



ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟ

Ένας οδηγός για τους εθελοντικούς οργανισμούς και
για όσους σκοπεύουν να γίνουν



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund. Responsibility for the information and views set out in this publication lies entirely with the authors.

Δημοσιεύθηκε ως μέρος του Έργου VAI – Volunteering Among Immigrants, Πακέτο Εργασίας 2, Παραδοτέο Νο. 2.1. Διαθέσιμο στο διαδίκτυο: www.vai-project.eu/outputs



This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

Η ευθύνη των πληροφοριών και των απόψεων που εμπεριέχονται στην παρούσα έκδοση βαρύνουν μόνο τους συγγραφείς της.



four elements Οργανισμός δημιουργίας: Four Elements

Σε στενή συνεργασία με τους: Hellenic Red Cross, Cidis Onlus, Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover και Verein Multikulturell.



Hellenic
Red Cross



Leibniz
Universität
Hannover



Institut für
Ethnologie der
Universität



Cidis Onlus

Για περισσότερες πληροφορίες: www.vai-project.eu



© European Union 2019 | This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΓΙΑ ΤΟΝ **ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟ**

Ένας οδηγός για τους εθελοντικούς οργανισμούς και
για όσους σκοπεύουν να γίνουν

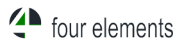
This project was funded by the European Union's Asylum, Migration
and Integration Fund. Responsibility for the information and views
set out in this publication lies entirely with the authors.



Το έργο «Ο εθελοντισμός στους μετανάστες» (VAI = Volunteering Among Immigrants) ξεκινά από την παρατήρηση ότι ο εθελοντισμός των μεταναστών μπορεί να αποτελέσει τόσο μέσο όσο και δείκτη κοινωνικής ένταξης. Πολλά κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν ήδη αναγνωρίσει τις προοπτικές του εθελοντισμού ως μέσο ενσωμάτωσης, και έχουν επιχειρήσει να εισάγουν μέτρα για την προώθηση του εθελοντισμού στους μετανάστες. Η μετανάστευση, η κοινωνική ένταξη και ο εθελοντισμός αποτελούν ωστόσο αντικείμενα έντονου δημόσιου και πολιτικού διαλόγου στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το έργο VAI στοχεύει στην προώθηση νέων διευθετήσεων για τον εθελοντισμό μεταξύ των μεταναστών, μέσα από διαπραγματεύσεις για την άρση των εμποδίων και την αξιοποίηση παραγόντων που διευκολύνουν την κοινωνική ένταξη. Στοχεύει επίσης στην ενίσχυση δικτύων και την ανταλλαγή γνώσεων στο πεδίο του εθελοντισμού των μεταναστών, ειδικά σε διακρατικό ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το παρόν έγγραφο παράχθηκε αρχικά ως Παραδοτέο 2.1 του 2ου Πακέτου Εργασίας **«Ανάπτυξη Ικανοτήτων στις Κοινότητες Υποδοχής»**. Η βασική επιδίωξη της εν λόγω δραστηριότητας είναι η ενδυνάμωση της συμμετοχής των μεταναστών σε εθελοντικές ομάδες. Στη συγκεκριμένη φάση υλοποίησης του Έργου, δημιουργούνται ένα Εγχειρίδιο Προσανατολισμού για Εθελοντές, ένας Οδηγός για Μετανάστες-Εθελοντές και ένας Οδηγός για την Εκπαίδευση Μεταναστών-Εθελοντών.

Συμμετέχοντες :



Περιεχόμενα

Περιεχόμενα	4
Ακρωνύμια	8
Εισαγωγή	9
Μέρος 1: Εισαγωγή στον εθελοντισμό	11
Ορισμός της έννοιας του εθελοντισμού	12
Τομείς Συμμετοχής	13
Διαφορετικές οργανώσεις, διαφορετικές ευκαιρίες	14
Εκτίμηση του αντίκτυπου των προγραμμάτων εθελοντισμού	15
Προσδιορισμός και παροχή κινήτρων για εθελοντές	17
Γιατί οι άνθρωποι γίνονται εθελοντές; Κίνητρα και οφέλη	17
Κινητοποίηση των εθελοντών	18
Μέρος 2: Διαχείριση εθελοντών σε 7 απλά βήματα	19
Καθορισμός Απαιτήσεων και Υποχρεώσεων	20
Προσέλκυση εθελοντών	22
Ευρεία απασχόληση	22
Πως να προσελκύσετε εθελοντές από συγκεκριμένες ομάδες- στόχους	22
Από στόμα σε στόμα και μέσα κοινωνικής δικτύωσης	23
Το τέλειο ταίριασμα	23
Αίτηση υποψηφιότητας εθελοντή	23

