση και κατάρτιση
- > Κοινωνική ένταξη, ενσωμάτωση και ίσες ευκαιρίες
- > Αγώνα κατά του ρατσισμού και της βίας
- > Προώθηση των ευρωπαϊκών αξιών στον υπόλοιπο κόσμο
- > Οικονομική πρόοδο, ανάπτυξη και δημιουργία θέσεων εργασίας
- > Βιώσιμη ανάπτυξη

Η Λευκή Βίβλος υπογράμμισε επίσης τη σημασία των αθλητικών πολιτικών που βασίζονται σε στοιχεία (με τα οποία θα ασχοληθεί το παρόν έγγραφο) και του δομημένου διαλόγου (τον οποίο επιδιώκει να προωθήσει το παρόν έγγραφο).

Ακολούθησαν πέντε σχέδια εργασίας της ΕΕ για τον αθλητισμό. Το σχέδιο δράσης για τον αθλητισμό 2024-2027 δίνει έμφαση στις κοινωνικοοικονομικές και περιβαλλοντικές διαστάσεις του αθλητισμού παράλληλα με τον παραδοσιακό του ρόλο στον πολιτισμό και στην υγεία. Στις βασικές προτεραιότητες περιλαμβάνονται η καινοτομία και ο ψηφιακός μετασχηματισμός, η προώθηση πράσινων πρακτικών, η κοινωνική ένταξη, η ισότητα των φύλων και η οικοδόμηση ανθεκτικότητας. Το θεματολόγιο αναγνωρίζει τον αθλητισμό όχι μόνο ως δραστηριότητα αναψυχής και προαγωγής της υγείας, αλλά και ως σημαντικό οικονομικό τομέα με τεράστιες δυνατότητες ανάπτυξης.

Η πολιτική απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής της ΕΕ έχει βασικές προτεραιότητες που περιλαμβάνουν:

- > **Βελτίωση των ίσων ευκαιριών και της πρόσβασης στην αγορά εργασίας**
- > **Προώθηση ποιοτικών θέσεων εργασίας**
- > **Αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού**
- > **Αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων και εργατικού δυναμικού**
- > **Ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου**
- > **Αντιμετώπιση των ανισοτήτων, των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού.**

Καθένας από αυτούς ευθυγραμμίζεται με τον στόχο 8 των Ηνωμένων Εθνών για τη βιώσιμη ανάπτυξη 2030: Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη.

Όσον αφορά την ανταγωνιστικότητα της ΕΕ, η **Ενωση Δεξιοτήτων της Επιτροπής** τονίζει ότι η ΕΕ χρειάζεται ειδικευμένους ανθρώπους για να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις. Καθώς οι απαιτήσεις των θέσεων εργασίας αλλάζουν, πολλοί εργαζόμενοι δυσκολεύονται να συμβαδίσουν και οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να βρουν τα κατάλληλα talenta. Αυτά τα κενά σε δεξιότητες και εργατικό δυναμικό εμποδίζουν την ευρωπαϊκή ανταγωνιστικότητα.

Αυτές οι αυξανόμενες απαιτήσεις πολιτικής και οι διευρυνόμενοι στόχοι δημιουργούν σαφή ανάγκη για ένα εργατικό δυναμικό με υψηλή εξειδίκευση, προσαρμοστικότητα και, πάνω απ' όλα, επαγγελματισμό. Οι προπονητές, οι μάνατζερ, οι εκπαιδευτές και οι διοικητικοί υπάλληλοι πρέπει να συνδυάζουν όλο και περισσότερο την ειδική τεχνογνωσία στον αθλητισμό με ευρύτερες δεξιότητες σε τομείς όπως η κοινωνική ένταξη, η δημόσια υγεία, η βιώσιμη ανάπτυξη και ο ψηφιακός γραμματισμός. Η οικοδόμηση ενός τέτοιου εργατικού δυναμικού απαιτεί τη βελτίωση της απασχόλησης στον αθλητισμό και τη δημιουργία ενός σταθερού περιβάλλοντος για μακροχρόνια σταδιοδρομία και συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη, ενώ παράλληλα προωθείται μεγαλύτερη κοινωνική ένταξη στο ίδιο το εργατικό δυναμικό.

2.2 ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ: Η ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Η Ερευνητική Έκθεση του IN-FORMS για τις Προκλήσεις στην Απασχόληση και τις Καινοτόμες Μορφές Απασχόλησης στον Αθλητισμό υπογραμμίζει πολλές από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει ο τομέας. Η έκθεση χρησιμοποιεί στοιχεία που προέρχονται από έρευνα γραφείου, διαδικτυακή έρευνα σε 2.264 αθλητικούς οργανισμούς, συνεντεύξεις με 60 εργαζόμενους και εργοδότες και 10 εθνικές διαβουλεύσεις. Αυτό αποκάλυψε πολλές πτυχές της πραγματικότητας που υποδηλώνουν ότι η απασχόληση στον αθλητισμό απέχει επί του παρόντος αρκετά από τη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για την επίτευξη των παραπάνω στόχων πολιτικής και τη δημιουργία μιας ομαλής πορείας προς την ενίσχυση της επαγγελματικής προοπτικής.

Για παράδειγμα, από την έρευνα:

- Το 62,6% των ερωτηθέντων που προσπάθησαν να προσλάβουν αμειβόμενους υπαλλήλους κατά τους προηγούμενους 12 μήνες, ανέφεραν ότι αντιμετώπισαν δυσκολίες.
- Το 85,7% συμφώνησε ότι η διατήρηση εξειδικευμένου προσωπικού αποτελεί σημαντική πρόκληση για τους αθλητικούς οργανισμούς.

2.3 ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ: Η ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟ

Παρά τις προκλήσεις αυτές, το αμειβόμενο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε με ταχείς ρυθμούς (32,3% από το 2011 έως το 2023, ποσοστό υπερτετραπλάσιο του ρυθμού ανάπτυξης της οικονομίας της ΕΕ στο σύνολό της). Αναλύοντας τα στατιστικά στοιχεία που παρέχει η Eurostat (η στατιστική υπηρεσία της ΕΕ), είναι σαφές ότι το αθλητικό εργατικό δυναμικό έχει ορισμένα πολύ ασυνήθιστα χαρακτηριστικά που υποδηλώνουν ότι η απασχόληση στον αθλητισμό είναι επισφαλής και απρόβλεπτη:

- το 47,4% των εργαζομένων στον τομέα του αθλητισμού και της φυσικής δραστηριότητας εργάζονται με συμβάσεις μερικής απασχόλησης (σε σύγκριση με το 18,9% σε όλους τους τομείς απασχόλησης)
- Το 36,4% ήταν σε απασχόληση ορισμένου χρόνου (προσωρινή) (σε σύγκριση με το 13,1% σε όλους τους τομείς)
- 31% ήταν αυτοαπασχολούμενοι (σε σύγκριση με 13,1% σε όλους τους τομείς)

Επιπρόσθετα, η έρευνα IN-FORMS έδειξε επίσης ότι η αδήλωτη εργασία αποτελεί ένα ακόμα ζήτημα:

- Το 29,1% συμφώνησε με τη δήλωση: «Πολλοί εργαζόμενοι στον τομέα του αθλητισμού δεν δηλώνουν τις αποδοχές τους στις αρχές».

Σε αυτή την «παραοικονομία» οι αδήλωτοι εργαζόμενοι έχουν ελάχιστη προστασία έναντι απολύσεων και δεν λαμβάνουν κανένα από τα οφέλη της νόμιμης απασχόλησης (αποδοχές ασθενείας, άδεια μετ' αποδοχών, συντάξεις, επιδόματα ανεργίας και δικαίωμα στην κατάρτιση) και θεωρείται από την ΕΕ ότι συμβάλλει στον κοινωνικό αποκλεισμό.

