



Innovative Forms of Employment in Sport

NDËRTIMI I NJË FUQIE PUNE MË PROFESIONALE NË SPORT QASJE TË REJA NDAJ PUNËSIMIT NË SPORT

Dokument politikash me rekomandime nga projektit

NDËRTIMI I NJË FUQIE PUNE MË PROFESIONALE NË SPORT – QASJE TË REJA NDAJ PUNËSIMIT NË SPORT DOKUMENT RREULLORE DHE REKOMANDIME – IN-FORMS

IN-FORMS – Përmirësimi i punës në sport përmes hetimit, promovimit dhe mbështetjes së formave novatore të punësimit në Evropë

*Numri i projektit: 101134383 (ERASMUS-SPORT-2023-SCP)
www.informs-sport.eu*

Published 2025
Nga Observatori Evropian për Sportin dhe Punësimin (EOSE)
82A, rue d'Ypres – 69004 Lyon – Francë
www.eose.org
eosesec@eose.org

Dizajni grafik:
Salomé Milet – www.studio-helioscope.com

E drejta e autorit © IN-FORMS, Lyon 2025



Ripërdorimi i këtij dokumenti është i autorizuar nën licencën Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0).
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**Bashkëfinancuar nga
Bashkimi Evropian**

Financuar nga Bashkimi Evropian. Megjithatë, pikëpamjet dhe opinionet e shprehura janë vetëm të autorëve dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht ato të Bashkimit Evropian ose të Agjencisë Ekzekutive Evropiane për Arsimit dhe Kulturë (EACEA). As Bashkimi Evropian dhe as EACEA nuk mbajnë përgjegjësi për to.

PËRMBAJTJA

»	1 - QËLLIMI I KËSAJ RREGULLOREJE	5
»	2 - NATYRA E SFIDËS	8
	2.1 Konteksti i përgjithshëm politik – profesionalizimi i fuqisë punëtore sportive përmes punësimit më të mirë	9
	2.2 Provat: realitetet e rekrutimit dhe mbajtjes së stafit	10
	2.3 Provat: natyra e pasigurt e punësimit në sport	11
	2.4 Provat: karakteristikat atipike të fuqisë punëtore në sport	11
»	3 - ZGJIDHJE TË MUNDSHME	12
	3.1 Provat: praktika më të mira të punësimit	13
	3.2 Provat: qasje të reja ndaj punësimit në sport	14
	3.3 Kapërcimi i pengesave ndaj mënyrave të reja të të menduarit	16
»	4 - REKOMANDIME PËR PALËT E INTERESUARA NË SPORT	17
	4.1 Institucionet e BE-së	18
	4.2 Federatat ndërkombëtare sportive dhe shoqatat e punëdhënësve	18
	4.3 Ministritë dhe agjencitë qeveritare sportive kombëtare dhe rajonale	19
	4.4 Federatat Kombëtare/Rajonale të Sportit, Komitetet Olimpikë, Grupet e Punëdhënësve dhe Bashkitë	20
	4.5 Sindikatat dhe organet e tjera përfaqësuese të punonjësve	21
	4.6 Klubet sportive dhe organizatat e tjera të sportit dhe aktivitetit fizik	21
	4.7 Ofruesit e Arsimit dhe Trajnimit	21
»	5 - NDIKIMET POZITIVE TË MUNDSHME NGA ZBATIMI I POLITIKËS	22
»	AVANTAZHET DHE RREZIQET E QASJEVE TË REJA NDAJ PUNËSIMIT NË SPORT	24

Partnerët e Projektit IN-FORMS



Observatori Evropian i Sportit
dhe Punësimit (EOSE)
Franca, Evropa – Koordinator



Fédération Nationale Profession
Sport et Loisirs (FNPSL)
Franca



Sportwerk Vlaanderen
Belgjika



LUNEX
Luksemburgu



Werkgevers in de Sport
Holanda



Universiteti Politeknik i Santarém
/ Sport Sciences School of Rio
Maior (ESDRM)
Portugali



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

Sekretariati i Përgjithshëm i
Sporteve, Ministria e Arsimit,
Çështjeve Fetare dhe Sporteve
Greqi



Arbetsgivaralliansen
Suedi



Instituti i Sportit- Instituti
Kombëtar i Kërkimit
Poloni



Federata Portugeze e Notit
Portugali



Federata Rumune e Futbollit
Rumani



Universiteti i Sporteve të Tiranës
Shqipëri

1

QËLLIMI I KËSAJ RREGULLOREJE

Rekomandimet për politikat sportive mund të luajnë një rol të rëndësishëm në nxitjen e ndryshimeve pozitive dhe në arritjen e rezultateve më të mira për miliona qytetarë evropianë që marrin pjesë çdo ditë në sport dhe aktivitete fizike.

Një nga sfidat më të ngutshme me të cilat përballlet sporti evropian është kalimi nga një fuqi punëtore kryesisht vullnetare drejt një fuqie punëtore të punësuar në mënyrë profesionale, me përvojë dhe të kualifikuar. Megjithatë, në shumë vende, organizatat sportive hasin vështirësi në rekrutimin e stafit me kualifikimet e duhura dhe në krijimin e kushteve për punësim të qëndrueshëm e të qëndrueshëm në afatgjatë që mund të shfrytëzojë më së miri ekspertizën që kanë në dispozicion. Në të njëjtën kohë, shumica e organizatave sportive janë të vogla, me burime të kufizuara dhe u mungon informacioni dhe udhëzimet për të gjetur zgjidhje krijuese në mënyrë të pavarur. Ky mospërputhje krijon presion të shtuar, veçanërisht mbi pozicionet kritike të vijës së parë si trajnerët, instruktorët dhe menaxherët e mesëm.

Ky dokument përmbledh gjetjet dhe rekomandimet kryesore nga projekti IN-FORMS, një projekt trevjeçar ndërkombëtar Erasmus+ në fushën e sportit me 12 partnerë që përfshijnë organizata punëdhënësish, federata sportive, një ministri qeveritare, institute kërkimore dhe universitete në 10 vende, i cili shqyrtoi sfidat e rekrutimit dhe mbajtjes së stafit të paguar në sportin evropian, si dhe potencialin e qasjeve të reja të punësimit për t'i adresuar këto sfida.

Partnerët e IN-FORMS shpresojnë sinqerisht që palët e interesuara në sport në të gjitha nivelet do t'i marrin parasysh këto gjetje dhe do të eksplorojnë më tej mënyrat se si mund të përmirësojnë dhe inovojnë punësimin në sport, me qëllim të promovimit të profesionalizimit të vazhdueshëm të sektorit.

Zgjidhjet e mundshme përfshijnë:

- > T'u jepet punëdhënësve në sport një kuptim më i informuar mbi punësimin dhe mundësitë që u ofrohen atyre,
- > Përmirësimin e praktikave aktuale të punësimit përmes, për shembull, kushteve më të mira të punës, ekuilibrit punë-jetë dhe rrugëve të zhvillimit të karrierës,

Por gjithashtu:

- > Prezantimin e qasjeve të reja për punësimin e punëtorëve të kualifikuar, që u ofrojnë organizatave sportive fleksibilitetin që u nevojitet, ndërsa u sigurojnë stafit stabilitet më të madh, mbrojtje sociale dhe mundësi për të përmirësuar të ardhurat e tyre.

