

1. Πρακτικές για κάθε Στάδιο της Διαδικασίας Εθελοντισμού

1.1 Προσέλκυση και Επιλογή Εθελοντών

Το στάδιο αυτό ορίζεται ως η συγκέντρωση ενός ικανοποιητικού αριθμού κατάλληλων υποψήφιων εθελοντών για την πλήρωση μίας συγκεκριμένης θέσης εθελοντικής εργασίας και πραγματοποιείται για ποικίλους λόγους, όπως είναι για παράδειγμα:

- ✓ η ολοκλήρωση μίας εργασίας
- ✓ η ανεύρεση νέων ιδεών
- ✓ η εξάπλωση της εθελοντικής εργασίας
- ✓ η επιβίωση του οργανισμού

Σε αυτό το πλαίσιο, η επιτυχημένη προσέλκυση υποψήφιων εθελοντών απαιτεί:

- ❖ την αναγνώριση των αναγκών σε εθελοντές και την ανάπτυξη των περιγραφών θέσεων εργασίας
- ❖ τη διεξαγωγή μίας ανάλυσης κόστους – οφέλους για τον εθελοντισμό
- ❖ τον σχεδιασμό μίας προσέγγισης με βάση τόσο τις ανάγκες σε εθελοντές όσο και τις περιγραφές των θέσεων εργασίας
- ❖ την εφαρμογή αυτού του σχεδίου ή της προσέγγισης

Ειδικότερα, η ανάπτυξη περιγραφών των θέσεων εργασίας είναι το πρώτο βήμα στην προσέλκυση των κατάλληλων υποψήφιων εθελοντών, αφού εξασφαλίζει ότι ο οργανισμός θα βρει τον κατάλληλο εθελοντή αλλά και ο υποψήφιος εθελοντής θα βρει αυτό που αναζητά. Γι' αυτό το λόγο είναι σημαντικό για κάθε θέση εθελοντικής, και όχι μόνο, εργασίας σε έναν οργανισμό να υπάρχει και η αντίστοιχη περιγραφή της. Πιο συγκεκριμένα, η περιγραφή μίας θέσης εργασίας μπορεί να περιλαμβάνει:

- ✓ τον τίτλο της θέσης εργασίας
- ✓ το σκοπό ή το στόχο της θέσης εργασίας
- ✓ μία συνοπτική περιγραφή της εργασίας
- ✓ τις γνώσεις, τις δεξιότητες, την πείρα και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας
- ✓ τις ανταμοιβές και τα οφέλη που παρέχονται
- ✓ την προσφερόμενη εκπαίδευση που παρέχεται
- ✓ το ωράριο και γενικότερα το χρονικό διάστημα της δέσμευσης στην εργασία
- ✓ τις συνθήκες εργασίας
- ✓ τις σχέσεις αναφοράς

- ✓ τις διαδικασίες αξιολόγησης
- ✓ τις ευθύνες και τα καθήκοντα του προϊσταμένου

Αναφορικά με το μήνυμα της προσέλκυσης που χρησιμοποιεί ο οργανισμός στο στάδιο αυτό, είναι σημαντικό να περιλαμβάνει τα ακόλουθα για να είναι αποτελεσματικό:

- τον τίτλο της προσφερόμενης θέσης εθελοντικής εργασίας
- ένα ελκυστικό κίνητρο για τον πιθανό εθελοντή
- ένα περίγραμμα των βασικών απαιτήσεων της θέσης
- ένα περίγραμμα της εκπαίδευσης ή της υποστήριξης που θα είναι διαθέσιμες στον εθελοντή
- τα στοιχεία επικοινωνίας με το αρμόδιο πρόσωπο στον οργανισμό

Πάντως, οι περισσότεροι εθελοντές συμμετέχουν σε έναν οργανισμό γιατί αυτό τους ζητήθηκε από κάποιον που γνωρίζουν, γεγονός που σημαίνει ότι η προσέλκυση υποψήφιων εθελοντών εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την από στόμα σε στόμα επικοινωνία. Παράλληλα, πολλοί οργανισμοί χρησιμοποιούν και κάποιες άλλες τεχνικές προσέλκυσης, που αναφέρονται στη συνέχεια. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι η επιλογή χρησιμοποίησης οποιασδήποτε από τις ακόλουθες τεχνικές εξαρτάται από τον τύπο των εθελοντών που ο οργανισμός επιθυμεί να προσελκύσει, καθώς και από τις εργασίες για τις οποίες τους χρειάζεται. Ειδικότερα, οι βασικές τεχνικές προσέλκυσης είναι:

- ✓ Διαφημίσεις στα μέσα μαζικής επικοινωνίας
- ✓ Διοργάνωση ειδικών εκδηλώσεων (π.χ. εκθέσεων, διαλέξεων, παρουσιάσεων, συνεδρίων, σεμιναρίων κ.ά.)
- ✓ Διανομή έντυπου υλικού (π.χ. φυλλαδίων) σε κατάλληλα επιλεγμένα μέρη
- ✓ Προβολή στο διαδίκτυο, σε ιστοσελίδες ηλεκτρονικού εθελοντισμού και όχι μόνο.
- ✓ Προσωπική προσέγγιση υποψήφιων εθελοντών από τους υπάρχοντες εθελοντές

Παράλληλα, σε αυτό το στάδιο ο οργανισμός πρέπει:

- ❖ Να έχει τις κατάλληλες εθελοντικές εργασίες για τους εθελοντές που προσελκύει.
- ❖ Να χρησιμοποιεί ένα μήνυμα προσέλκυσης που να έχει απήχηση και να εκλύει τους υποψήφιους εθελοντές.
- ❖ Να τονίζει τα πλεονεκτήματα του εθελοντισμού.
- ❖ Να διευκρινίζει τις εργασίες που χρειάζεται να πραγματοποιηθούν από τους εθελοντές.
- ❖ Να διευκρινίζει το χρονικό διάστημα που χρειάζεται να αφιερωθεί από τους εθελοντές.
- ❖ Να περιγράφει τις δραστηριότητες και τους βασικούς σκοπούς του.

Περνώντας στον έλεγχο και την επιλογή του κατάλληλου εθελοντή, η πιο διαδεδομένη πρακτική που χρησιμοποιείται σήμερα είναι η προσωπική συνέντευξη.

Ειδικότερα, η διαδικασία της συνέντευξης παρέχει τη δυνατότητα της γνωριμίας και του προσεχτικού ελέγχου του υποψήφιου εθελοντή από την πλευρά του οργανισμού και, ταυτόχρονα, αποτελεί μία ευκαιρία και για τον ίδιο τον εθελοντή να γνωρίσει τον οργανισμό.

Επιπλέον, κατά τη διεξαγωγή της συνέντευξης είναι σημαντικό:

- ✓ Ο υποψήφιος εθελοντής να αισθάνεται ευπρόσδεκτος και να έχει τη δυνατότητα να υποβάλλει τις δικές του ερωτήσεις, προκειμένου να ενημερώνεται τόσο για τον οργανισμό όσο και για το ρόλο που μπορεί να αναλάβει σε αυτόν. Άλλωστε, και ο ίδιος αποφασίζει σχετικά με το εάν η εκάστοτε ευκαιρία εθελοντικής εργασίας που του παρέχεται είναι κατάλληλη για τον εαυτό του.
- ✓ Να συζητούνται οι διαθέσιμες εθελοντικές εργασίες και οι λόγοι που τις κάνουν σημαντικές για τον οργανισμό.
- ✓ Να υπάρχει σαφήνεια αναφορικά με το χρονικό διάστημα δέσμευσης που απαιτείται, την εκπαίδευση που παρέχεται και τους κανονισμούς που ισχύουν στον οργανισμό.
- ✓ Να διερευνώνται αποτελεσματικά τα στοιχεία του εθελοντή, προκειμένου να μπορεί να εντοπιστεί η κατάλληλη εργασία για εκείνον.

Έτσι, στο τέλος της συνέντευξης, ο υποψήφιος εθελοντής πρέπει να ενημερώνεται σχετικά με το εάν υπάρχει κάποια κατάλληλη θέση εργασίας για εκείνον. Επίσης, πρέπει να του παρέχονται οι απαραίτητες διευκρινήσεις αναφορικά με το τι ακριβώς θα συμβεί στη συνέχεια (π.χ. έλεγχος των συστάσεων και του ποινικού μητρώου, περαιτέρω συνεντεύξεις, εκπαίδευση). Σημειώνεται εδώ ότι απαιτείται η άδεια του υποψήφιου εθελοντή για τον έλεγχο των συστάσεων και του ιστορικού του από τον οργανισμό.

1.2 Προσανατολισμός και Εκπαίδευση των Εθελοντών

Για πολλούς ανθρώπους η εκπαίδευση που λαμβάνουν στο πλαίσιο της εθελοντικής δραστηριοποίησής τους αποτελεί ένα βασικό κίνητρο στην επιλογή του εθελοντισμού. Συνεπώς, είναι φανερό ότι η εκπαίδευση είναι ένας από τους σημαντικότερους τρόπους ικανοποίησης των αναγκών τόσο των εθελοντών όσο και των οργανισμών.