Τα ευρήματα αυτά δίνουν μια εικόνα της απασχόλησης στον αθλητισμό που είναι πολύ λιγότερο σταθερή από την απασχόληση σε άλλους τομείς και δεν υποδηλώνουν ένα περιβάλλον που θα προσελκύσει και θα διατηρήσει ένα επαγγελματικό εργατικό δυναμικό. Πράγματι, από την έρευνα:

- Το 82,1% συμφώνησε ότι «Πολλές θέσεις εργασίας στον τομέα του αθλητισμού είναι επισφαλείς και πρέπει να βρούμε τρόπους να κάνουμε την απασχόληση στον αθλητισμό πιο σταθερή».
- Το 69,4% συμφώνησε ότι «η μερική απασχόληση και οι προσωρινές θέσεις εργασίας δυσχεραίνουν τη διατήρηση εξειδικευμένου προσωπικού από τους αθλητικούς οργανισμούς».

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν επίσης μια ενδιαφέρουσα διχοτόμηση. Ενώ το 52,1% προσδιόρισε ως μία από τις κύριες προτεραιότητές του την «ευελιξία στη στελέχωση με βάση τις οργανωτικές ανάγκες», το 47,9% προσδιόρισε την «ικανότητα διατήρησης εξειδικευμένου προσωπικού παρά τις μεταβαλλόμενες συνθήκες». Η εξεύρεση λύσεων που προσπαθούν να εξισορροπήσουν αυτές τις δύο ανταγωνιστικές προτεραιότητες διερευνάται στην ενότητα 3 παρακάτω.

> 2.4 ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ: ΤΑ ΑΤΥΠΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΑΘΛΗΤΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Τα στοιχεία της Eurostat δείχνουν επίσης ότι τα δημογραφικά στοιχεία του εργατικού δυναμικού αποκλίνουν επίσης από τους άλλους τομείς:

- > Το 29,1% των εργαζομένων στον τομέα του αθλητισμού και της φυσικής δραστηριότητας ήταν ηλικίας 15-24 ετών (σε σύγκριση με το 8,7% σε όλους τους τομείς).
- > Μόνο το 43,4% ήταν γυναίκες (σε σύγκριση με το 46,7% σε όλους τους τομείς)

Είναι ανησυχητικό ότι τόσο το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων όσο και η υπερεκπροσώπηση των νέων εργαζομένων αυξάνονται από το 2011.

Το σχετικά πολύ υψηλό ποσοστό των νέων εργαζομένων υποδηλώνει ότι ο αθλητισμός αποτελεί αρχικά ελκυστικό προορισμό απασχόλησης, αλλά ο αθλητικός τομέας δεν καταφέρνει να τους διατηρήσει με βιώσιμο τρόπο ως επαγγελματίες μακροπρόθεσμα και κατά συνέπεια το εργατικό δυναμικό δεν διαθέτει την εμπειρία και την ωριμότητα που αναμένεται από έναν επαγγελματία. Πράγματι, από την έρευνα:

- > Το 72,8% των ερωτηθέντων που αντιμετώπιζαν προβλήματα με τη διατήρηση των εργαζομένων δήλωσε ότι η διατήρηση εργαζομένων κάτω των 30 ετών αποτελούσε ιδιαίτερο πρόβλημα.
- > Το 43,5% συμφώνησε με τη δήλωση: «Οι αθλητικοί οργανισμοί θα ωφελούνταν από την πρόσληψη μεγαλύτερου σε ηλικία και πιο έμπειρου προσωπικού», ενώ μόνο το 16% διαφώνησε.

Το σχετικά χαμηλό ποσοστό γυναικών υποδηλώνει ότι ο αθλητισμός δεν δημιουργεί ένα εργατικό δυναμικό με ισότιμη συμμετοχή των φύλων και αποτυγχάνει να παρέχει πρότυπα που εμπνέουν.

Μια ξεχωριστή ερευνητική έκθεση που εκπονήθηκε από το πρόγραμμα V4V αποκάλυψε ότι:

- > Ο αθλητισμός έχει το μεγαλύτερο εθελοντικό εργατικό δυναμικό από οποιονδήποτε ευρωπαϊκό τομέα
- > Περίπου 12 εκατομμύρια Ευρωπαίοι πολίτες συμμετέχουν σε εθελοντική αθλητική δράση κάθε χρόνο
- > Συνεισφέρουν περίπου 97 εκατομμύρια ώρες μη αμειβόμενης εργασίας κάθε μήνα

Η εξάρτηση του τομέα του αθλητισμού από τους εθελοντές υπογραμμίστηκε από τα ευρήματα της έρευνας του έργου σε 2.723 ερωτηθέντες, όπου το 92% δήλωσε ότι «οι αθλητικοί οργανισμοί δεν θα μπορούσαν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους χωρίς εθελοντές». Ενώ πρέπει να σεβόμαστε τον ρόλο των εθελοντών και να αναγνωρίζουμε τα οφέλη που προσφέρουν στον τομέα και τα οφέλη που αποκομίζουν οι ίδιοι, για να γίνει πραγματικότητα η ενίσχυση της επαγγελματικής προοπτικής, πρέπει να υπάρξει μια οργανωμένη μετάβαση προς περισσότερους αμειβόμενους εργαζόμενους.

3

**ΠΙΘΑΝΕΣ
ΛΥΣΕΙΣ**

Το παρόν έγγραφο υποστηρίζει ότι οι παραδοσιακές προσεγγίσεις της απασχόλησης στον αθλητισμό - συχνά με κακή διαχείριση, επισφαλείς, μερικής απασχόλησης ή προσωρινές - δεν επαρκούν για να υποστηρίξουν την εξέλιξη του τομέα προς ένα επαγγελματικό εργατικό δυναμικό. Οι καλύτερες πρακτικές απασχόλησης και οι νέες και καινοτόμες προσεγγίσεις στην απασχόληση, όπως ο δανεισμός εργαζομένων, η εργασία σε πλατφόρμες, η μόνιμη απασχόληση προσαρμοσμένου ωραρίου και ο επιμερισμός θέσης εργασίας, μπορούν να προσφέρουν ευκαιρίες για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού, την επέκταση της νόμιμης απασχόλησης και την αύξηση της ευελιξίας τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους. Οι προσεγγίσεις αυτές μπορούν να βοηθήσουν τους αθλητικούς οργανισμούς να μειώσουν το κόστος, να βελτιώσουν την παροχή υπηρεσιών, να απλοποιήσουν τα διοικητικά βάρη και να βοηθήσουν τον τομέα να μεταβεί από την παραδοσιακή εξάρτησή του από τους εθελοντές. Ωστόσο, πρέπει να συνοδεύονται από ισχυρά πρότυπα απασχόλησης, σαφείς κανονισμούς και στοχευμένη ανάπτυξη δεξιοτήτων, ώστε να διασφαλιστεί ότι ενισχύουν και δεν αποδυναμώνουν την κοινωνική προστασία και την ποιότητα των θέσεων εργασίας.

3.1 ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ: ΚΑΛΥΤΕΡΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Από τα παραπάνω στοιχεία, είναι σαφές ότι οι εργοδότες στον τομέα του αθλητισμού έχουν επίγνωση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν και πολλοί προσπαθούν ήδη να τις αντιμετωπίσουν μέσω της καλύτερης διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων. Από την έρευνα IN-FORMS, τα ακόλουθα ποσοστά αθλητικών οργανισμών ανέφεραν ότι έχουν χρησιμοποιήσει και θα συνιστούσαν τις ακόλουθες καλές πρακτικές:

	Ποσοστό όσων τις συστήνουν	Χρήση
Παροχή ευκαιριών εκπαίδευσης και κατάρτισης Οι ολοκληρωμένες ευκαιρίες κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης όχι μόνο ενισχύουν τις δεξιότητες του προσωπικού και προωθούν την επαγγελματική ανάπτυξη, αλλά και υποστηρίζουν τη μακροπρόθεσμη διατήρηση.	97.9%	69.2%
Βελτίωση των συνθηκών εργασίας - εργασιακού περιβάλλοντος και υποστήριξη του προσωπικού Βοηθά στην προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων, ενώ παράλληλα εξασφαλίζει ένα ασφαλές, ενθαρρυντικό και υποστηρικτικό περιβάλλον.	97.6%	55.8%
Δημιουργία προγραμμάτων πρακτικής άσκησης/μαθητείας Δίνουν την ευκαιρία σε νεότερους προσληφθέντες να βιώσουν την πραγματικότητα της εργασίας στον αθλητισμό και τους παρέχει συνεχή κατάρτιση, καθοδήγηση και υποστήριξη για να διατηρήσουν τις υπηρεσίες τους.	97.2%	40.3%
Γενικά βελτίωση της φήμης ως εργοδότη για την προσέλκυση εργαζομένων Οι εργοδότες εισάγουν καλές πρακτικές στη διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού και τις γνωστοποιούν στους πιθανούς υποψηφίους.	96.8%	44.4%
Πρωώθηση της διαφορετικότητας και της ενσωμάτωσης Εξασφαλίζει ότι όλα τα άτομα, ανεξάρτητα από το φύλο, το υπόβαθρο ή τις ικανότητές τους, μπορούν να συνεισφέρουν στον τομέα και να επωφεληθούν από αυτόν, διευρύνοντας τη δεξαμενή ταλέντων και ενισχύοντας τις οργανωτικές επιδόσεις και τα γυναικεία πρότυπα.	96.2%	42.7%
Βελτίωση των διαδικασιών ανθρώπινου δυναμικού και προσλήψεων Οι καλύτερες και αποτελεσματικότερες πρακτικές διοίκησης ανθρώπινων πόρων είναι πιο πιθανό να προσελκύσουν και να διατηρήσουν τα απαραίτητα ταλέντα.	96.2%	33.3%
Εφαρμογή πρωτοβουλιών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής Επιτρέπει στους εργαζόμενους να διαχειρίζονται τις προσωπικές και επαγγελματικές ευθύνες, μειώνοντας την επαγγελματική εξουθένωση και αυξάνοντας την ικανοποίηση από την εργασία, ιδίως για τους νεότερους εργαζόμενους και όσους έχουν οικογένειες.	94.9%	52.7%

Καθεμία απ' αυτές θεωρήθηκε ότι έχει πλεονεκτήματα και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει να τις λάβουν υπόψη και να τις προωθήσουν ως πιθανές λύσεις στους εργοδότες του αθλητισμού με την κατάλληλη καθοδήγηση για την εφαρμογή τους.

3.2 ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ: ΝΕΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟ.

Η εισαγωγή των καλών πρακτικών που εξετάστηκαν παραπάνω θα έχει κάποια θετικά αποτελέσματα για την πρόσληψη και τη διατήρηση επαγγελματικού προσωπικού, αλλά δεν αντιμετωπίζει άμεσα τα διαρθρωτικά προβλήματα απασχόλησης που οδηγούν στα υψηλά ποσοστά θέσεων μερικής απασχόλησης και προσωρινών θέσεων στον αθλητισμό και στην ανάγκη αντιμετώπισης των ανισοτήτων όσον αφορά στο φύλο και την ηλικία. Ως εκ τούτου, η έρευνα IN-FORMS, εξέτασε τη δυνατότητα **εφαρμογής** ορισμένων νέων προσεγγίσεων για την απασχόληση που προσδιορίστηκαν από το Eurofound, τον οργανισμό της ΕΕ που παρέχει έρευνα και γνώση για την προώθηση καλύτερων κοινωνικών πολιτικών, πολιτικών απασχόλησης και πολιτικών που σχετίζονται με την εργασία. Η έρευνα IN-FORMS είχε ως στόχο να ανακαλύψει αν αυτές οι νέες προσεγγίσεις στην απασχόληση θα μπορούσαν να βοηθήσουν την ενίσχυση της επαγγελματικής προοπτικής του αθλητικού εργατικού δυναμικού, να διαπιστώσει αν χρησιμοποιούνται ήδη στον αθλητισμό και ποια είναι τα πλεονεκτήματα και οι κίνδυνοι που μπορεί να υπάρχουν σε ένα αθλητικό περιβάλλον.

Η έρευνα και η διαβούλευση κατέδειξαν ότι τρεις από τις νέες προσεγγίσεις που επισημάνθηκαν από το Eurofound θα μπορούσαν να προσφέρουν κάποια οφέλη στην αντιμετώπιση των διαρθρωτικών δυσκολιών απασχόλησης που αντιμετωπίζει ο αθλητισμός και μία επιπλέον προσέγγιση που δεν αναφέρεται από το Eurofound. Η έρευνα των αθλητικών οργανισμών κατέδειξε έναν αριθμό εργοδοτών στον αθλητισμό που ήδη χρησιμοποιούσαν αυτές τις προσεγγίσεις και τις συνέστηναν σε υψηλό ή πολύ υψηλό ποσοστό. Τα πλεονεκτήματα και οι κίνδυνοι τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζόμενους διερευνήθηκαν περαιτέρω μέσω των συνεντεύξεων.

Πλήρης περιγραφή αυτών δίνεται στο Παράρτημα 1.

Δανεισμός εργαζομένων

- Ποσοστό χρηστών που θα την συνιστούσαν: 76.8%
- Ποσοστό των μη χρηστών που πιστεύουν ότι η προσέγγιση θα μπορούσε να είναι χρήσιμη: 45.1%

Περιγραφή: Ένας οργανισμός προσλαμβάνει εργαζόμενους και στη συνέχεια τους δανείζει σε διάφορους οργανισμούς όταν χρειάζονται, έναντι αμοιβής που βασίζεται στον αριθμό των ωρών εργασίας.

Παράδειγμα στον αθλητισμό: Μια αθλητική ομοσπονδία (ή ένωση εργοδοτών) απασχολεί μια ομάδα εξειδικευμένων προπονητών με μόνιμη σύμβαση πλήρους απασχόλησης- κάθε σύλλογος της εν λόγω ομοσπονδίας μπορεί να ζητήσει έναν προπονητή για συγκεκριμένες συνεδρίες και καταβάλλει αμοιβή στην ομοσπονδία με βάση τον αριθμό των ωρών που εργάζεται ο προπονητής για λογαριασμό της.

Θετικός αντίκτυπος: Μπορεί να μετατρέψει τη μερική απασχόληση, την εθελοντική ή αδήλωτη εργασία σε μόνιμες συμβάσεις πλήρους απασχόλησης.

> Εργασία πλατφόρμας

- Ποσοστό χρηστών που θα την συνιστούσαν: 75.9%
- Ποσοστό των μη χρηστών που πιστεύουν ότι η προσέγγιση θα μπορούσε να είναι χρήσιμη: 49.5%

Περιγραφή: Οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι διατίθενται σε μια ψηφιακή πλατφόρμα και οι εργοδότες μπορούν να προσλάβουν τις υπηρεσίες τους όταν τις χρειάζονται.

Παράδειγμα στον αθλητισμό: Ειδικευμένοι γυμναστές αναρτούν το προφίλ τους σε μια ψηφιακή πλατφόρμα και τα γυμναστήρια μπορούν να κλείνουν τις υπηρεσίες τους για επερχόμενα μαθήματα ανάλογα με τη ζήτηση.

Θετικός αντίκτυπος: Εξισορροπεί πιο αποτελεσματικά την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας: ο νεότερος, λιγότερο έμπειρος εργαζόμενος αποκτά εύκολη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, γεγονός που θα μπορούσε να οδηγήσει σε σταθερή μόνιμη απασχόληση.

> • Επιμερισμός θέσης εργασίας

- Ποσοστό χρηστών που θα την συνιστούσαν: 80.8%
- Ποσοστό των μη χρηστών που πιστεύουν ότι η προσέγγιση θα μπορούσε να είναι χρήσιμη: 37.0%

Περιγραφή: Δύο ή περισσότερα μέλη του προσωπικού επιμερίζονται τις ευθύνες και τα καθήκοντα μιας θέσης πλήρους απασχόλησης.

Παράδειγμα στον αθλητισμό: Δύο άτομα μερικής απασχόλησης επιμερίζονται τη θέση του υπεύθυνου υποδοχής πλήρους απασχόλησης σε ένα αθλητικό κέντρο- ο ένας καλύπτει τις πρωινές ώρες, ο άλλος τις απογευματινές, έτσι ώστε η υποδοχή να καλύπτεται καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας.

Θετικός αντίκτυπος: Εξισορροπεί πιο αποτελεσματικά την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας: ο νεότερος, λιγότερο έμπειρος εργαζόμενος αποκτά εύκολη πρόσβαση στην αγορά εργασίας, γεγονός που θα μπορούσε να οδηγήσει σε σταθερή μόνιμη απασχόληση.