IN-FORMS do të prodhojë gjithashtu mbështetje praktike për sektorin në formën e hartave rrugore, një mjeti digjital dhe një qendër ekspertësh të punësimit në të gjithë Evropën për të ndihmuar sektorin të vlerësojë dhe zbatojë këto qasje të reja. Këto do të jenë të disponueshme në fund të vitit 2026 dhe rekomandimet tona përfshijnë inkurajimin e palëve të interesuara që t'i përhapin gjerësisht dhe t'i përdorin ato sipas nevojës.

Seksioni 4 i këtij dokumenti përfshin gjithashtu rekomandime specifike mbi mënyrën se si palët e mëposhtme të interesuara mund të përparojnë në profesionalizimin e fuqisë punëtore:

- > Drejtoria e Përgjithshme e BE-së për Arsim, Rini, Sport dhe Kulturë (DG EAC)
- > Federatat ndërkombëtare sportive dhe shoqatat e punëdhënësve
- > Ministrinë dhe agjencitë qeveritare sportive kombëtare dhe rajonale
- > Federatat sportive kombëtare dhe rajonale, komitetet olimpike, grupet e punëdhënësve dhe bashkitë
- > Sindikatat dhe organet e tjera përfaqësuese të punonjësve
- > Klubet sportive dhe organizatat e tjera të sportit dhe aktivitetit fizik
- > Ofruesit e arsimit dhe trajnimit

Dokumenti njihet se ekzistojnë pengesa me të cilat palët e interesuara mund të përballen në realizimin e këtyre zgjidhjeve, por argumenton se ato mund të kapërcehen përmes dialogut social që merr plotësisht në konsideratë perspektivat e qeverive, punëdhënësve dhe punëmarrësve, përmes shpërndarjes së gjerë të informacionit dhe udhëzimeve, dhe mbi të gjitha, duke inkurajuar të gjitha palët që të “mendojnë jashtë kornizave tradicionale” për të adresuar problemet e tyre specifike dhe të përdorin mjetet praktike të mbështetjes kur të jenë gati.



2 NATYRA E SFIDËS

> 2.1 KONTEKSTI I PËRGJITHSHËM POLITIK – PROFESIONALIZIMI I FUQISË PUNËTORE SPORTIVE PËRMES PUNËSIMIT MË TË MIRË

Në Librin e Bardhë për Sportin (2007), Komisioni Evropian e njohu zyrtarisht rolin e sportit si një fenomen në rritje social dhe ekonomik që jep një kontribut të rëndësishëm në objektivat strategjike të BE-së për solidaritetin dhe mirëqenie. Ai theksoi kontributet që sporti mund të japë në:

- > Shëndetin publik
- > Arsim dhe trajnim
- > Përfshirjen sociale, integrimin dhe mundësitë e barabarta
- > Luftën kundër racizmit dhe dhunës
- > Promovimin e vlerave evropiane në pjesën tjetër të botës
- > Zhvillimin ekonomik, rritjen dhe krijimin e vendeve të punës
- > Zhvillimin e qëndrueshëm

Libri i Bardhë theksoi gjithashtu rëndësinë e **politikave sportive të bazuara në prova** (që trajtohen në këtë dokument) **dhe të dialogut të strukturuar** (që ky dokument synon ta promovojë).

Pas tij kanë pasuar pesë plane pune të BE-së për **sportin**. **Plani i Veprimit për Sportin 2024–2027** thekson dimensionet socio-ekonomike dhe mjedisore të sportit, krahas roleve të tij tradicionale kulturore dhe shëndetësore. Prioritetet kryesore përfshijnë inovacionin dhe digjitalizimin, promovimin e praktikave të gjelbra, përfshirjen sociale, barazinë gjinore dhe forcimin e qëndrueshmërisë. Ky program e njeh sportin jo vetëm si një aktivitet rekreativ dhe që promovon shëndetin, por edhe si një sektor ekonomik të rëndësishëm me potencial të madh për rritje.

Politika e Punësimit dhe e Çështjeve Sociale e BE-së ka disa përparësi kryesore që përfshijnë:

- > **Përmirësimin e mundësive të barabarta dhe qasjes në tregun e punës**
- > **Promovimin e vendeve të punës me cilësi**
- > **Rritjen e pjesëmarrjes në fuqinë punëtore**
- > **Adresimin e mungesave të aftësive dhe të fuqisë punëtore**
- > **Forcimin e dialogut social**
- > **Luftimin e pabarazisë, diskriminimit dhe përjashtimit social.**

Secila prej këtyre përparësive përputhet me Objektivin 8 të Zhvillimit të Qëndrueshëm të Kombeve të Bashkuara për vitin 2030: Punë dinjitoze dhe rritje ekonomike.

Sa i përket konkurrueshmërisë së BE-së, nisma “**Bashkimi i Aftësive**” e Komisionit Evropian thekson se BE-së i nevojiten njerëz të aftë për t’u përballur me sfidat e reja. Ndërsa kërkesat për vendet e punës ndryshojnë, shumë punonjës hasin vështirësi për të mbajtur hapin, dhe ndërmarrjet nuk arrijnë të gjejnë talentet e duhura. Këto boshllëqe në aftësi dhe në fuqi punëtore po pengojnë konkurrueshmërinë evropiane.

Këto kërkesa gjithnjë në rritje të politikave dhe zgjerimi i objektivave krijojnë një nevojë të qartë për një fuqi punëtore shumë të kualifikuar, të përshtatshme dhe mbi të gjitha profesionale. Trajnerët, menaxherët, instruktorët dhe administratorët duhet gjithnjë e më shumë të kombinojnë ekspertizën e tyre specifike në sport me aftësi më të gjera në fusha si përfshirja sociale, shëndeti publik, zhvillimi i qëndrueshëm dhe aftësitë digjitale. Ndërtimi i një fuqie punëtore të tillë kërkon përmirësimin e punësimit në sport dhe krijimin e një mjedisi të qëndrueshëm për karriera afatgjata dhe zhvillim profesional të vazhdueshëm, duke promovuar njëkohësisht përfshirje më të madhe sociale brenda vetë fuqisë punëtore.

> 2.2 PROVAT: REALITETET E REKRUTIMIT DHE MBAJTJES SË STAFIT

Raporti Kërkimor i **IN-FORMS mbi Sfidat e Punësimit dhe Format Inovative të Punësimit në Sport** vë në dukje shumë nga vështirësitë me të cilat përballet sektori. Raporti bazohet në prova të mbledhura nga kërkimi në literaturë, një anketë online me 2 264 organizata sportive, intervista me 60 punonjës dhe punëdhënës, si dhe 10 konsultime kombëtare. Këto të dhëna zbuluan një sërë realitetesh që sugjerojnë se punësimi në sport është ende larg krijimit të kushteve të duhura për të arritur objektivat e politikave të përmendura më sipër dhe për të ndërtuar një rrugë të qetë drejt profesionalizimit.

Për shembull, nga anketa:

- > 2.6% e të anketuarve që kishin tentuar të rekrutonin punonjës të paguar gjatë 12 muajve të fundit raportuan se kishin hasur vështirësi.
- > 85.7% ranë dakord se mbajtja e stafit të kualifikuar përbën një sfidë të rëndësishme për organizatat sportive.

