

Ενότητα Β

Διεθνείς Βέλτιστες Πρακτικές των Οργανισμών για την Εθελοντική Δράση των Νέων (δηλαδή για τη Διοίκηση των Νεαρών Εθελοντών)

1. Προσέλκυση των Νεαρών Εθελοντών

Οι περισσότεροι νεαροί εθελοντές συμμετέχουν σε κάποιο εθελοντικό έργο, γιατί αυτό τους ζητήθηκε από κάποιον που γνωρίζουν. Συνεπώς, μεγάλο μέρος της αποτελεσματικής προσέλκυσης νεαρών εθελοντών εξαρτάται από την από στόμα σε στόμα επικοινωνία, δηλαδή την προσέγγιση του υποψήφιου εθελοντή από κάποιο γνωστό του άτομο. Πολλοί εθελοντικοί οργανισμοί εφαρμόζουν πρόσθετες δοκιμασμένες μεθόδους για την προσέλκυση εθελοντών. Για παράδειγμα κάποιοι οργανισμοί προβάλλουν τις ευκαιρίες για εθελοντική εργασία με τη χρήση επίσημων ανακοινώσεων ή αγγελιών σε εφημερίδες, περιοδικά και άλλα έντυπα, άλλοι αναρτούν ανακοινώσεις σε δημόσιους χώρους, όπως π.χ. σε σχολεία, πανεπιστήμια, εμπορικά κέντρα κ.λ.π., και άλλοι χρησιμοποιούν το διαδίκτυο.

Πάντως, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η πιο επιτυχημένη προσέλκυση επιτυγχάνεται όταν ο οργανισμός στρέφεται στους κατάλληλους υποψήφιους εθελοντές για τη διαθέσιμη θέση εργασίας. Δηλαδή, η πρόσκληση εργασίας πρέπει να πραγματοποιείται στον κατάλληλο χώρο και στα κατάλληλα άτομα για την εργασία, όπως π.χ. μία θέση τεχνικής υποστήριξης πρέπει να ανακοινώνεται σε σχολές προγραμματιστών. Στο πλαίσιο αυτό, η αποτελεσματική προσέλκυση νεαρών εθελοντών βασίζεται και στη σαφή και λεπτομερή περιγραφή των εθελοντικών θέσεων εργασίας.

Συνοψίζοντας, τρεις είναι οι βασικές πρακτικές στην προσέλκυση των νεαρών εθελοντών:

α. Η Κοινοποίηση των Ανακοινώσεων Εθελοντικών Θέσεων Εργασίας στα Κατάλληλα Μέρη για την Προσέγγιση των Νεαρών Υποψήφιων Εθελοντών

Συγκεκριμένα, τα καλύτερα μέρη για την προσέλκυση νεαρών υποψήφιων εθελοντών είναι εκείνα στα οποία συχνάζουν οι νέοι, όπως π.χ. σχολεία, πανεπιστήμια και σχολές, φροντιστήρια και χώροι διασκέδασης των νέων. Επίσης, πολλά νεαρά άτομα χρησιμοποιούν τακτικά και το διαδίκτυο, το οποίο αποτελεί ένα νέο αλλά ραγδαία αναπτυσσόμενο μέσο προβολής εθελοντικών θέσεων εργασίας.

β. Η Πρόσβαση σε Νέα Άτομα

Οι πιθανοί νεαροί εθελοντές μπορούν να βρεθούν στα μέρη όπου κοινοποιούνται οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Ωστόσο, υπάρχουν και άλλες μέθοδοι προσέλκυσης της προσοχής των νέων. Για παράδειγμα, οι δάσκαλοι, οι καθηγητές και οι διάφοροι σύμβουλοι (π.χ. σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί) μπορούν να ενημερώνουν εύκολα τους νέους για ευκαιρίες εθελοντικής εργασίας που εμφανίζονται. Μία μόνο συζήτηση με το διευθυντή ενός σχολείου ή με ένα δάσκαλο μπορεί να επιφέρει σε έναν οργανισμό έναν σημαντικό αριθμό υποψήφιων νεαρών εθελοντών. Παράλληλα, οι εθελοντικοί οργανισμοί πρέπει να απευθύνονται και στους γονείς των εφήβων και των νεαρών ενηλίκων και να τους ενθαρρύνουν για την αναζήτηση περισσότερων πληροφοριών.