> • Μόνιμη απασχόληση προσαρμοσμένου ωραρίου

- Ποσοστό χρηστών που θα την συνιστούσαν: 83.9%
- Ποσοστό των μη χρηστών που πιστεύουν ότι η προσέγγιση θα μπορούσε να είναι χρήσιμη: 31.6%

Περιγραφή: Ένας οργανισμός δίνει στο μέλος του προσωπικού του μια μόνιμη σύμβαση εργασίας με συμφωνημένο αριθμό ωρών εργασίας κατά τη διάρκεια του έτους. Οι εβδομαδιαίες/μηνιαίες ώρες εργασίας είναι ακανόνιστες λόγω αυξημένης ζήτησης ή εποχικότητας. Παρά την ακανόνιστη κατάσταση, το μέλος του προσωπικού αμείβεται με σταθερό μηνιαίο μισθό που βασίζεται στο 1/12 των συνολικών ετήσιων ωρών εργασίας, ώστε να διασφαλίζεται ένας σταθερός μηνιαίος μισθός.

Παράδειγμα στον αθλητισμό: Ένας δάσκαλος σκι ή τένις απασχολείται μόνιμα με πρόσβαση στο επίδομα ασθένειας, στο επίδομα αδειάς, στις συνταξιοδοτικές εισφορές κ.λπ. αλλά υποχρεούται να εργαστεί μόνο 600 ώρες για τον εργοδότη του κατά τη διάρκεια του έτους. Ο εργοδότης θα τους καλέσει όταν υπάρχει ζήτηση για μαθήματα. Κάθε μήνα καθ' όλη τη διάρκεια του έτους λαμβάνουν μισθό ίσο με το 1/12 των ωρών που εργάζονται κατά τη διάρκεια του έτους. Ο εκπαιδευτής μπορεί να εργαστεί για άλλους εργοδότες εκτός των 600 ωρών.

Θετικός αντίκτυπος: Μπορεί να μετατρέψει τις προσωρινές θέσεις εργασίας σε μόνιμη απασχόληση-μεγαλύτερη σταθερότητα και ευελιξία για τον εργαζόμενο.

> 3.3 ΞΕΠΕΡΝΩΝΤΑΣ ΤΑ ΕΜΠΟΔΙΑ ΣΤΗ ΝΕΑ ΣΚΕΨΗ

Η έρευνα γραφείου, η έρευνα, οι συνεντεύξεις και τα εθνικά εργαστήρια διαβούλευσης στρογγυλής τραπέζης επιβεβαίωσαν ότι αυτές οι νέες προσεγγίσεις μπορούν να αποφέρουν θετικά οφέλη για τους αθλητικούς οργανισμούς και τα διάφορα τμήματα του εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, στην περίπτωση όλων αυτών των νέων προσεγγίσεων, ήταν σαφές ότι τα επίπεδα ευαισθητοποίησης στον τομέα του αθλητισμού είναι χαμηλά και ότι οι αθλητικοί οργανισμοί σε όλα τα επίπεδα χρειάζονται πολύ περισσότερες πληροφορίες, καθοδήγηση και υποστήριξη όσον αφορά την αξιολόγηση των δικών τους αναγκών και την επιλογή και διαχείριση μεθόδων εφαρμογής που μεγιστοποιούν τα οφέλη και μειώνουν τους πιθανούς κινδύνους.

Σχεδόν το ήμισυ των ερωτηθέντων στην έρευνα (47,8%) επισήμανε ότι η έλλειψη γνώσεων σχετικά με τις κατάλληλες επιλογές απασχόλησης αποτελεί εμπόδιο για τις ορθές πρακτικές απασχόλησης και την καινοτομία. Σχεδόν άλλοι τόσοι εντόπισαν νομικούς περιορισμούς (46,6%). Το 36,3% επέλεξε την ανάγκη για περισσότερη καθοδήγηση και το 33,8% θεώρησε ότι οι νέες μορφές απασχόλησης είναι πολύ περίπλοκες για να εφαρμοστούν ή να διαχειριστούν. Όλα αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν:

- > Ο τομέας του αθλητισμού πρέπει να είναι λιγότερο παραδοσιακός και περισσότερο καινοτόμος στην προσέγγισή του για την απασχόληση.
- > Ο τομέας χρειάζεται πιο εξειδικευμένη πληροφόρηση σχετικά με τις νέες προσεγγίσεις απασχόλησης, ώστε να ενθαρρυνθεί η δημιουργικότερη σκέψη για την προσέγγιση του στόχου ενίσχυσης της επαγγελματικής προοπτικής.
- > Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι χρειάζονται πιο εξειδικευμένη καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο χρήσης τους σύμφωνα με τις νομικές απαιτήσεις.
- > Ορισμένες νέες προσεγγίσεις, ιδίως η εργασία πλατφόρμας, ενδέχεται να παρουσιάζουν μεγαλύτερους κινδύνους για την προστασία των εργαζομένων, η οποία πρέπει να διασφαλιστεί.
- > Σε ορισμένες χώρες, το νομικό πλαίσιο/οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας πρέπει να προσαρμοστούν ώστε να επιτρέψουν αυτές τις νέες προσεγγίσεις- αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω του κοινωνικού διαλόγου.
- > Στις περισσότερες χώρες, υπάρχει έλλειψη δεδομένων σχετικά με την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας, ιδίως για εξειδικευμένους ρόλους στον τομέα του αθλητισμού, γεγονός που εμποδίζει τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να εντοπίσουν ελλείψεις δεξιοτήτων, να προβλέψουν τις αναδυόμενες επαγγελματικές απαιτήσεις ή να σχεδιάσουν στοχευμένα προγράμματα κατάρτισης και επανεκπαίδευσης.

Επιπρόσθετα, η ανάλυση έδειξε επίσης ότι ορισμένες από αυτές τις νέες προσεγγίσεις απαιτούν νέες δεξιότητες για να εφαρμοστούν με επιτυχία, ιδίως:

- > Οι εργοδότες πρέπει να αναπτύξουν μεγαλύτερη εξειδίκευση στις πρακτικές απασχόλησης γενικά, ώστε να μπορούν να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις.
- > Οι εργοδότες πρέπει να αναπτύξουν μεγαλύτερη ικανότητα εξ αποστάσεως διαχείρισης του προσωπικού.
- > Ο εργαζόμενος πρέπει να είναι σε θέση να διαχειρίζεται τον φόρτο εργασίας του με μεγαλύτερη αυτονομία.
- > Ο εργαζόμενος πρέπει να προωθήσει και να προβάλει τις υπηρεσίες του πιο αποτελεσματικά.
- > Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες χρειάζονται περισσότερες ψηφιακές δεξιότητες.

4

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ
ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΟΥΣ
ΣΤΟΝ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟ

Τα ενδιαφερόμενα μέρη στον τομέα του αθλητισμού υπάρχουν σε διάφορα επίπεδα με διαφορετικά πεδία ευθύνης. Σε αυτή την ενότητα, παραθέτουμε ορισμένες συστάσεις που είναι κατάλληλες για τους διάφορους ενδιαφερόμενους, προκειμένου να τις λάβουν υπόψη τους.

Όλοι οι ενδιαφερόμενοι ενθαρρύνονται να:

- > Να καταστήσουν την επαγγελματική και βιώσιμη απασχόληση προτεραιότητα για τις αθλητικές οργανώσεις σε όλα τα επίπεδα, με σεβασμό του ρόλου και της συμβολής των εθελοντών.
- > Να αξιολογήσουν τις δυνατότητες των καταγεγραμμένων καλών πρακτικών απασχόλησης (ενότητα 3.1) και των νέων προσεγγίσεων για την απασχόληση στον αθλητισμό (ενότητα 3.2) για την υποστήριξη της ενίσχυσης της επαγγελματικής προοπτικής στον τομέα.
- > Να αποκτήσουν πρόσβαση στους οδικούς χάρτες, το ψηφιακό εργαλείο και τον κόμβο εμπειρογνομόνων για την απασχόληση όταν θα είναι διαθέσιμοι στα τέλη του 2026 από τον ιστότοπο IN-FORMS.