> 2.3 PROVAT: NATYRA E PASIGURT E PUNËSIMIT NË SPORT

Pavarësisht këtyre sfidave, fuqia punëtore e paguar është rritur me shpejtësi (me 32.3% gjatë viteve 2011–2023, më shumë se katërfish i normës së rritjes **në ekonominë e BE-së në tërësi**). **Analiza** e statistikave të siguruara nga Eurostat (agjencia statistikore e BE-së) tregon qartë se fuqia punëtore në sport ka disa karakteristika shumë të pazakonta, të cilat sugjerojnë se punësimi në këtë sektor është i pasigurt dhe i paparashikueshëm:

- > 47.4% e punonjësve në sport dhe fitnes janë në kontrata me kohë të pjesshme (krahasuar me 18.9% në të gjitha sektorët e punësimit).
- > 36.4% janë në punësim me afat të caktuar (të përkohshëm) (krahasuar me 13.1% në të gjitha sektorët).
- > 31% janë të vetëpunësuar (krahasuar me 13.1% në të gjitha sektorët).

Për më tepër, anketa e IN-FORMS sugjeroi gjithashtu se puna e padeklaruar përbën një problem:

- > 29.1% ranë dakord me deklaratën: “Shumë punonjës në sektorin e sportit nuk i deklarojnë të ardhurat e tyre tek autoritetet.”

Në këtë “ekonomi gri”, punonjësit e padeklaruar kanë pak mbrojtje kundër pushimit nga puna dhe nuk përfitojnë nga përfitimet që ofron punësimi ligjor (pagesa për sëmundje, leje e paguar, pensione, përfitime papunësie dhe e drejta për trajnim). Kjo situatë shihet nga Bashkimi Evropian si një faktor që kontribuon në përjashtimin social.

Këto gjetje japin një pamje të punësimit në sport si shumë më pak të qëndrueshëm krahasuar me sektorët e tjerë të ekonomisë dhe nuk sugjerojnë një mjedis që mund të tërheqë dhe të mbajë një fuqi punëtore profesionale. Në fakt, nga anketa:

- > 82.1% ranë dakord se “Shumë punë në sektorin e sportit janë të pasigurta dhe duhet të gjejnë mënyra për ta bërë punësimin në sport më të qëndrueshëm.”
- > 69.4% ranë dakord se “Punët me kohë të pjesshme dhe ato të përkohshme e bëjnë të vështirë për organizatat sportive të mbajnë stafin e kualifikuar.”

Rezultatet e anketës gjithashtu treguan një kontrast interesant. Ndërsa 52.1% e të anketuarve identifikuan si përparësi kryesore “fleksibilitetin në menaxhimin e stafit bazuar në nevojat organizative”, 47.9% theksuan “aftësinë për të mbajtur stafin e kualifikuar pavarësisht ndryshimeve të rrethanave”. Gjetja e zgjidhjeve që përpiqen të balancojnë këto dy përparësi konkurruese trajtohet në Seksionin 3 më poshtë.

> 2.4 PROVAT: KARAKTERISTIKAT ATIIPIKE TË FUQISË PUNËTORE NË SPORT

Të dhënat e Eurostat tregojnë se demografia e fuqisë punëtore në sport devijon gjithashtu nga ajo e sektorëve të tjerë:

- > 29.1% e punonjësve në sport dhe fitnes janë të moshës 15–24 vjeç (krahasuar me 8.7% në të gjitha sektorët)
- > Vetëm 43.4% janë femra (krahasuar me 46.7% në të gjitha sektorët)

Në mënyrë shqetësuese, si hendeuku gjinor ashtu edhe mbipërfaqësimi i punonjësve të rinj janë rritur që nga viti 2011.

Përqindja relativisht shumë e lartë e punonjësve të rinj sugjeron se sporti fillimisht përbën një destinacion tërheqës për punësim, por sektori sportiv po dështon t'i mbajë ata në mënyrë të qëndrueshme si profesionistë afatgjatë dhe, për pasojë, fuqisë punëtore i mungon përvoja dhe pjekuria që pritët nga një fuqi punëtore profesionale. Në fakt, sipas anketës:

- > 72.8% e të anketuarve që kishin vështirësi me mbajtjen e stafit deklaruan se ruajtja e punonjësve nën moshën 30 vjeç ishte një problem i veçantë.
- > 43.5% ranë dakord me deklaratën “Organizatave sportive do të përfitonin nga punonjës më të moshuar dhe më me përvojë”, ndërsa vetëm 16% nuk ishin dakord.

Përqindja relativisht e ulët e femrave sugjeron se sporti nuk po ndërton një fuqi punëtore gjithëpërfshirëse nga pikëpamja gjinore dhe nuk po ofron modele frymëzuese.

Një raport **kërkimor i veçantë i prodhuar nga projekti V4V** zbuloi se:

- > Sporti ka fuqinë më të madhe vullnetare të punës nga çdo sektor evropian
- > Rreth 12 milionë qytetarë evropianë angazhohen çdo vit në punë vullnetare në sport
- > Ata kontribuojnë rreth 97 milionë orë pune të papaguar çdo muaj

Varësia e sektorit sportiv nga vullnetarët u theksua nga gjetjet e anketës së projektit me 2 723 pjesëmarrës, ku 92% thanë se “organizatave sportive nuk do t'u ishte e mundur të ofronin shërbimet e tyre pa vullnetarët”. Megjithatë duhet të respektojmë rolin e vullnetarëve dhe të njohim përfitimet që ata sjellin në sektor dhe fitojnë për veten e tyre, për ta bërë profesionalizimin realitet duhet të ndodhë një kalim i menaxhuar drejt një numri më të madh punonjësish të paguar.

3 ZGJIDHJE TË MUNDSHME

Ky dokument argumenton se qasjet tradicionale ndaj punësimit në sport – shpesh të menaxhuara dobët, të pasigurta, me kohë të pjesshme ose të përkohshme – nuk janë të mjaftueshme për të mbështetur evolucionin e sektorit drejt një fuqie punëtore profesionale. Praktikën më të mira të punësimit dhe qasjet e reja inovative, si ndarja e punonjësve, puna në platforma digjitale, punësimi i përhershëm i ndërprerë dhe ndarja e vendeve të punës, mund të ofrojnë mundësi për të adresuar mungesat e fuqisë punëtore, për të zgjeruar punësimin ligjor dhe për të rritur fleksibilitetin si për punëdhënësit ashtu edhe për punëmarrësit. Këto qasje mund t'i ndihmojnë organizatat sportive të ulin kostot, të përmirësojnë ofrimin e shërbimeve, të thjeshtojnë barrat administrative dhe ta ndihmojnë sektorin të kalojë nga varësia tradicionale nga vullnetarët. Megjithatë, këto duhet të shoqërohen me standarde të forta punësimi, rregullore të qarta dhe zhvillim të synuar të aftësive për të siguruar që ato ta forcojnë, e jo ta dobësojnë, mbrojtjen sociale dhe cilësinë e punës.