γ. Η Χρήση Περιγραφών των Εθελοντικών Θέσεων Εργασίας (βλ. Παράρτημα 2, Υπόδειγμα Περιγραφής της Εθελοντικής Θέσης Εργασίας)

Η περιγραφή μίας θέσης εργασίας που στοχεύει στην προσέλκυση ενός νεαρού εθελοντή πρέπει να παρουσιάζει τη θέση εργασίας, χρησιμοποιώντας προσωπικούς και όχι τεχνικούς όρους. Επιπλέον, είναι μεγαλύτερη η πιθανότητα να προσφερθούν οι νέοι ως εθελοντές, εάν γνωρίζουν ότι θα εκπαιδευθούν, γεγονός που πρέπει να επισημαίνεται στην περιγραφή εργασίας. Παράλληλα, είναι σημαντικό η περιγραφή της θέσης εργασίας να παρουσιάζει τις δεξιότητες και την εμπειρία που θα αποκτήσει ο εθελοντής και θα τον κάνουν περισσότερο ανταγωνιστικό στην αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, μπορεί να αναφέρεται ότι οι εθελοντές θα αποκτήσουν εμπειρία και θα παραλάβουν με την ολοκλήρωση της εργασίας τους ένα πιστοποιητικό (ή κάποια συστατική επιστολή). Επιπρόσθετα, είναι χρήσιμο να αναφερθεί ότι οι νέοι ελκύονται συνήθως από βραχυπρόθεσμες ευκαιρίες και αναζητούν εθελοντικές θέσεις μερικής απασχόλησης ή σύντομων και εντατικών χρονικών περιόδων.

Μία ακόμη βασική παράμετρος είναι ότι οι εθελοντές επιθυμούν να γνωρίζουν τους στόχους του οργανισμού ή του εθελοντικού προγράμματος από την αρχή και ενδιαφέρονται ιδιαίτερα να ενημερώνονται για κάποια άμεσα αποτελέσματα. Για παράδειγμα, το υλικό προσέλκυσης ενός οργανισμού παροχής κοινωνικών υπηρεσιών μπορεί να αναφέρεται σε κάποια βασικά στατιστικά στοιχεία, όπως π.χ. πόσοι άνθρωποι συμμετέχουν σε ετήσια βάση στο συγκεκριμένο εθελοντικό πρόγραμμα κ.λ.π. Στο ίδιο πλαίσιο, η περιγραφή της θέσης εργασίας μπορεί να περιλαμβάνει και μία αναφορά στη σπουδαιότητα του εθελοντικού προγράμματος, όπως π.χ. «Οι νεαροί εθελοντές μας είναι γνωστοί για την ενέργεια και την ευχάριστη ατμόσφαιρα που δημιουργούν όταν εργάζονται μαζί..... και πάνω από όλα γνωρίζουν ότι προσφέρουν αναντικατάστατο έργο στην κοινότητά μας». Ένας άλλος τρόπος είναι να παρατίθενται μία ή δύο μαρτυρίες νεαρών εθελοντών που συμμετέχουν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα, όπως π.χ. «Μου αρέσει που είμαι εθελοντής στον οργανισμό..... Διασκεδάζω απίστευτα και ξέρω ότι αυτό που κάνω είναι σημαντικό» ή «Δεν μπορώ να πιστέψω πόσα πολλά πράγματα έμαθα σαν εθελοντής στο».