> 4.1 ΘΕΣΜΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ ΤΗΣ ΕΕ

Η Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης, Νεολαίας, Αθλητισμού και Πολιτισμού της ΕΕ θα πρέπει:

- > Να συστήσει ομάδες εργασίας εμπειρογνομόνων για την ενίσχυση της επαγγελματικής προοπτικής του αθλητικού εργατικού δυναμικού σύμφωνα με τους στόχους της ΕΕ για τον αθλητισμό και να καθορίσει τον τρόπο με τον οποίο οι καλύτερες πρακτικές απασχόλησης και οι νέες προσεγγίσεις για την απασχόληση στον αθλητισμό μπορούν να βοηθήσουν στην ενίσχυση της επαγγελματικής προοπτικής του τομέα.
- > Η ομάδα αυτή θα πρέπει να συνεργάζεται με άλλες σχετικές Γενικές Διευθύνσεις, για παράδειγμα με τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ενταξης, για να αξιολογήσει τη συμμόρφωση των συνιστώμενων νέων προσεγγίσεων για την αθλητική απασχόληση στην ενότητα 3.2 με το πλαίσιο της ΕΕ για την απασχόληση και τα πιθανά νομικά εμπόδια σε επίπεδο κράτους μέλους.
- > Να εκπονήσει μελέτη σκοπιμότητας σχετικά με τις νέες προσεγγίσεις στην απασχόληση στον τομέα του αθλητισμού, με στόχο τη ευρεία διάδοσή τους στον τομέα.

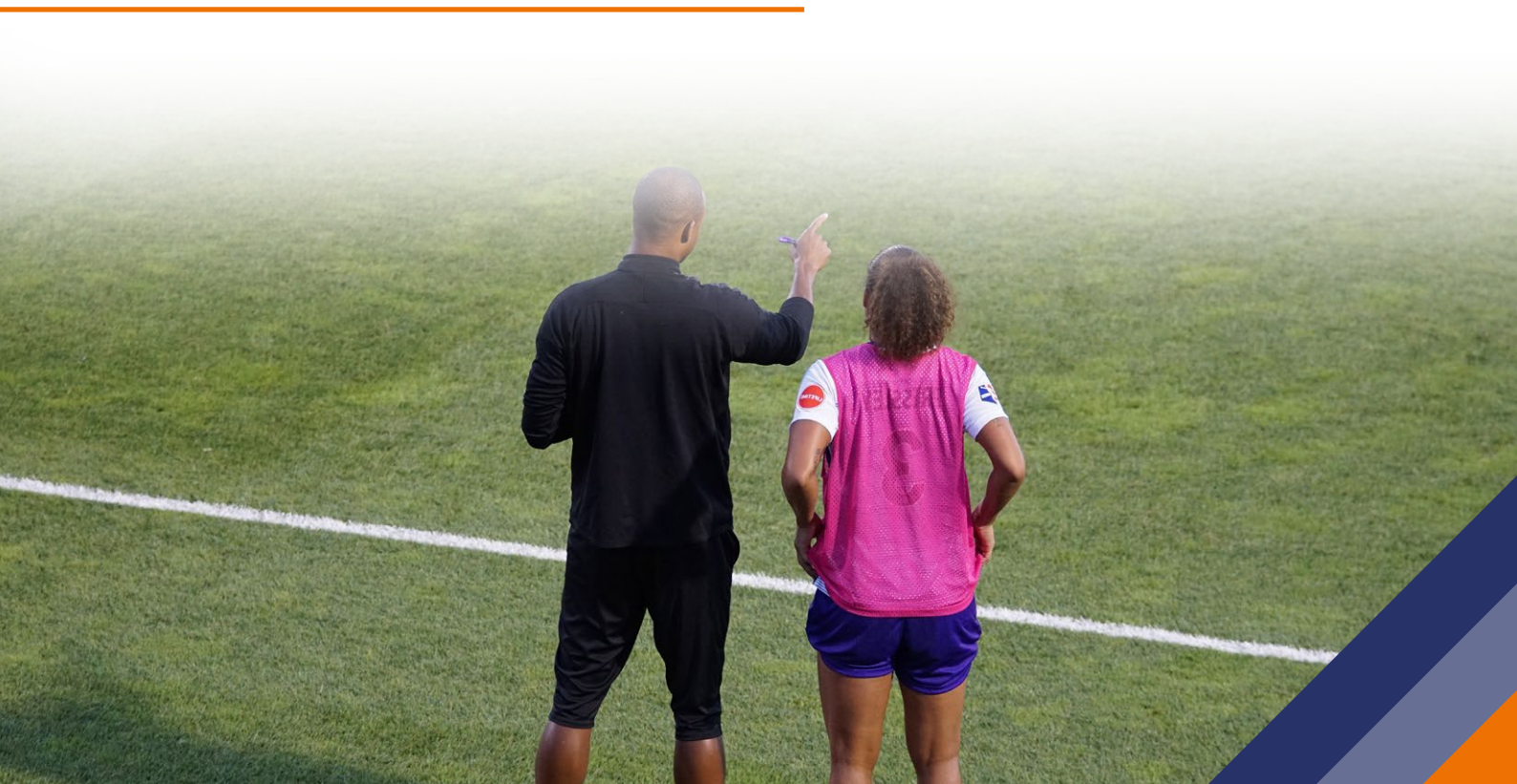
> 4.2 ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ ΚΑΙ ΕΝΩΣΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Οι διεθνείς αθλητικές ομοσπονδίες και οι ενώσεις εργοδοτών, όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση Εργοδοτών Αθλητισμού, θα πρέπει:

- > Να αναπτύξουν και να διανείμουν πληροφορίες και κατευθυντήριες οδηγίες προς τις εθνικές ομοσπονδίες και τα μέλη τους σχετικά με τις καλές πρακτικές απασχόλησης που προσδιορίζονται στην ενότητα 3.1.
- > Να προειδοποιήσουν τις εθνικές τους ομοσπονδίες και τα μέλη τους για την ύπαρξη των νέων προσεγγίσεων για την απασχόληση στον τομέα του αθλητισμού που αναφέρονται στο τμήμα 3.2 και να επισημάνουν τη δυναμική τους για την αντιμετώπιση των προβλημάτων πρόσληψης και διατήρησης προσωπικού και για σταθερότερη απασχόληση με κατάλληλη αναφορά στην ισότιμη συμμετοχή των φύλων και τη διατήρηση των νέων εξειδικευμένων εργαζομένων.
- > Να ενθαρρύνουν τις εθνικές ομοσπονδίες και τους εθνικούς εργοδοτικούς φορείς να προβούν σε χαρτογράφηση των δικών τους αναγκών σε σχέση με την πρόσληψη, τη διατήρηση προσωπικού και την ενίσχυση της επαγγελματικής προοπτικής.
- > Να διαδώσουν πληροφορίες σχετικά με τους οδικούς χάρτες του IN-FORMS, το ψηφιακό εργαλείο και τον κόμβο εξειδικευμένων συμβούλων για την απασχόληση (έτοιμο στα τέλη του 2026).

4.3 ΕΘΝΙΚΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΑ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΑ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

- > Να διασφαλίσουν ότι διαθέτουν αξιόπιστα στοιχεία για το εργατικό δυναμικό στον τομέα του αθλητισμού και τα χαρακτηριστικά του.
- > Να καθιερώσουν μεθόδους για τη συλλογή δεδομένων σχετικά με την προσφορά και τη ζήτηση εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού στον αθλητισμό.
- > Να αξιολογήσουν τις δυνατότητες για καλύτερες πρακτικές απασχόλησης (3.1) και νέες προσεγγίσεις για την απασχόληση στον τομέα αθλητισμού (3.2), ώστε να βελτιώσουν τη λειτουργία των εθνικών τους αγορών εργασίας στον αθλητισμό και να ενισχύσουν την επαγγελματική προοπτική του εργατικού τους δυναμικού.
- > Να συνεργαστούν με τα παράλληλα υπουργεία που είναι αρμόδια για την απασχόληση για την αξιολόγηση των νέων προσεγγίσεων του τμήματος 3.2 για τον εντοπισμό πιθανών νομικών εμποδίων και την εξέταση της άρσης/τροποποίησής τους, λαμβάνοντας παράλληλα υπόψη την προστασία των εργαζομένων και την κοινωνική ένταξη.
- > Να διευκολύνουν τον κοινωνικό διάλογο μεταξύ των ενδιαφερόμενων φορέων των εργοδοτών του αθλητισμού και των συνδικάτων για θέματα που αφορούν την απασχόληση στον αθλητισμό και τις νέες προσεγγίσεις του τμήματος 3.2.
- > Να εντοπίσουν και να τροποποιήσουν την εθνική νομοθεσία για τη διευκόλυνση των νέων προσεγγίσεων στην απασχόληση στον τομέα του αθλητισμού και να διασφαλίσουν δίκαιη μεταχείριση όλων των εργαζομένων, ανεξάρτητα από τη μορφή της απασχόλησής τους.