3.1 PROVAT: PRAKTIKA MË TË MIRA TË PUNËSIMIT

Nga provat e mësipërme është e qartë se punëdhënësit në sport janë të vetëdijshëm për sfidat me të cilat përballen, dhe shumë prej tyre tashmë po përpiqen t'i adresojnë ato përmes menaxhimit më të mirë të burimeve njerëzore. Nga anketa e IN-FORMS, përqindjet e mëposhtme të **organizatave sportive raportuan** se kishin zbatuar dhe do të rekomandonin praktikën më të mirë të mëposhtme:

	Shkalla e rekomandimit	Shkalla e përdorimit
Ofrimi i mundësive për arsimim dhe trajnim Programet e plota të trajnimit dhe zhvillimit të karrierës jo vetëm që përmirësojnë aftësitë e stafit dhe nxisin rritjen profesionale, por gjithashtu mbështesin mbajtjen afatgjatë të punonjësve.	97.9%	69.2%
Përmirësimi i kushteve të punës – mjedisi i punës dhe mbështetja për stafin Ndihmon në tërheqjen dhe mbajtjen e talentëve duke siguruar një mjedis të sigurt, motivues dhe mbështetës.	97.6%	55.8%
Krijimi i programeve të praktikave U jep të rinjve të sapo punësuar mundësinë të përjetojnë realitetet e punës në sport dhe t'u ofrohet trajnim i vazhdueshëm, mentorim dhe mbështetje për t'i mbajtur në punë.	97.2%	40.3%
Përmirësimi i përgjithshëm i reputacionit si punëdhënësi për të tërhequr punonjës Punëdhënësit zbatojnë praktikën më të mirë të menaxhimit të burimeve njerëzore dhe i bëjnë ato të njohura për kandidatët e mundshëm..	96.8%	44.4%
Promovimi i diversitetit dhe përfshirjes Siguron që të gjithë individët, pavarësisht nga gjinia, origjina apo aftësitë, të mund të kontribuojnë dhe të përfitojnë nga sektori, duke zgjeruar bazën e talentëve dhe duke përmirësuar performancën organizative si dhe modelet frymëzuese femërore.	96.2%	42.7%
Përmirësimi i proceseve të burimeve njerëzore dhe rekrutimit Praktikën më të mirë dhe më efektive të menaxhimit të burimeve njerëzore kanë më shumë gjasa të tërheqin dhe të mbajnë talentet e nevojshme.	96.2%	33.3%
Zbatimi i nismave për ekuilibrin punë/jetë U mundëson punonjësve të menaxhojnë përgjegjësitë personale dhe profesionale, duke reduktuar lodhjen dhe duke rritur kënaqësinë në punë, veçanërisht për punonjësit e rinj dhe ata me familje.	94.9%	52.7%

Secila prej këtyre praktikave u pa se sjell përfitime, dhe politikëbërësit duhet t'i marrin parasysh dhe t'i promovojnë ato si zgjidhje të mundshme për punëdhënësit në sport, duke ofruar udhëzime të përshtatshme për zbatimin e tyre.

> 3.2 PROVAT: QASJE TË REJA NDAJ PUNËSIMIT NË SPORT

Zbatimi i praktikave të mira të përmendura më sipër do të ketë disa rezultate pozitive për rekrutimin dhe mbajtjen e stafit profesional, por ato nuk e trajtojnë drejtpërdrejt problemin strukturor të punësimit që çon në përqindjet e larta të punëve me kohë të pjesshme dhe të përkohshme në sport, si dhe nevojën për të adresuar pabarazitë gjinore dhe të moshës. Prandaj, kërkimi i IN-FORMS testoi gjithashtu fizibilitetin e zbatimit të disa qasjeve të reja të punësimit të identifikuara nga Eurofound, agjencia e BE-së që ofron kërkime dhe njohuri për promovimin e politikave më të mira sociale, të punësimit dhe të lidhura me punën. Qëllimi i kërkimit të IN-FORMS ishte të zbulonte nëse këto qasje të reja të punësimit mund të ndihmonin në profesionalizimin e fuqisë punëtore sportive, të përcaktonte nëse ato tashmë po përdoren në sport dhe cilat mund të jenë avantazhet dhe rreziqet në një mjedis sportiv.

Kërkimi dhe konsultimet identifikuan se tre nga qasjet e reja të theksuara nga Eurofound mund të ofrojnë disa përfitime në adresimin e vështirësive strukturore të punësimit me të cilat përballet sporti, si dhe një qasje shitesë që nuk ishte përfshirë në listën e Eurofound. Ankesa me organizatat sportive zbuloi disa punëdhënës në sport që tashmë po përdorin këto qasje, dhe niveli i rekomandimit të tyre ishte i lartë ose shumë i lartë. Avantazhet dhe rreziqet si për punëdhënësit, ashtu edhe për punëmarrësit, u shqyrtuan më tej përmes intervistave.

Një përshkrim i plotë i këtyre qasjeve jepet në Aneksin 1.

> Ndarja e punonjësve

- Pjesa e përdoruesve që do ta rekomandonin: 76.8%
- Pjesa e atyre që nuk e përdorin, por mendojnë se qasja mund të jetë e dobishme: 45.1%

Përshkrimi: Një organizatë punëson punonjës dhe më pas i ndan ata midis organizatave të tjera kur ka nevojë, kundrejt një pagese të bazuar në numrin e orëve të punuara.

Shembull sportiv: Një federatë sportive (ose grup punëdhënësish) punëson një grup trajnerësh të kualifikuar me kontratë të përhershme me kohë të plotë; çdo klub brenda asaj federate mund të kërkojë një trajner për seanca të caktuara dhe i paguan federatës një tarifë bazuar në numrin e orëve që trajneri punon për ta.

Rezultati pozitiv: Mund të shndërrojë punësimin me kohë të pjesshme, punën vullnetare ose punën e padeklaruar në kontrata të përhershme me kohë të plotë..



> Puna përmes platformave digjitale

- Pjesa e përdoruesve që do ta rekomandonin: 75.9%
- Pjesa e atyre që nuk e përdorin, por mendojnë se qasja mund të jetë e dobishme: 49.5%

Përshkrimi: Punonjësit e kualifikuar e bëjnë veten të disponueshëm në një platformë digjitale dhe punëdhënësit mund të angazhojnë shërbimet e tyre sipas nevojës.

Shembull sportiv: Instruktorë të kualifikuar të fitnesit publikojnë profilet e tyre në një platformë digjitale dhe palestrat mund të rezervojnë shërbimet e tyre për klasat e ardhshme sipas kërkesës.

Rezultati pozitiv: Përputh më efikas furnizimin dhe kërkesën për punë; punonjësit e rinj dhe me më pak përvojë marrin qasje më të lehtë në tregun e punës, gjë që mund të çojë në punësim të qëndrueshëm e të përhershëm..

> Ndarja e vendit të punës (Job sharing)

- Pjesa e përdoruesve që do ta rekomandonin: 80.8%
- Pjesa e atyre që nuk e përdorin, por mendojnë se qasja mund të jetë e dobishme: 37.0%

Përshkrimi: Dy ose më shumë anëtarë të stafit ndajnë përgjegjësitë dhe detyrat e një pozicioni të vetëm me kohë të plotë.

Shembull sportiv: Dy persona me kohë të pjesshme ndajnë një pozicion të plotë receptionisti në një qendër sportive; njëri mbulon mëngjeset, tjetri pasditet, në mënyrë që receptioni të jetë gjithmonë i mbuluar gjatë ditës.

Rezultati pozitiv: Përputh më efikas furnizimin dhe kërkesën për punë; punonjësit e rinj dhe me më pak përvojë marrin qasje më të lehtë në tregun e punës, gjë që mund të çojë në punësim të qëndrueshëm e të përhershëm.