Τέλος, έχουν εντοπιστεί τα ακόλουθα οκτώ σημεία που ενδιαφέρουν τους νεαρούς εθελοντές και τα οποία είναι καλό να ενσωματώνονται στα προγράμματα προσέλκυσης που σχεδιάζουν και εφαρμόζουν οι οργανισμοί:

1. Ευελιξία

Οι νέοι αναζητούν ποικιλία επιλογών και αμεσότητα, καθώς και βραχυπρόθεσμες ή μακροπρόθεσμες ευκαιρίες. Στο πλαίσιο αυτό, ο οργανισμός πρέπει να αναθέτει εργασίες στους νεαρούς εθελοντές που μπορούν να γίνουν μετά το σχολείο ή το πανεπιστήμιο, τα σαββατοκύριακα ή κατά τη διάρκεια των διακοπών, ενώ ευελιξία πρέπει να υπάρχει και στην περίοδο των εξετάσεων.

2. Πλήρης Ενημέρωση

Ο οργανισμός πρέπει να παρέχει πληροφορίες για όλο το εύρος της εθελοντικής εργασίας που είναι διαθέσιμη και να επεξηγεί τη σημασία της. Γενικότερα, οι νέοι θέλουν να γνωρίζουν ότι κάνουν τη διαφορά.

3. Ευκολία Πρόσβασης

Ο οργανισμός πρέπει να εξασφαλίζει ότι οι νεαροί εθελοντές έχουν εύκολη και άμεση πρόσβαση σε όλες τις διαθέσιμες πληροφορίες τόσο για τον οργανισμό συνολικά όσο και για την εκάστοτε εθελοντική θέση εργασίας.

4. Εμπειρία

Ο οργανισμός πρέπει να περιγράφει στους νεαρούς εθελοντές ποιες δεξιότητες θα αποκτήσουν ακριβώς στην εκάστοτε εθελοντική θέση και με ποιο τρόπο θα τους χρησιμεύσουν στην επαγγελματική τους καριέρα. Επιπλέον, πρέπει να σκιαγραφείται η σημασία της εθελοντικής εμπειρίας και να γίνονται άμεσες συσχετίσεις με τις επαγγελματικές δυνατότητες που τους παρέχονται.

5. Κίνητρα

Ο οργανισμός είναι σημαντικό να προσφέρει στους νεαρούς εθελοντές κίνητρα και χειροπιαστές ανταμοιβές, όπως π.χ. πιστοποιητικά συμμετοχής, συστατικές επιστολές κ.λ.π.

6. Ποικιλία

Τα νεαρά άτομα επιθυμούν να συμμετέχουν σε δραστηριότητες μέσα από τις οποίες μπορούν να εξερευνούν τα ενδιαφέροντά τους και να εργάζονται για τους προσωπικούς τους στόχους. Στο πλαίσιο αυτό, ο εκάστοτε εθελοντικός οργανισμός μπορεί να τους τονίζει ότι η διαθέσιμη θέση εργασίας θα τους παρέχει τη δυνατότητα να μαθαίνουν συνέχεια νέα πράγματα.

7. Οργάνωση

Ο οργανισμός πρέπει να παρέχει στους νεαρούς εθελοντές ένα αποτελεσματικό αλλά ανεπίσημο περιβάλλον σε συνδυασμό με έναν άνετο αλλά υποστηρικτικό χώρο εργασίας.

8. Διασκέδαση

Οι νέοι άνθρωποι επιθυμούν η εθελοντική τους εμπειρία να είναι ευχάριστη, ικανοποιητική και διασκεδαστική.

Φυσικά, ο εθελοντικός οργανισμός πρέπει να λαμβάνει υπόψη του αυτές τις οκτώ παραμέτρους σε όλα τα στάδια της διοίκησης των εθελοντών και όχι μόνο στην προσέλκυση.

Για την ολοκληρωμένη κατανόηση αυτού του σταδίου, στο Παράρτημα 3 παρουσιάζεται το παράδειγμα ενός ενημερωτικού φυλλαδίου κάποιου ξένου εθελοντικού οργανισμού για την προσέλκυση νεαρών εθελοντών.