> 4.4 ΕΘΝΙΚΕΣ ΑΘΛΗΤΙΚΕΣ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ, ΟΛΥΜΠΙΑΚΕΣ ΕΠΙΤΡΟΠΕΣ, ΟΜΑΔΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΔΗΜΟΙ

- > Να προβούν σε χαρτογράφηση των δικών τους αναγκών σε σχέση με την πρόσληψη, τη διατήρηση προσωπικού, τις ανισότητες λόγω φύλου και ηλικίας και τον συνολικό στόχο ενίσχυσης της επαγγελματικής προοπτικής.
- > Να έχουν πρόσβαση και να παρέχουν εξειδικευμένες πληροφορίες, συμβουλές και καθοδήγηση σχετικά με την απασχόληση στον τομέα του αθλητισμού εν γένει στα μέλη τους, σύμφωνα με το εθνικό εργατικό δίκαιο και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
- > Να έχουν πρόσβαση και να παρέχουν εξειδικευμένες πληροφορίες, συμβουλές και καθοδήγηση στα μέλη τους σχετικά με τις καλές πρακτικές απασχόλησης στο 3.1 και τις νέες προσεγγίσεις για την απασχόληση στον τομέα του αθλητισμού στο 3.2 μέσω των οδικών χαρτών IN-FORMS, του ψηφιακού εργαλείου και του κόμβου εμπειρογνομόνων απασχόλησης.
- > Να προωθήσουν την χρηστή διακυβέρνηση στα μέλη τους, ώστε να διασφαλίζεται η τήρηση καλών πρακτικών απασχόλησης.
- > Να συμμετάσχουν στον κοινωνικό διάλογο με τα συνδικάτα και άλλους φορείς εκπροσώπησης των εργαζομένων για την επίτευξη συμφωνίας σχετικά με το αν και πώς θα πρέπει να εφαρμοστούν οι νέες προσεγγίσεις για την απασχόληση στον τομέα του αθλητισμού.
- > Να προωθήσουν την χρήση του επιμερισμού θέσης εργασίας ως μεθόδου προσέλκυσης και διατήρησης εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, ιδίως γυναικών.
- > Να προωθήσουν την χρήση της μόνιμης απασχόλησης προσαρμοσμένου ωραρίου (στις χώρες όπου αυτό είναι εφικτό) ως μεθόδου για την επίτευξη σταθερότερου εργατικού δυναμικού για εποχιακές θέσεις εργασίας και την ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων για σταθερότητα και προβλέψιμα εισοδήματα, συμβάλλοντας έτσι στη διατήρηση των νεότερων εργαζομένων.
- > Να εξετάσουν τη δημιουργία ιδίων ρυθμίσεων για τον δανεισμό εργαζομένων, ιδιαίτερα για θέσεις όπου υπάρχει υψηλή ζήτηση και μεγάλο ποσοστό μερικής απασχόλησης ή αδήλωτης εργασίας, με στόχο τη μετάβαση των εργαζομένων σε πλήρη και νόμιμη απασχόληση
- > Να εξετάσουν το ενδεχόμενο να δημιουργήσουν τις δικές τους ψηφιακές πλατφόρμες, ώστε τα μέλη τους να έχουν εύκολη και γρήγορη πρόσβαση σε ειδικευμένους εργαζόμενους και να δώσουν τη δυνατότητα στους νεότερους και λιγότερο έμπειρους να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

> 4.5 ΣΥΝΔΙΚΑΤΑ ΚΑΙ ΑΛΛΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

- > Να προωθήσουν τις καλές πρακτικές απασχόλησης της ενότητας 3.1 στους αθλητικούς εργοδότες ως μέθοδο προσέλκυσης και διατήρησης εξειδικευμένων εργαζομένων.
- > Να αξιολογήσουν τις νέες προσεγγίσεις για την απασχόληση στον αθλητισμό στην ενότητα 3.2 από την από την οπτική των ωφελειών, των κινδύνων και των μεθόδων μετριασμού τους για τα μέλη τους.
- > Να εμπλακούν σε κοινωνικό διάλογο με τις εργοδοτικές οργανώσεις του αθλητισμού για να επιτύχουν συμφωνία σχετικά με το αν και πώς θα πρέπει να εφαρμοστούν νέες προσεγγίσεις για την απασχόληση στον αθλητισμό.
- > Οπου ενδείκνυται, να έχουν πρόσβαση και να παρέχουν στα μέλη τους εξειδικευμένες πληροφορίες, συμβουλές και καθοδήγηση σχετικά με τις νέες προσεγγίσεις στην απασχόληση στον αθλητισμό που έχουν συμφωνηθεί προς εφαρμογή στη χώρα τους

> 4.6 ΑΘΛΗΤΙΚΟΙ ΣΥΛΛΟΓΟΙ ΚΑΙ ΑΛΛΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΦΥΣΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

- > Να χαρτογραφήσουν και να αναφέρουν τις δικές τους ανάγκες σε σχέση με την απασχόληση στον τομέα του αθλητισμού στις εθνικές τους ομοσπονδίες.
- > Να αξιολογήσουν τις δυνατότητες των καλών πρακτικών απασχόλησης που αναφέρονται στο σημείο 3.1 και να εξετάσουν πώς μπορούν να τις εφαρμόσουν.
- > Να υιοθετήσουν, όπου χρειάζεται, αρχές χρηστής διακυβέρνησης για τη διευκόλυνση καλύτερων πρακτικών απασχόλησης.
- > Να παρέχουν εξειδικευμένες πληροφορίες, συμβουλές και καθοδήγηση σχετικά με την απασχόληση στον τομέα του αθλητισμού και να βελτιώσουν τις δικές τους διαδικασίες πρόσληψης και διατήρησης προσωπικού μέσω των οδικών χαρτών IN-FORMS, του ψηφιακού εργαλείου και του κόμβου εμπειρογνομώνων για την απασχόληση, όταν καταστούν διαθέσιμα.
- > Να μιλήσουν με τις εθνικές ομοσπονδίες για τις δυνατότητες των νέων προσεγγίσεων στην απασχόληση στον τομέα του αθλητισμού, ιδίως για τον δανεισμό εργαζομένων και την εργασία πλατφόρμας, όπου η πρωτοβουλία πρέπει να ληφθεί σε υψηλότερο επίπεδο.
- > Να παρέχουν μεγαλύτερη σταθερότητα στην απασχόληση για το προσωπικό μερικής και προσωρινής απασχόλησης μέσω του επιμερισμού θέσης εργασίας, της μόνιμης απασχόλησης προσαρμοσμένου ωραρίου και να επιδιώκουν από τις ομοσπονδίες να υιοθετήσουν μηχανισμούς δανεισμού εργαζομένων.