Διαδικασία επιλογής	24
Συνέντευξη εθελοντών με τον συντονιστή προγραμμάτων εθελοντισμού	24
Επιλογή του κατάλληλου ατόμου / Απόρριψη εθελοντών	25
Συστάσεις και έλεγχος ιστορικού	25
Εισαγωγή του εθελοντή στην οργάνωση	26
Εκπαίδευση εθελοντών	27
Εκπαίδευση και καθοδήγηση	27
Συντονισμός των εθελοντικών προγραμμάτων	28
Πώς να καθοδηγήσετε τους εθελοντές	29
Ο ρόλος του επόπτη	29
Συνεχής διαδικασία αξιολόγησης	30
Αναγνωρίζοντας την αξία των εθελοντών	31
Υποστηρίζοντας ευκαιρίες εθελοντισμού	31
Αναγνωρίζοντας την πρωτοβουλία των εθελοντών και ευγνωμοσύνη	32
Ανταμοιβή στους εθελοντές	32
Ασφάλεια και προστασία	33
Μέρος 3: Προώθηση της ποικιλομορφίας στον εθελοντισμό	35
Απασχόληση διαφορετικών εθελοντών	36
Οφέλη από την απασχόληση εθελοντών από διαφορετικά υπόβαθρα	37
Προσέγγιση βέλτιστων πρακτικών για τη διαχείριση εθελοντών	37
Προκλήσεις, εμπόδια και ευκαιρίες	39
Εμπόδια στη συμμετοχή σε εθελοντικές δραστηριότητες	39

Εφαρμογή της ποικιλομορφίας	40
Πολιτικές και κατευθυντήριες γραμμές για την πολιτισμική ενσωμάτωση	41
Μέρος 4: Πρότυπο για το εγχειρίδιο προσανατολισμού	43
Πιθανές μέθοδοι προσανατολισμού	44
Γράμμα ή email για καλωσόρισμα	45
Λεπτομέρειες για την οργάνωσή σας	46
Δήλωση Αποστολής, Στόχοι και Αντίκτυπος την οργάνωσής σας	46
Δομή της οργάνωσης	46
Χάρτης, στοιχεία επικοινωνίας και ώρες λειτουργίας	47
Υπογραφή όρκου εμπιστευτικότητας και / ή εντύπου συγκατάθεσης	48
Επικοινωνία	50
Σημαντικές πληροφορίες για πιθανούς εθελοντές	50
Κώδικας δεοντολογίας για εθελοντές	50
Η σημασία της αυτό-προστασίας για τον εθελοντή	52
Συμπεράσματα	55
Βιβλιογραφία	57

« Ποια είναι η ουσία της ζωής;
Να υπηρετείς τους άλλους
και να κάνεις καλό. »

Αριστοτέλης

Ακρωνύμια

ΟΚΠ	Οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΔΟΕΣ	Διεθνής Ομοσπονδία Συλλόγων Ερυθρού Σταυρού και Ερυθράς Ημισελήνου
VAI	Εθελοντισμός με μετανάστες
VIOs	Οργανώσεις που εργάζονται με εθελοντές
ΟΗΕ	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

Εισαγωγή

Μέχρι το τέλος του 20ού αιώνα και την αρχή της νέας χιλιετίας, οι νέες εξελίξεις και οι τάσεις προχώρησαν με τέτοιο τρόπο που όλα πλέον λειτουργούν διαφορετικά. Οι κοινωνικοί, οικονομικοί, πολιτικοί και πολιτιστικοί μετασχηματισμοί έχουν οδηγήσει σε άπειρους λόγους για τους οποίους οι άνθρωποι θέλουν να αγωνιστούν.