Ωστόσο, η καθιέρωση ενός αποτελεσματικού εκπαιδευτικού προγράμματος για τους εθελοντές



δεν είναι πάντα εύκολη υπόθεση, καθώς στους εθελοντικούς οργανισμούς ο χρόνος δαπανάται κυρίως σε αυτές καθ' αυτές τις εθελοντικές δραστηριότητες. Παράλληλα, είναι δύσκολη η ανεύρεση καλών εκπαιδευτών, αφού δεν είναι όλοι πρόθυμοι ή ικανοί για την ανάληψη ενός τέτοιου ρόλου.

Παρόλο που αυτές οι ανησυχίες έχουν μία βάση, είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι η κατάλληλη εκπαίδευση αυξάνει την παραγωγικότητα των εθελοντών, λειτουργεί ως κίνητρο για την προσέλκυση και διατήρηση εθελοντών στον οργανισμό και αποτελεί, ταυτόχρονα, μία μορφή αναγνώρισης της προσφοράς και του έργου των εθελοντών.

Επιπρόσθετα, η εκπαίδευση πρέπει να ταιριάζει με το σχεδιασμό και την περιγραφή των θέσεων εργασίας. Για παράδειγμα, εάν ο εθελοντής δεν μπορεί να δεσμευτεί για εργασία μεγαλύτερη των 20 ωρών, τότε δεν πρέπει να αφιερωθούν περισσότερες από 4 ώρες για την εκπαίδευση του. Δηλαδή, ένας εθελοντής που δεσμεύεται βραχυπρόθεσμα δεν πρέπει να τοποθετείται σε μία θέση με μεγάλες εκπαιδευτικές απαιτήσεις.

Αναφορικά με τον προσανατολισμό των εθελοντών, είναι και αυτός ιδιαίτερα σημαντικός γιατί εξασφαλίζει ότι οι εθελοντές έχουν κατανοήσει πλήρως τόσο τον τρόπο με τον οποίο εντάσσονται στον οργανισμό όσο και το τι ακριβώς αναμένεται να πράξουν στη θέση εργασίας τους. Πιο συγκεκριμένα, ο προσανατολισμός μπορεί να περιλαμβάνει ένα πακέτο με πληροφορίες για το ιστορικό, τους στόχους και τις δραστηριότητες του οργανισμού, τη γνωριμία με το υπόλοιπο έμμισθο προσωπικό και τους εθελοντές, καθώς και τη δυνατότητα να υποβάλλουν οι εθελοντές τις δικές του ερωτήσεις για να πάρουν περισσότερες πληροφορίες και να κατανοήσουν καλύτερα τον τρόπο λειτουργίας του οργανισμού.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι φανερό ότι η οργανωμένη εκπαίδευση και ο αποτελεσματικός προσανατολισμός των νέων εθελοντών συμβάλλουν καθοριστικά στην επιτυχία του κύκλου της διοίκησης των εθελοντών.

1.3 Επίβλεψη και Αξιολόγηση των Εθελοντών

Το στάδιο της επίβλεψης και αξιολόγησης των εθελοντών είναι ιδιαίτερα σημαντικό, γιατί επιτρέπει:

- ✓ την παροχή βοήθειας στην επίτευξη των στόχων των εθελοντών
- ✓ την παροχή βοήθειας στην ανάπτυξη νέων στόχων για τους εθελοντές
- ✓ τον εντοπισμό των εκπαιδευτικών αναγκών
- ✓ την εκτίμηση της πραγματικής συνεισφοράς των εθελοντών
- ✓ την έκφραση από την πλευρά των εθελοντών



των αναγκών και των προτιμήσεών τους αναφορικά με το ρόλο που έχουν ή θα ήθελαν να έχουν στον οργανισμό

- ✓ την παροχή της ευκαιρίας στους εθελοντές να βελτιωθούν ή να αλλάξουν
- ✓ την αναγνώριση των σημείων που ο οργανισμός χρειάζεται βελτίωση ή αλλαγή
- ✓ την έκφραση από την πλευρά των εθελοντών διάφορων βελτιωτικών προτάσεων
- ✓ την εξασφάλιση της ακεραιότητας του προγράμματος εθελοντισμού
- ✓ την εξασφάλιση της υπευθυνότητας των εθελοντών
- ✓ την ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων με τους εθελοντές

1.4 Αναγνώριση των Εθελοντών



Η κατάλληλη, ειλικρινής και εξατομικευμένη αναγνώριση μπορεί να είναι το κλειδί για την επιτυχία ενός εθελοντικού προγράμματος. Για παράδειγμα, ένας οργανισμός που έχει επενδύσει χρόνο και κόπο στη δημιουργική και δυναμική προσέλκυση, εκπαίδευση και αξιολόγηση των εθελοντών του, είναι κρίμα να τους χάσει τελικά επειδή αυτοί αισθάνονται ότι δεν αναγνωρίζεται η συνεισφορά και το έργο τους.