> Punësimi i përhershëm i ndërprerë

- Pjesa e përdoruesve që do ta rekomandonin: 83.9%
- Pjesa e atyre që nuk e përdorin, por mendojnë se qasja mund të jetë e dobishme: 31.6%

Përshkrimi: Një organizatë i jep një anëtar të stafit një kontratë të përhershme pune me një numër të caktuar orësh që duhet të punohet gjatë vitit. Orët javore/mujore janë të parregullta për shkak të kulmeve të kërkesës ose sezonalitetit. Pavarësisht kësaj parregullsie, punonjësi paguhet me një rrogë mujore fikse, bazuar në 1/12 e totalit të orëve vjetore të punës, për të siguruar të ardhura të qëndrueshme mujore.

Shembull sportiv: Një instruktor ski ose tenisi punësohet në mënyrë të përhershme me të drejtë për pagesë gjatë sëmundjes, pushime të paguara, kontribute pensioni etj., por është i detyruar të punojë vetëm 600 orë gjatë vitit për punëdhënësin e tij. Punëdhënësi e thërret për punë kur ka kërkesë për mësim. Çdo muaj gjatë vitit, ai merr një pagë që përfaqëson 1/12 e orëve vjetore të punës. Instruktori mund të punojë për punëdhënësin të tjerë jashtë këtyre 600 orëve.

Rezultati pozitiv: Mund të shndërrojë punët e përkohshme në punësim të përhershëm, duke ofruar më shumë stabilitet dhe fleksibilitet për punonjësin.

3.3 KAPËRCIMI I PENGESAVE NDAJ MËNYRAVE TË REJA TË TË MENDUARIT

Kërkimi në literaturë, anketa, intervistat dhe konsultimet kombëtare në tryeza të rrumbullakëta konfirmuan se këto qasje të reja mund të sjellin përfitime pozitive për organizatat sportive dhe segmente të ndryshme të fuqisë punëtore. Megjithatë, në të gjitha rastet u bë e qartë se niveli i ndërgjegjësimit në sektorin e sportit është i ulët dhe se organizatat sportive në të gjitha nivelet kanë nevojë për shumë më tepër informacion, udhëzime dhe mbështetje në lidhje me vlerësimin e nevojave të tyre, si dhe në përzgjedhjen dhe menaxhimin e mënyrave të zbatimit që maksimizojnë përfitimet duke minimizuar rreziqet e mundshme.

Gati gjysma e të anketuarve (47.8%) identifikuan mungesën e njohurive mbi opsionet e përshtatshme të punësimit si pengesë për praktika të mira punësimi dhe për inovacion. Pothuajse po aq (46.6%) përmendën kufizimet ligjore. 36.3% theksuan nevojën për më shumë udhëzime, ndërsa 33.8% menduan se format e reja të punësimit ishin tepër të ndërlikuara për t'u zbatuar apo menaxhuar. Të gjitha këto gjetje sugjerojnë:

- > Sektori i sportit duhet të jetë më pak tradicional dhe më inovativ në qasjen e tij ndaj punësimit.
- > Sektori ka nevojë për informacion më të përshtatur mbi qasjet e reja të punësimit për të nxitur mendimin krijues në adresimin e axhendës së profesionalizimit.
- > Punëdhënësit dhe punëmarrësit kanë nevojë për udhëzime më të specializuara mbi mënyrën e përdorimit të këtyre qasjeve në përputhje me kërkesat ligjore.
- > Disa qasje të reja, veçanërisht puna përmes platformave, mund të paraqesin rreziqe më të mëdha për mbrojtjen e punonjësve dhe këto duhet të garantohej që të jenë të mbrojtura.
- > Në disa vende, kornizat ligjore ose marrëveshjet kolektive duhet të përshtaten për të lejuar këto qasje të reja; kjo mund të arrihet përmes dialogut social.
- > Në shumicën e vendeve mungojnë të dhënat mbi ofertën dhe kërkesën në tregun e punës, veçanërisht për rolet e specializuara në sektorin sportiv, gjë që e pengon politikëbërjen për të identifikuar mungesat në aftësi, për të parashikuar nevojat e reja profesionale ose për të hartuar programe të synuara trajnimi dhe rikualifikimi.

Analiza tregoi gjithashtu se disa nga këto qasje të reja kërkojnë aftësi të reja për t'u zbatuar me sukses, veçanërisht:

- > Punëdhënësit duhet të zhvillojnë ekspertizë më të thellë në praktikat e punësimit në përgjithësi, në mënyrë që të marrin vendime të informuara.
- > Punëdhënësit duhet të zhvillojnë kapacitet më të madh për të menaxhuar stafin në distancë.
- > Punonjësi duhet të jetë në gjendje të menaxhojë ngarkesën e vet të punës në mënyrë më autonome.
- > Punonjësi duhet të dijë të promovojë dhe tregtojë shërbimet e veta më me efektivitet.
- > Punëdhënësit dhe punonjësit kanë nevojë për më shumë aftësi digjitale.

4

REKOMANDIME PËR PALËTË E INTERESUARA NË SPORT



Palët e interesuara në sektorin sportiv ekzistojnë në nivele të ndryshme dhe me fusha të ndryshme përgjegjësie. Në këtë seksion paraqiten disa rekomandime të përshtatshme për kategori të ndryshme palësh për t'u marrë në konsideratë.

Të gjitha palët e interesuara inkurajohen të:

- > E bëjnë punësimin profesional dhe të qëndrueshëm një përparësi për organizatat sportive në të gjitha nivelet, duke respektuar njëkohësisht rolin dhe kontributin e vullnetarëve.
- > Vlerësojnë potencialin e praktikave të mira të punësimit të listuara (seksioni 3.1) dhe të qasjeve të reja ndaj punësimit në sport (seksioni 3.2) për të mbështetur profesionalizimin e sektorit.
- > Të aksesojnë hartat rrugore, mjetin digjital dhe qendrën e ekspertëve të punësimit sapo të jenë të disponueshme në fund të vitit 2026 në faqen e internetit të IN-FORMS.

> 4.1 INSTITUCIONET E BE-SË

Drejtoria e Përgjithshme e BE-së për Arsim, Rini, Sport dhe Kulturë (DG EAC) duhet të:

- > Krijojë një grup pune ekspertësh mbi profesionalizimin e fuqisë punëtore sportive, në përputhje me axhendën e BE-së për sportin dhe të shqyrtojë se si praktikatat më të mira të punësimit dhe qasjet e reja ndaj punësimit në sport mund të ndihmojnë në profesionalizimin e sektorit.
- > Ky grup duhet të bashkëpunojë me drejtoritë e tjera përkatëse, për shembull me Drejtorinë e Punësimit, Çështjeve Sociale dhe Përfshirjes (DG EMPL), për të vlerësuar përputhshmërinë e qasjeve të rekomanduara të reja ndaj punësimit në sport (seksioni 3.2) me kornizën e punësimit të BE-së dhe për të identifikuar pengesat e mundshme ligjore në nivel shteti anëtar.
- > Të ofrojë një studim fizibiliteti mbi qasjet e reja ndaj punësimit në sport për t'u shpërndarë gjerësisht në sektor.