Αυτοί οι συνεχείς μετασχηματισμοί προκάλεσαν αλλαγές στην έννοια του εθελοντισμού, τις μορφές που μπορεί να πάρει ο εθελοντισμός, τα είδη εθελοντικών προγραμμάτων που προσφέρονται και τη διαχείρισή τους. Επιπλέον, οι εθελοντές έγιναν ισχυροί και χρειάζονται περισσότερο από ποτέ. Θέλουν να αναλάβουν πρωτοβουλίες και να μοιραστούν το πάθος τους για να επιτύχουν οι οργανώσεις το σκοπό τους. Συνεπώς, η ανάγκη για αποτελεσματική κινητοποίηση και διαχείριση γίνεται όλο και πιο επείγουσα.

Σημαντικές τάσεις του 21ου αιώνα περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την ψηφιακή επανάσταση στην επικοινωνία, την αυξανόμενη παγκόσμια κινητικότητα των ανθρώπων και την αυξανόμενη συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα. Σήμερα, η σημασία των εθελοντών επισημαίνεται ιδιαίτερα, κυρίως μετά τον ανεκτίμητο ρόλο που διαδραμάτισαν κατά την κρίση των προσφύγων του 2015. Η Έκθεση του ΟΗΕ για τον εθελοντισμό του 2018

παρέχει ισχυρές αποδείξεις για το πώς ο εθελοντισμός του τοπικού πληθυσμού αποτελεί θεμελιώδη στρατηγική και χαρακτηριστικών ανθεκτικών κοινοτήτων, ενώ ένα ευνοϊκό περιβάλλον εθελοντισμού ενισχύει την ανθεκτικότητα της κοινότητας. (UN, 2018)

Το φαινόμενο του εθελοντισμού έχει διάφορες διαστάσεις και οι πτυχές του ποικίλλουν σε ολόκληρο τον κόσμο. Έτσι, οι προκλήσεις που αφορούν τους εθελοντές και τη διαχείριση τους μπορεί να αποκλίνουν επίσης. Παρ'όλα αυτά, υπάρχει η ανάγκη να βρεθεί ένας τρόπος για να συνδυαστούν οι διαφορετικές προοπτικές, με σεβασμό των κοινών αξιών, της διαφορετικότητας, της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και των δικαιωμάτων.

Η έλλειψη οργανωμένης καθοδήγησης έχει οδηγήσει σε ατελείωτα εγχειρίδια εθελοντών, διαφορετικές πολιτικές και προσεγγίσεις σε ολόκληρη την Ευρώπη, που δημιουργούν σύγχυση στους εθελοντές.

Αυτός ο οδηγός παρέχει απαντήσεις όσον αφορά το μεταβαλλόμενο τοπίο του εθελοντισμού, καθοδηγώντας τις οργανώσεις που συμμετέχουν σε προγράμματα εθελοντισμού ή ενδιαφέρονται να ξεκινήσουν ένα.

Η δημοσίευση αυτή κυρίως απευθύνεται σε εκείνους που εμπλέκονται στο

σχεδιασμό και τη διαχείριση έργων, όπως: Οι εθελοντές, οι οργανώσεις που εργάζονται με εθελοντές: επικεφαλής έργων, διαχειριστές έργων, συντονιστές

εθελοντών, εταίροι και άλλοι που συμμετέχουν στο σχεδιασμό και την υλοποίηση έργων που περιλαμβάνουν εθελοντές.

ΤΟ ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΓΙΑ ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ ΑΠΟΤΕΛΕΙΤΑΙ ΑΠΟ ΤΕΣΣΕΡΑ ΜΕΡΗ:

- Το **μέρος 1** εισάγει τον εθελοντισμό στις οργανώσεις. Περιλαμβάνει ορισμούς της έννοιας του εθελοντισμού, περιγράφει τους τομείς της συμμετοχής και τους τύπους των οργανώσεων που δέχονται εθελοντές. Επιπλέον, αναλύει τη σημασία της μέτρησης των οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων του εθελοντισμού και τέλος, εξετάζει τα κίνητρα και τα οφέλη του εθελοντισμού.
- Το **μέρος 2** έχει ως στόχο να καταστήσει τη διαχείριση του εθελοντισμού μια απλή διαδικασία 7 βημάτων που περιλαμβάνει τη διαδικασία πριν και μετά την απασχόληση. Πριν από την απασχόληση, τα βήματα περιλαμβάνουν το σχεδιασμό των θέσεων για εθελοντές, τους τρόπους προσέλκυσης εθελοντών, τους τύπους απασχόλησης, τον τρόπο υποβολής αίτησης και τη διαδικασία επιλογής. Επιπλέον, η διαχείριση του εθελοντισμού μετά την απασχόληση αποτελείται από την εισαγωγή των εθελοντών, την εκπαίδευση, την εποπτεία και την αξιολόγηση, αναγνωρίζοντας την αξία των εθελοντών και διασφαλίζοντας την ασφάλεια τους και την ασφάλεια στην εργασία.
- Η ενθάρρυνση της ποικιλομορφίας στα προγράμματα εθελοντισμού και οι προκλήσεις τους, αναλύονται στο **Μέρος 3**. Πρώτα εξετάζονται τα πλεονεκτήματα της απασχόλησης διαφορετικών εθελοντών, ιδιαίτερα εθελοντών από διαφορετικό πολιτισμικό και γλωσσικό υπόβαθρο, και οι βέλτιστες πρακτικές προσέγγισης. Εκτός αυτού, μελετώνται τα εμπόδια και οι προκλήσεις, με σκοπό να βρεθούν κατάλληλες στρατηγικές για την αντιμετώπισή τους.
- Στο **μέρος 4** προτείνεται ένα λεπτομερές πρότυπο για το Εγχειρίδιο Προσανατολισμού, το οποίο μπορεί να περιλαμβάνει, ανάλογα με τις ανάγκες της οργάνωσης, μια επιστολή καλωσορίσματος, πληροφορίες για την οργάνωση, έναν όρκο εμπιστευτικότητας, πληροφορίες επικοινωνίας και σημαντικές πληροφορίες για τον μελλοντικό εθελοντή.

Μέρος 1:

Εισαγωγή στον εθελοντισμό

Στο πρώτο μέρος παρουσιάζεται στις οργανώσεις η έννοια του εθελοντισμού, αναφέρονται οι υπάρχουσες ευκαιρίες εθελοντισμού και οι οργανώσεις που εργάζονται με εθελοντές και τονίζονται οι λόγοι για τους οποίους είναι σημαντικό οι οργανώσεις να συμμετάσχουν σε αυτήν την προσπάθεια.

Ορισμός της έννοιας του εθελοντισμού

Ο ΟΗΕ ορίζει ότι ο εθελοντισμός «πρέπει να γίνεται για το κοινό καλό. Θα πρέπει να ωφελεί άμεσα ή έμμεσα τους ανθρώπους εκτός της οικογένειας ή του νοικοκυριού ή να συμβάλλει σε έναν σκοπό, αν και συνήθως ο εθελοντής ωφελείται εξίσου» (United Nations 2011 „State of the World’s Volunteerism Report, 2011: Universal Values for Global Well-being“ United Nations Volunteers, σελ. 4.) Η Agora Civic Association δηλώνει επίσης ότι ο

οργανωμένος εθελοντισμός αποτελείται από μια εθελοντική δραστηριότητα που εκτελείται χωρίς δικαίωμα αμοιβής προς όφελος ατόμων εκτός της οικογένειας του εθελοντή, για μια οργάνωση ή στο πλαίσιο μιας οργάνωσης (Pospišilová 2011). Ο ορισμός του εθελοντή παρουσιάζεται επίσης στην πολιτική εθελοντισμού της Διεθνούς Ομοσπονδίας των Εταιριών του Ερυθρού Σταυρού και της Ερυθράς Ημισελήνου (IFRC 2011).

«Ένα άτομο που πραγματοποιεί εθελοντικές δραστηριότητες εντός μιας εθνικής κοινωνίας, περιστασιακά ή τακτικά. Διεξάγεται από ανθρώπους με κίνητρο την ελεύθερη τους βούληση και όχι από επιθυμία απόκτησης υλικού ή οικονομικού οφέλους ή από εξωτερική κοινωνική, οικονομική ή πολιτική πίεση»

Παρόλα αυτά, ο όρος «εθελοντής» ή «εθελοντισμός» δεν είναι το ίδιο αντιληπτός σε όλα τα μέρη του κόσμου, συμπεριλαμβανομένης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και μπορεί συχνά να σχετίζεται με πολλές αρνητικές έννοιες, καθώς σε ορισμένες κοινωνίες οι άνθρωποι αναγκάζονται να διεκπεραιώσουν