> 4.7 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ PROVIDERS

- > Να αξιολογήσουν τις δικές τους προσφορές εκπαίδευσης και κατάρτισης για να διασφαλίσουν ότι η προσπάθεια ενίσχυσης της επαγγελματικής προοπτικής στον τομέα και οι γνώσεις/δεξιότητες στην απασχόληση στον τομέα του αθλητισμού αντιμετωπίζονται κατάλληλα, συμπεριλαμβάνοντας τις καλές πρακτικές απασχόλησης της ενότητας 3.1.
- > Να διεξάγουν έρευνα με εργοδότες στον αθλητικό τομέα για να διαπιστωθεί ποια προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης μπορούν να εισαχθούν για την κάλυψη των τρεχουσών αναγκών σχετικά με την απασχόληση στον αθλητισμό και τις νέες προσεγγίσεις, όπως η εξ αποστάσεως διαχείριση, η αυτοδιαχείριση, το προσωπικό marketing και οι σχετικές ψηφιακές δεξιότητες

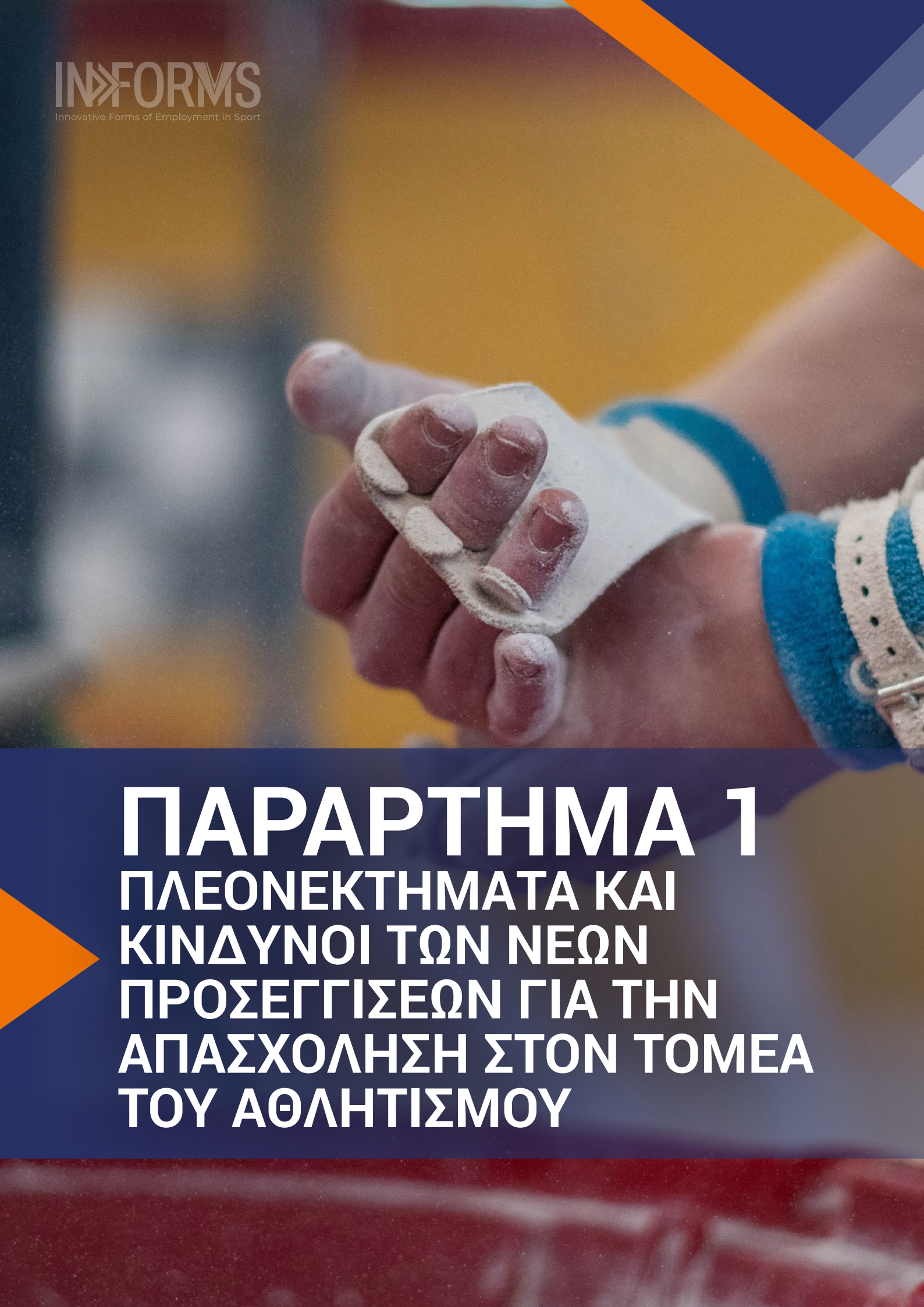


5

ΟΙ ΠΙΘΑΝΕΣ ΘΕΤΙΚΕΣ
ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ
ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ
ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η εφαρμογή αυτής της πολιτικής αναμένεται να έχει δυνητικά θετικές επιπτώσεις:

- > **Συμμετέχοντες στον αθλητισμό και τη φυσική δραστηριότητα:** αυξημένη Κοινωνική Απόδοση της Επένδυσης μέσω της διεύρυνσης της συμμετοχής και πιο θετικά αποτελέσματα στον αθλητισμό και την υγεία μέσω των υπηρεσιών που παρέχονται από εξειδικευμένο επαγγελματικό προσωπικό.
- > **Αποτελέσματα στην αγορά εργασίας:** καλύτερη αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας- ευκολότερη πρόσβαση σε εξειδικευμένο προσωπικό- βελτιωμένη πρόσληψη και διατήρηση του προσωπικού, μείωση της αδήλωτης εργασίας και δημιουργία σταθερών και υψηλότερης ποιότητας θέσεων εργασίας- ευκαιρίες μετάβασης εθελοντών σε αμειβόμενη απασχόληση.
- > **Κοινωνικά αποτελέσματα:** ισχυρότερη κοινωνική προστασία για τους εργαζόμενους, μεγαλύτερη ισότητα των φύλων, καλύτερες ευκαιρίες για τους νέους να παραμείνουν στον τομέα και κοινωνική ένταξη για όσους προηγουμένως βρίσκονταν στην «παραοικονομία».
- > **Οικονομικά αποτελέσματα:** αυξημένη ανταγωνιστικότητα των αθλητικών οργανισμών και του ευρύτερου τομέα, βελτίωση της αποτελεσματικότητας μέσω της ψηφιοποίησης και νέες ευκαιρίες για μικροεπιχειρηματικότητα.
- > **Αποτελέσματα για το προσωπικό:** λιγότερο επισφαλής απασχόληση- βελτιωμένες συνθήκες εργασίας- μεγαλύτερη ποικιλία εμπειριών- πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης και επαγγελματικής ανάπτυξης- πιο προβλέψιμα εισοδήματα- πιο ευέλικτη απασχόληση που να ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του τρόπου ζωής.



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Παράδειγμα στον αθλητισμό: Μια αθλητική ομοσπονδία (ή ένωση εργοδοτών) απασχολεί μια ομάδα εξειδικευμένων προπονητών με μόνιμη σύμβαση πλήρους απασχόλησης- κάθε σύλλογος της εν λόγω ομοσπονδίας μπορεί να ζητήσει έναν προπονητή για συγκεκριμένες συνεδρίες και καταβάλλει αμοιβή στην ομοσπονδία με βάση τον αριθμό των ωρών που εργάζεται ο προπονητής για λογαριασμό της.

Θετικός αντίκτυπος: Μπορεί να μετατρέψει την μερική απασχόληση ή την αδήλωτη εργασία σε συμβάσεις πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου

Σχετικές θέσεις εργασίας:

- > Προπονητές
- > Εκπαιδευτές γυμναστικής
- > Καθοδηγητές υπαίθριων δραστηριοτήτων
- > Μέσο διοικητικό προσωπικό
- > Υπάλληλοι γραφείου/Διοικητικά στελέχη

Πλεονεκτήματα:

- > Ο εργαζόμενος έχει τα οφέλη της μόνιμης απασχόλησης
- > Το σωματείο έχει ευελιξία όταν η ζήτηση αυξομειώνεται
- > Ο οργανισμός έχει πρόσβαση σε εργαζόμενους με εγγυημένες δεξιότητες
- > Η ομοσπονδία/η ένωση εργοδοτών αναλαμβάνει τη διαχείριση της απασχόλησης
- > Ο οργανισμός δεν χρειάζεται να εκπαιδεύσει τον εργαζόμενο
- > Ο εργαζόμενος έχει ευρύτερη εμπειρία από την εργασία του σε διαφορετικά περιβάλλοντα

Κίνδυνοι:

- > Δυσκολίες για την ομοσπονδία/ένωση εργοδοτών που διαχειρίζεται εξ αποστάσεως τον εργαζόμενο.
- > Η ομοσπονδία/ η ένωση εργοδοτών πρέπει να συνεχίσει να πληρώνει τον εργαζόμενο ακόμη και αν η ζήτηση μειωθεί.
- > Πιθανή σύγκρουση συμφερόντων εάν οι προπονητές εργάζονται για ανταγωνιστικά σωματεία.
- > Ο εργαζόμενος μπορεί να δυσκολευτεί να προσαρμοστεί σε διάφορες οργανωσιακές κουλτούρες
- > Η διοίκηση μπορεί να είναι πολύπλοκη

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ

Παράδειγμα στον αθλητισμό: Παράδειγμα στον αθλητισμό: Οι πιστοποιημένοι γυμναστές καταχωρούν τα προφίλ τους σε μια ψηφιακή πλατφόρμα, και τα γυμναστήρια μπορούν να κλείνουν τις υπηρεσίες τους για τα επερχόμενα μαθήματα.