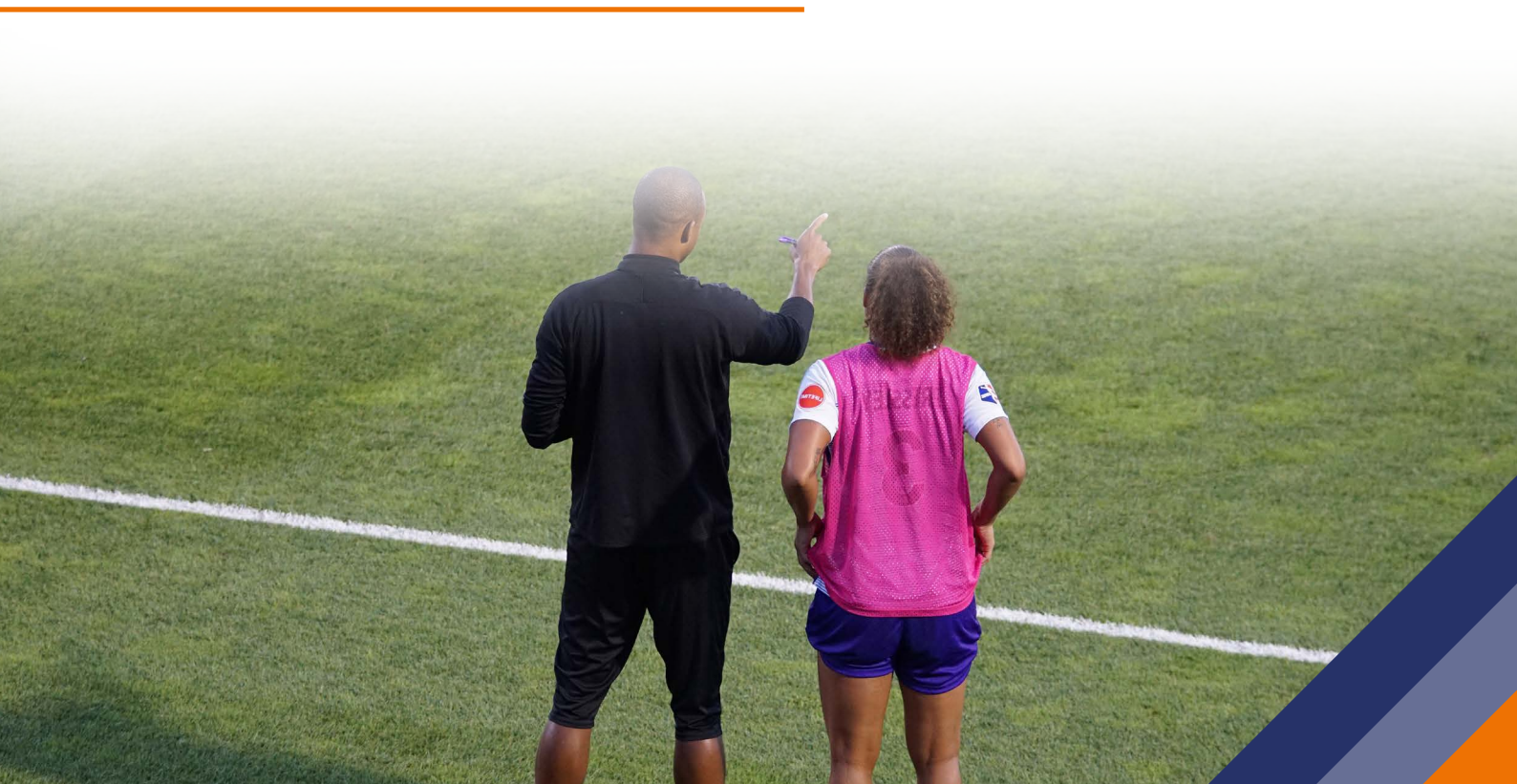
> 4.2 FEDERATAT NDËRKOMBËTARE SPORTIVE DHE SHOQATAT E PUNËDHËNËSVE

Federatat ndërkombëtare të sportit dhe shoqatat e punëdhënësve, si Shoqata Evropiane e Punëdhënësve të Sportit, duhet të:

- > Hartojnë dhe shpërndajnë informacion dhe udhëzime për federatat kombëtare dhe grupet e anëtarëve të tyre lidhur me praktikatat e mira të punësimit të identifikuar në seksionin 3.1.
- > T'i njoftojnë federatat e tyre kombëtare dhe grupet e anëtarëve për ekzistencën e qasjeve të reja ndaj punësimit në sport të listuara në seksionin 3.2 dhe të sugjerojnë potencialin e tyre për të adresuar sfidat e rekrutimit dhe mbajtjes së stafit si dhe për të arritur punësim më të qëndrueshëm, me një vëmendje të veçantë ndaj përfshirjes gjinore dhe mbajtjes së punonjësve të rinj të kualifikuar.
- > Inkurajojnë federatat kombëtare dhe grupet kombëtare të punëdhënësve të kryejnë një hartëzim të nevojave të tyre në lidhje me rekrutimin, mbajtjen dhe profesionalizimin.
- > Shpërndajnë informacion mbi hartat rrugore të IN-FORMS, mjetin digjital dhe qendrën e ekspertëve të punësimit (të gatshme në fund të vitit 2026).

> 4.3 MINISTRITË DHE AGJENCITË QEVERTARE SPORTIVE KOM- BËTARE DHE RAJONALE

- > Sigurohen që kanë të dhëna të besueshme mbi fuqinë e tyre punëtore sportive dhe karakteristikat e saj.
- > Vendosin metoda për mbledhjen e të dhënave mbi ofertën dhe kërkesën për punë të kualifikuar në sport.
- > Vlerësojnë potencialin e praktikave më të mira të punësimit (3.1) dhe të qasjeve të reja ndaj punësimit në sport (3.2) për të përmirësuar funksionimin e tregut kombëtar të punës në sport dhe për të nxitur profesionalizimin e fuqisë punëtore sportive.
- > Bashkëpunojnë me ministritë paralele përgjegjëse për punësimin për të vlerësuar qasjet e reja në seksionin 3.2, për të identifikuar pengesat ligjore të mundshme dhe për të shqyrtuar heqjen ose ndryshimin e tyre, duke marrë në konsideratë mbrojtjen e punonjësve dhe përfshirjen sociale.
- > Lehtësojnë dialogun social ndërmjet aktorëve të punëdhënësve në sport dhe sindikatave mbi çështje që lidhen me punësimin në sport dhe qasjet e reja në seksionin 3.2.
- > Identifikojnë dhe ndryshojnë legjislacionin kombëtar për të lejuar qasje të reja ndaj punësimit në sport dhe për të garantuar trajtim të drejtë për të gjithë punonjësit, pavarësisht nga forma e punësimit të tyre.