δραστηριότητες ως «εθελοντές». Επιπλέον, σε ορισμένες κοινωνίες, η βοήθεια προς τους άλλους είναι μέρος του πολιτισμού και αυτό δεν θεωρείται ως μια ξεχωριστή δραστηριότητα, αλλά ως κανονική δραστηριότητα για την κοινότητα. Αν και ο εθελοντισμός είναι μια μη αμειβόμενη δραστηριότητα, μερικές

φορές οι εθελοντές λαμβάνουν μια μικρή επιδότηση για να καλύψουν τα έξοδά τους, οπότε είναι σημαντικό να γίνει διάκριση μεταξύ στήριξης και αμοιβής (ILO, 2011). Σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ δεν υπάρχει κοινός ορισμός για τον εθελοντισμό. Ορισμένες χώρες ορίζουν τον εθελοντισμό με ειδική νομοθεσία, ενώ σε άλλες η εθελοντική εργασία ρυθμίζεται μέσω

ενός χαλαρότερου νομικού πλαισίου. Η ομάδα Volonteur Europe Impact Group ενέκρινε τον ορισμό του εθελοντισμού που καθορίστηκε στην πολιτική ατζέντα για τον εθελοντισμό στην Ευρώπη (Policy Agenda for Volunteering in Europe - P.A.V.E.), η οποία δημοσιεύθηκε ως ένα από τα βασικά αποτελέσματα του Ευρωπαϊκού Έτους Εθελοντισμού 2011:

« [Ο εθελοντισμός αποτελεί] όλες τις μορφές εθελοντικής δραστηριότητας σε οποιαδήποτε τοποθεσία, επίσημη ή άτυπη, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, που συμβαίνει τακτικά ή σποραδικά. » (Volonteur Europe 2018: 8)

Επιπλέον, με βάση τη σχετική επιστημονική βιβλιογραφία, ο Cnaan και άλλοι συγγραφείς (Cnaan&Amroffell, 1994, Cnaan, Handy&Wadsworth, 1996)

αναφέρουν τρία σημεία που είναι κοινά σε όλους τους ορισμούς: οικειοθελής χαρακτήρας, χωρίς αξίωση αμοιβής, προς όφελος των άλλων.

Τομείς Συμμετοχής

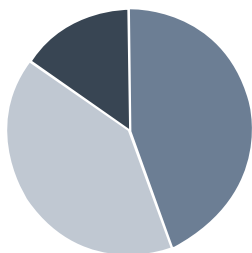
Οι εκτιμήσεις δείχνουν ότι μεταξύ 92 και 94 εκατομμυρίων ενηλίκων στην ΕΕ εργάζονται εθελοντικά. Το 22% έως 23% είναι άνω των 15 ετών. Αν και υπήρξε γενική αύξηση του αριθμού των ενεργών εθελοντών και των εθελοντικών οργανώσεων στην ΕΕ τα τελευταία

δέκα χρόνια, το 93% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι ποτέ δεν έχει εργαστεί εθελοντικά στο εξωτερικό. Ενώ ορισμένες χώρες έχουν μακροχρόνια παράδοση στον εθελοντισμό, σε άλλες χώρες, ο εθελοντικός τομέας εξακολουθεί να είναι ανεπαρκώς ανεπτυγμένος ή δεν έχει

ακόμη εξελιχθεί. Για παράδειγμα, πάνω από το ένα τρίτο των νέων στην Ιρλανδία (42%), τη Δανία (39%) και τις Κάτω Χώρες (38%) έχει εμπλακεί σε εθελοντική δραστηριότητα, ενώ οι ερωτηθέντες στη Βουλγαρία (10%), την Ελλάδα (13%) και τη Σουηδία (15%) είναι λιγότερο πιθανό να το έχουν κάνει. Σε σύγκριση με το 2011, οι μεγαλύτερες αυξήσεις παρατηρούνται στην Κύπρο (+ 8%), την Ιταλία (+ 7%) και την Πορτογαλία (+ 6%). (European Commission 2015: 9).