Θετικός αντίκτυπος: Αντιστοιχίζει πιο αποτελεσματικά την προσφορά και τη ζήτηση εργασίας: Ο νεότερος και λιγότερο έμπειρος εργαζόμενος αποκτά εύκολη πρόσβαση στην αγορά εργασίας.

Σχετικές θέσεις εργασίας:

- > Προπονητές
- > Επαγγελματίες αθλητές
- > Εκπαιδευτές γυμναστικής
- > Μέσο διοικητικό προσωπικό
- > Καθοδηγητές υπαίθριων δραστηριοτήτων
- > Υποστηρικτικό προσωπικό

Πλεονεκτήματα:

- > Οι Οργανισμοί μπορούν να βρίσκουν γρήγορα και εύκολα τους ειδικευμένους εργαζόμενους που χρειάζονται
- > Οι Οργανισμοί χρησιμοποιούν τον εργαζόμενο μόνο όταν τον χρειάζονται
- > Οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι με μικρή εμπειρία αποκτούν ευκολότερη πρόσβαση στην αγορά εργασίας
- > Η ευελιξία μπορεί να είναι ελκυστική για ορισμένους εργαζομένους
- > Χαμηλή διοικητική επιβάρυνση για τον οργανισμό

Κίνδυνοι:

- > Πιθανή σύγκρουση συμφερόντων επειδή ο εργαζόμενος μπορεί επίσης να εργάζεται για ανταγωνιστικό οργανισμό
- > Πρόσθετο κόστος της αμοιβής για την χρήση της πλατφόρμας
- > Χαμηλότερα κίνητρα για τον εργαζόμενο
- > Λιγότερος έλεγχος από τη διοίκηση
- > Ελλειψη ενσωμάτωσης στην ομάδα
- > Ο εργαζόμενος μπορεί να παραμείνει αυτοαπασχολούμενος και να μην έχει την πλήρη προστασία της μόνιμης απασχόλησης

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΕΠΙΜΕΡΙΣΜΟΣ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Παράδειγμα στον αθλητισμό: Δύο άτομα μερικής απασχόλησης επιμερίζονται τη θέση ενός υπαλλήλου υποδοχής πλήρους απασχόλησης σε ένα αθλητικό κέντρο: ο ένας καλύπτει τα πρωινά, ο άλλος τα απογεύματα, έτσι ώστε η υποδοχή να μπορεί να καλύπτεται καθόλη τη διάρκεια της ημέρας.

Θετικός αντίκτυπος: Καλύπτει τα καθήκοντα μιας θέσης πλήρους απασχόλησης, αλλά ανταποκρίνεται στις ανάγκες των ατόμων με οικογενειακές υποχρεώσεις, ιδίως των γυναικών.

Σχετικές θέσεις εργασίας:

- > Υπάλληλοι γραφείου και Διοικητικά στελέχη
- > Μέσο διοικητικό προσωπικό
- > Προπονητές
- > Εκπαιδευτές γυμναστικής
- > Υποστηρικτικό προσωπικό

Πλεονεκτήματα:

- > Υπάρχει κάποιος διαθέσιμος να αναλάβει την πλήρη ευθύνη όταν ο άλλος απουσιάζει
- > Ανταλλαγή δεξιοτήτων και εμπειρίας μεταξύ των εργαζομένων
- > Καλή ενσωμάτωση στην ομάδα
- > Προσέλκυση υποψηφίων σύμφωνα με τις προσωπικές ανάγκες των εργαζομένων
- > Διατήρηση εξειδικευμένου προσωπικού όταν αλλάζουν οι προσωπικές συνθήκες
- > Αυξημένη αφοσίωση του προσωπικού

Κίνδυνοι:

- > Πιθανή σύγκρουση ή ανταγωνισμός μεταξύ όσων επιμερίζονται την εργασία
- > Πιο περίπλοκη διαχείριση
- > Η επικοινωνία και η μεταβίβαση καθηκόντων μεταξύ των εργαζομένων που επιμερίζονται την θέση εργασίας είναι δύσκολη
- > Δυσκολία διαχείρισης δύο ατόμων στην ίδια θέση εργασίας
- > Ο εργαζόμενος μπορεί να παραμείνει αυτοαπασχολούμενος και να μην έχει την πλήρη προστασία της μόνιμης απασχόλησης

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ

ΜΟΝΙΜΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΜΕΝΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ

Παράδειγμα στον αθλητισμό: Ένας εκπαιδευτής υπαίθριων δραστηριοτήτων είναι μόνιμα εργαζόμενος με πρόσβαση σε αποδοχές ασθενοείας, επιδόματα αδείας, εισφορές για σύνταξη αλλά υποχρεούται να εργαστεί μόνο 600 ώρες για τον εργοδότη του κατά τη διάρκεια του έτους. Ο εργοδότης θα τον καλέσει όταν υπάρχει ζήτηση για μαθήματα. Κάθε μήνα καθ' όλη τη διάρκεια του έτους λαμβάνουν μισθό ίσο με το 1/12 των ωρών που εργάζονται κατά τη διάρκεια του έτους. Ο εκπαιδευτής μπορεί να εργαστεί για άλλους εργοδότες εκτός των 600 ωρών.

Θετικός αντίκτυπος: Μπορεί να μετατρέψει τις προσωρινές θέσεις εργασίας σε μόνιμη απασχόληση-μεγαλύτερη σταθερότητα και ευελιξία για τον εργαζόμενο.

Σχετικές θέσεις εργασίας:

- > Καθοδηγητές υπαίθριων δραστηριοτήτων
- > Μέσο διοικητικό προσωπικό
- > Προπονητές
- > Υποστηρικτικό προσωπικό
- > Υπάλληλοι γραφείου/Διοικητικά στελέχη

Πλεονεκτήματα:

- > Ο οργανισμός διατηρεί καλό και αξιόπιστο προσωπικό
- > Ο οργανισμός διαθέτει πιο σταθερό εργατικό δυναμικό
- > Ο εργαζόμενος έχει όλα τα πλεονεκτήματα της μόνιμης απασχόλησης με κάποια ευελιξία
- > Ο εργαζόμενος έχει προβλέψιμο εισόδημα
- > Καλή ενσωμάτωση στην ομάδα

Κίνδυνοι:

- > Ο οργανισμός πρέπει να πληρώνει τον εργαζόμενο όταν η ζήτηση και ο φόρτος εργασίας είναι χαμηλοί
- > Περίπλοκη διαχείριση των μισθών
- > Μη ελκυστική για ορισμένους υπαλλήλους που προτιμούν ακόμη μεγαλύτερη ευελιξία
- > Δύσκολες διαπραγματεύσεις συμβάσεων



INFORMS

Innovative Forms of Employment in Sport

www.informs-sport.eu



EOSE Secretariat
82A, rue d'Ypres
69004 Lyon – France

Tel.: +33 (0) 437 431 939
Mail: eosesec@eose.org
Web: www.eose.org



**Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

Χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ωστόσο, οι απόψεις και οι γνώμες που εκφράζονται είναι αποκλειστικά του/των συγγραφέα/ων και δεν αντανακλούν κατ' ανάγκη τις απόψεις και τις γνώμες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Ούτε η Ευρωπαϊκή Ένωση ούτε ο EACEA μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι γι' αυτές.