> 4.4 FEDERATAT KOMBËTARE/RAJONALE TË SPORTIT, KOMITETET OLIMPIKE, GRUPET E PUNËDHËNËSVE DHE BASHKITË

- > Kryejnë një hartëzim të nevojave të tyre në lidhje me rekrutimin, mbajtjen, pabarazitë gjinore dhe të moshës dhe axhendën e përgjithshme të profesionalizimit.
- > Aksesojnë dhe ofrojnë për anëtarët e tyre informacion, këshilla dhe udhëzime profesionale mbi punësimin në sport, në përputhje me legjislacionin kombëtar të punës dhe marrëveshjet kolektive.
- > Aksesojnë dhe ofrojnë për anëtarët e tyre informacion, këshilla dhe udhëzime mbi praktikën e mira të punësimit në 3.1 dhe qasjet e reja ndaj punësimit në 3.2 përmes hartave rrugore të IN-FORMS, mjetit digjital dhe qendrës së ekspertëve të punësimit.
- > Promovojnë qeverisjen e mirë në organizatat e tyre anëtare për të siguruar që praktikën e mira të punësimit të ndiqen.
- > Përfshihen në dialog social me sindikatat dhe organet e tjera përfaqësuese të punonjësve për të arritur marrëveshje mbi mënyrën e zbatimit të qasjeve të reja ndaj punësimit në sport.
- > Promovojnë përdorimin e ndarjes së vendeve të punës si një metodë për të tërhequr dhe mbajtur punonjës me përgjegjësi familjare, në veçanti gratë.
- > Promovojnë përdorimin e punësimit të përhershëm të ndërprerë (në vendet ku është e mundur) si një metodë për të siguruar një fuqi punëtore më të qëndrueshme për punët sezonale dhe për të përmbushur nevojat e punonjësve për stabilitet dhe të ardhura të parashikueshme, duke ndihmuar kështu në mbajtjen e punonjësve të rinj.
- > Marrin në konsideratë krijimin e mekanizmave të tyre për ndarjen e punonjësve, veçanërisht për vendet e punës me kërkesë të lartë dhe nivele të konsiderueshme të punës me kohë të pjesshme ose të padeklaruar, në mënyrë që të ndihmojnë kalimin e punonjësve drejt punësimit të plotë dhe ligjor.
- > Marrin në konsideratë krijimin e platformave të tyre digjitale në mënyrë që anëtarët të kenë akses të lehtë dhe të shpejtë në punonjës të kualifikuar dhe për t'u mundësuar punonjësve të rinj e me më pak përvojë hyrjen në tregun e punës.

➤ 4.5 SINDIKATAT DHE ORGANET E TJERA PËRFAQËSUESE TË PUNONJËSVE

- Promovojnë praktikat e mira të punësimit të përmendura në seksionin 3.1 të punëdhënësit sportivë si një mënyrë për të tërhequr dhe mbajtur punonjës të kualifikuar.
- Vlerësojnë qasjet e reja ndaj punësimit në sport në seksionin 3.2 nga perspektiva e përfitimeve, rreziqeve dhe metodave të zbutjes për anëtarët e tyre.
- Merren me dialog social me organizatat e punëdhënësve në sport për të arritur marrëveshje mbi mënyrën e zbatimit të qasjeve të reja ndaj punësimit në sport.
- Kur është e përshtatshme, aksesojnë dhe ofrojnë për anëtarët e tyre informacion, këshilla dhe udhëzime profesionale mbi qasjet e reja ndaj punësimit që janë rënë dakord për zbatim në vendin e tyre.

➤ 4.6 KLUBET SPORTIVE DHE ORGANIZATAT E TJERA TË SPORTIT DHE AKTIVITETIT FIZIK

- Hartojnë dhe raportojnë nevojat e tyre në lidhje me punësimin në sport të federatave ose shoqatat e tyre kombëtare.
- Vlerësojnë potencialin e praktikave të mira të punësimit të listuara në 3.1 dhe shqyrtojnë mënyrat për t'i zbatuar ato.
- Adoptojnë, kur është e nevojshme, parimet e qeverisjes së mirë për të lehtësuar praktika më të mira punësimi.
- Aksesojnë informacion, këshilla dhe udhëzime profesionale mbi punësimin në sektorin sportiv dhe përmirësojnë mekanizmat e tyre të rekrutimit dhe mbajtjes përmes hartave rrugore të IN-FORMS, mjetit digjital dhe qendrës së ekspertëve të punësimit, sapo të jenë të disponueshme.
- Diskutojnë me federatat/shoqatat e tyre kombëtare për potencialin e qasjeve të reja ndaj punësimit në sport, veçanërisht ndarjen e punonjësve dhe punën përmes platformave, ku nisma duhet të ndodhë në një nivel më të lartë.
- Sigurojnë më shumë stabilitet në punësim për stafin me kohë të pjesshme dhe të përkohshëm përmes ndarjes së vendeve të punës, punësimit të përhershëm të ndërprerë dhe duke lobuar tek federatat dhe shoqatat e tyre për skemat e ndarjes së punonjësve.

➤ 4.7 OFRUESIT E ARSIMIT DHE TRAJNIMIT

- Vlerësojnë ofertat e tyre arsimore dhe trajnuese për të siguruar që përpjekjet për profesionalizimin e sektorit dhe njohuritë/aftësitë në punësimin në sport të trajtohen në mënyrë të përshtatshme, duke përfshirë praktikat e mira të punësimit të përmendura në seksionin 3.1.
- Kryejnë kërkime me punëdhënësit sportivë për të parë se çfarë programesh të zhvillimit profesional të vazhdueshëm mund të ndërmerren për të adresuar nevojat aktuale që lidhen me punësimin në sport dhe qasjet e reja, si për shembull menaxhimi në distancë, vetë-menaxhimi, marketingu personal dhe aftësitë digjitale përkatëse.



5

**NDIKIMET
POZITIVE TË
MUNDSHME
NGA ZBATIMI I
POLITIKËS**

Zbatimi i kësaj politike pritet të gjenerojë ndikime pozitive të mundshme:

- > **Pjesëmarrësit në sport dhe aktivitete fizike:** rritje të Vlerës Sociale të Kthimit të Investimit (SROI) përmes zgjerimit të pjesëmarrjes dhe rezultateve më të mira sportive dhe shëndetësore falë shërbimeve të ofruara nga staf profesional dhe i kualifikuar.
- > **Rezultatet në tregun e punës:** përputhje më e mirë midis ofertës dhe kërkesës për punë; qasje më e lehtë në staf të kualifikuar; përmirësim të proceseve të rekrutimit dhe mbajtjes së stafit; reduktim të punës së padeklaruar dhe krijim të vendeve të punës më të qëndrueshme dhe me cilësi më të lartë; mundësi për kalimin e vullnetarëve në punësim të paguar.
- > **Rezultatet sociale:** mbrojtje më e fortë sociale për punonjësit, barazi më e madhe gjinore dhe mundësi më të mira për të rinjtë për të qëndruar në sektor, si dhe përfshirje sociale për ata që më parë ishin pjesë e “ekonomisë gri”.
- > **Rezultatet ekonomike:** rritje e konkurrueshmërisë së organizatave sportive dhe sektorit në tërësi, përmirësim i efikasitetit përmes digjitalizimit dhe mundësi të reja për mikrondërmarrje.
- > **Rezultatet për stafin:** punësim më pak të pasigurt; përmirësim të kushteve të punës; larmi më e madhe përvojash; qasje në trajnim dhe mundësi zhvillimi karriere; të ardhura më të parashikueshme; punësim më fleksibël që përputhet me pritshmëritë e stilit të jetesës.