Στο πλαίσιο αυτό, αξίζει να αναφερθεί ότι, ενώ η εκπαίδευση και η επίβλεψη είναι περισσότερο αποτελεσματικές όταν πραγματοποιούνται με σταθερά οργανωμένες μεθόδους και πρακτικές, η αναγνώριση είναι καλύτερο να διαμορφώνεται ανάλογα με την περίπτωση.

Ειδικότερα, ο κάθε εθελοντής κινητοποιείται από διαφορετικούς παράγοντες, γεγονός που συνεπάγεται ότι πρέπει να αναγνωρίζεται και με διαφορετικό τρόπο. Πιο συγκεκριμένα, στην Ενότητα Α αναφέρθηκε ότι τα βασικά κίνητρα του εθελοντισμού είναι:

- α. Ο Έπαινος
- β. Η Επίτευξη
- γ. Η Ένταξη σε Ομάδα
- δ. Η Δύναμη ή η Επιρροή

Έτσι, ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει τις καταλληλότερες πρακτικές αναγνώρισης ανάλογα με τον βασικό παράγοντα που κινητοποιεί τον κάθε εθελοντή.



Τύπος Κινήτρου	Εστίαση της Αναγνώρισης	Παραδείγματα
----------------	-------------------------	--------------

Έπαινος	<i>Αναγνώριση των ταλέντων και των επιτευγμάτων</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ένα απλό “ευχαριστώ” ▪ η προσφορά ενός δώρου ▪ η δημόσια αναγνώριση ▪ η παροχή συστατικών επιστολών
Επίτευξη	<i>Απτή απόδειξη των επιτευγμάτων</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ η παροχή βεβαιώσεων συμμετοχής και πιστοποιητικών ολοκλήρωσης προγραμμάτων ▪ η παροχή βραβείων
Ένταξη σε Ομάδα	<i>Συνύπαρξη με άλλους και αναγνώριση του γεγονότος ότι ανήκουν στον οργανισμό</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ η δυνατότητα συμμετοχής σε ομαδικές εργασίες ▪ η χρήση του όρου “εμείς”
Δύναμη ή Επιρροή	<i>Παροχή ηγετικών ρόλων και ευκαιριών λήψης αποφάσεων</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ η παροχή της δυνατότητας να ηγηθούν μίας επιτροπής ή ενός έργου ▪ η παροχή της δυνατότητας να εκπροσωπήσουν τον οργανισμό ▪ η παροχή εκπαιδευτικού ή καθοδηγητικού ρόλου ▪ η οργάνωση φωτογραφήσεων με υψηλά ιστάμενα πρόσωπα

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν και οι τρόποι αναγνώρισης των νεαρών και ηλικιωμένων εθελοντών, όπως φαίνεται στον ακόλουθο πίνακα:

<i>Ειδικές Κατηγορίες Εθελοντών</i>	<i>Εστίαση της Αναγνώρισης</i>	<i>Παραδείγματα</i>
Νεολαία	<i>Εμπειρία και αίσθηση αξίας</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ η παροχή συστατικών επιστολών

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ η παροχή της δυνατότητας εκμάθησης νέων δεξιοτήτων ▪ ο συνεχής έπαινος
Τρίτη Ηλικία	Συμβολή στην κοινωνία	<ul style="list-style-type: none"> ▪ η δυνατότητα χρήσης των εμπειριών τους ▪ η δυνατότητα να αισθάνονται απαραίτητοι και χρήσιμοι

Επομένως, είναι φανερό ότι η αναγνώριση είναι ατομική υπόθεση. Δηλαδή, δεν υπάρχει ένας κατάλληλος τρόπος αναγνώρισης για όλους τους εθελοντές. Έτσι, είναι απαραίτητο ο κάθε οργανισμός να γνωρίζει καλά τους εθελοντές του για να μπορεί να εφαρμόζει και τους κατάλληλους τρόπους αναγνώρισής τους. Επίσης, όπως κατέδειξαν και οι πίνακες, η αναγνώριση της προσφοράς των εθελοντών δεν συνεπάγεται υψηλό κόστος. Αντίθετα, υπάρχουν πολλοί φθηνοί, ευχάριστοι και δημιουργικοί τρόποι που μπορούν να εφαρμοστούν και να επιφέρουν μεγάλη αποτελεσματικότητα σε αυτό το στάδιο της διαδικασίας του εθελοντισμού.

Τέλος, η κατανόηση όλων αυτών των σταδίων της διαδικασίας εθελοντισμού ενισχύεται με το Παράρτημα 2, όπου παρουσιάζεται ο κύκλος διοίκησης των Εθελοντών του Αθήνα 2004.