ANEKSI 1

AVANTAZHET DHE RREZIQET E QASJEVE TË REJA NDAJ PUNËSIMIT NË SPORT

AVANTAZHET DHE RREZIQET E QASJEVE TË REJA NDAJ PUNËSIMIT NË SPORT

NDARJA E PUNONJËSVE

Shembull sportiv: Një federatë sportive (ose grup punëdhënësish) punëson një grup trajnerësh të kualifikuar me kontratë të përhershme me kohë të plotë; çdo klub brenda asaj federate mund të kërkojë një trajner për seanca të caktuara dhe i paguan federatës një tarifë bazuar në numrin e orëve që trajneri punon për ta.

Rezultat pozitiv: Mund të shndërrojë punësimin me kohë të pjesshme ose punën e padeklaruar në kontrata të përhershme me kohë të plotë.

Punët përkatëse:

- > Trajnerë
- > Staf administrativ
- > Menaxherë të mesëm
- > Udhëheqës aktiviteteve në natyrë
- > Instruktorë fitnessi

Avantazhet:

- > Punonjësi përfiton nga avantazhet e punësimit të përhershëm
- > Klubi ka fleksibilitet kur kërkesa ndryshon
- > Organizata ka qasje në punonjës me aftësi të garantuara
- > Federata/grupi i punëdhënësve kujdeset për administrimin e punësimit
- > Organizata nuk ka nevojë të trajtojë vetë punonjësin
- > Punonjësi fiton përvojë më të gjerë duke punuar në mjedise të ndryshme

Rreziqet:

- > Ështirësi për federatën/grupin e punëdhënësve në menaxhimin në distancë të punonjësve
- > Federata/grupi i punëdhënësve duhet të vazhdojë të paguajë punonjësin edhe nëse kërkesa bie
- > Potencial për konflikt interesi nëse trajnerët punojnë për klube konkurrense
- > Punonjësit mund ta kenë të vështirë të përshtaten me kultura të ndryshme organizative
- > Administrimi mund të jetë kompleks

AVANTAZHET DHE RREZIQET E QASJEVE TË REJA NDAJ PUNËSIMIT NË SPORT

PUNA PËRMES PLATFORMAVE DIXHITALE

Shembull sportiv: Qualified Instruktorë fitnesi put their profiles on a digital platform, and gyms can book their services for upcoming classes

Rezultat pozitiv: Përputh më efikas furnizimin dhe kërkesën në tregun e punës; punonjësit e rinj dhe me më pak përvojë marrin qasje më të lehtë në tregun e punës.

Punët përkatëse:

- > Trajnerë
- > Udhëheqës aktiviteteve në natyrë
- > Menaxherë të mesëm
- > Instruktorë fitnesi
- > Sportistë profesionistë
- > Staf operativ

Avantazhet:

- > Organizatat mund të gjejnë shpejt dhe lehtësisht punonjës të kualifikuar sipas nevojës
- > Organizatat angazhojnë punonjës vetëm kur është e nevojshme
- > Punonjësit e kualifikuar me pak përvojë marrin qasje më të lehtë në tregun e punës
- > Fleksibiliteti mund të jetë tërheqës për disa punonjës
- > Ngarkesë administrative e ulët për organizatën

Rreziqet:

- > Potencial për konflikt interesi pasi punonjësi mund të punojë edhe për organizata konkurrencte
- > Kosto shtesë nga tarifat e platformës
- > Motivim më i ulët i punonjësit
- > Më pak kontroll menaxherial
- > Mungesë e integritetit në ekip
- > Punonjësi mund të mbetet i vetëpunësuar dhe të mos ketë mbrojtje të plotë si në punësimin e përhershëm

AVANTAZHET DHE RREZIQET E QASJEVE TË REJA NDAJ PUNËSIMIT NË SPORT

NDARJA E VENDIT TË PUNËS (JOB SHARING)

Shembull sportiv: Dy persona me kohë të pjesshme ndajnë një vend të plotë pune si recepsionistë në një qendër sportive; njëri punon paradite dhe tjetri pasdite, në mënyrë që recepsioni të mbulohet gjatë gjithë ditës.

Rezultat pozitiv: Mbulon detyrat e një pozicioni me kohë të plotë, por përputhet me nevojat e personave me përgjegjësi familjare, veçanërisht grave.

Punët përkatëse:

- > Staf administrativ
- > Staf operativ
- > Instruktorë fitnesi
- > Trajnerë
- > Menaxherë të mesëm

Avantazhet:

- > Njëri është gjithmonë në dispozicion kur tjetri mungon
- > Shkëmbim i aftësive dhe përvojave midis punonjësve
- > Integrim i mirë në ekip
- > Mundësi për tërheqjen e punonjësve që kërkojnë fleksibilitet
- > Mbajtje e stafit të kualifikuar kur ndryshojnë rrethanat personale
- > Rritje e besnikërisë së stafit

Rreziqet:

- > Potencial për konflikt ose konkurrencë midis bashkëpunonjësve
- > Administrim më i ndërlikuar
- > Nevojë për komunikim dhe dorëzim efektiv ndërmjet ndarësve të punës
- > Vështirësi në menaxhimin e dy personave në të njëjtin rol
- > Punonjësi mund të mbetet i vetëpunësuar dhe të mos ketë mbrojtje të plotë si në punësimin e përhershëm

AVANTAZHET DHE RREZIQET E QASJEVE TË REJA NDAJ PUNËSIMIT NË SPORT

PUNËSIMI I PËRHERSHËM I NDËRPRERË

Shembull sportiv: Një instruktor aktivitetesh në natyrë punësohet në mënyrë të përhershme me të drejtë për pagesë gjatë sëmundjes, pushime të paguara, kontribute pensioni etj., por kërkohet të punojë vetëm 600 orë në vit për punëdhënësin e tij. Punëdhënësi e thërret për punë kur ka kërkesë për klasa. Çdo muaj gjatë vitit merr një pagë që përfaqëson 1/12 e orëve vjetore të punës. Instruktori mund të punojë për punëdhënësin të tjerë jashtë këtyre 600 orëve.

Rezultat pozitiv: Mund të shndërrojë punët e përkohshme në punësim të përhershëm, duke ofruar më shumë stabilitet dhe fleksibilitet për punonjësin.

Punët përkatëse:

- > Udhëheqës aktivitetesh në natyrë
- > Staf administrativ
- > Staf operativ
- > Trajnerë
- > Menaxherë të mesëm

Avantazhet:

- > Organizata ruan staf të mirë dhe të besueshëm
- > Organizata ka fuqi punëtore më të qëndrueshme
- > Punonjësi gëzon të gjitha përfitimet e punësimit të përhershëm me njëfarë fleksibiliteti
- > Punonjësi ka të ardhura të parashikueshme
- > Integrim i mirë në ekip

Rreziqet:

- > Organizata duhet të paguajë punonjësin edhe kur kërkesa dhe ngarkesa e punës janë të ulëta
- > Administrim i ndërlikuar i pagave
- > Mund të jetë e paatraktive për disa punonjës që preferojnë fleksibilitet më të madh
- > Negociata të vështira për kontratat



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

Dizajni grafik: Salomé Millet - www.studio-helioscope.com



**Bashkëfinancuar nga
Bashkimi Evropian**

Financuar nga Bashkimi Evropian. Megjithatë, pikëpamjet dhe opinionet e shprehura janë vetëm të autorëve dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht ato të Bashkimit Evropian ose të Agjencisë Ekzekutive Evropiane për Arsim dhe Kulturë (EACEA). As Bashkimi Evropian dhe as EACEA nuk mbajnë përgjegjësi për to.