Οι διαφορετικές μορφές εθελοντισμού εξυπηρετούν διαφορετικούς σκοπούς. Σύμφωνα με έρευνα του

Ευρωβαρομέτρου που δημοσιεύτηκε το 2015, τα πιο κοινά είδη εθελοντισμού στην ΕΕ εστιάζουν στη φιλανθρωπική, ανθρωπιστική και αναπτυξιακή βοήθεια (44%), την εκπαίδευση, κατάρτιση ή τον αθλητισμό (40%), την τέχνη και τον πολιτισμό (15%). Η πλειοψηφία των ανθρώπων απασχολείται εθελοντικά στην τοπική του κοινότητα (66%), ενώ πολλοί συμμετέχουν και σε εθελοντικά προγράμματα στην υπόλοιπη χώρα. Αντίθετα, ο διασυννοριακός εθελοντισμός παραμένει σε χαμηλά επίπεδα, με μόλις 7% των δραστηριοτήτων να πραγματοποιούνται σε άλλη χώρα της ΕΕ και 11% εκτός της ΕΕ (ibid).



- φιλανθρωπική, ανθρωπιστική και αναπτυξιακή βοήθεια
- εκπαίδευση, κατάρτιση ή αθλητισμός
- τέχνη ή πολιτισμός

Διαφορετικές οργανώσεις, διαφορετικές ευκαιρίες

Ο εθελοντισμός συναντάται συνήθως σε μεγαλύτερες μη κερδοσκοπικές οργανώσεις με επίσημη δομή, ενώ ακολουθούν οι ενώσεις μεταναστών και οι πολιτιστικοί σύλλογοι. Ιδιαίτερα από την προσφυγική κρίση του 2015 και έπειτα, οι εθελοντές συμμετέχουν σε κάθε

είδους στήριξη όπως είναι η νοσηλευτική και η διανομή τροφίμων, ως γιατροί για υπηρεσίες υγείας και πολλά άλλα (ProAsyl, 2018). Οι εθελοντές εργάζονται επίσης σε οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, ΜΚΟ, διεθνείς ανθρωπιστικές οργανώσεις, ερευνητικά ιδρύματα,

εταιρείες πολυμέσων κ.λπ. Οι οργανώσεις αυτές μπορούν να δραστηριοποιούνται σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, ενώ έπειτα σε εθνικό και διεθνές επίπεδο.

Η εθνική έκθεση VAI της Γερμανίας, η οποία διεξήχθη το 2018, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι πολλές οργανώσεις που εργάζονται με εθελοντές ιδρύθηκαν ως απάντηση στον αυξανόμενο αριθμό προσφύγων που έφτασαν στη Γερμανία το 2015, ενώ ο τομέας και ο θεματικός στόχος των εθελοντικών δραστηριοτήτων επεκτάθηκε έκτοτε. (VAI 2018, National Reports, University of Calabria, Leibnitz University Hanover, Aristotle University of Thessaloniki & Hellenic Red Cross, σελ.61)

Η Εθνική Έκθεση από την Ελλάδα υποστηρίζει ακριβώς το ίδιο: αναπτύχθηκαν πολλές δραστηριότητες και έργα στο πλαίσιο της προσφυγικής κρίσης το 2015-2016, βασισμένα στις εμπειρίες προώθησης της αλληλεγγύης που αυξήθηκαν κατά την οικονομική κρίση. Οι οργανώσεις φαίνεται να βρίσκονται σε ένα σταυροδρόμι μεταξύ των θεσμικών μορφών της κοινωνίας των πολιτών και των κοινωνικών κινημάτων, μεταξύ της φιλανθρωπίας και της μαχητικής πολιτικής και μεταξύ της επίσημης μορφής και της άτυπης. (ibid, σελ. 76)

Εκτίμηση του αντίκτυπου των προγραμμάτων εθελοντισμού

Ο εθελοντισμός προσφέρει κυρίως μια ευκαιρία να συμβάλει κανείς στην κοινωνική ανάπτυξη και την αίσθηση της αυτοεκτίμησης, αλλά και να παρέχει στους ανθρώπους ανεκτίμητα μαθήματα που θα τους βοηθήσουν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και να θέσουν τα θεμέλια για τη σταδιοδρομία τους. Ο εθελοντισμός έχει σημαντική οικονομική συμβολή παγκοσμίως. Γενικά εκτιμάται ότι οι εθελοντές συνεισφέρουν κατά μέσο όρο 400 δισεκατομμύρια δολάρια στην παγκόσμια οικονομία ετησίως (Chatterjee 2016). Τον Μάρτιο του 2008, το Ευρωπαϊκό

Κοινοβούλιο εξέδωσε έκθεση σχετικά με τη «Συμβολή του εθελοντισμού στην οικονομική και κοινωνική συνοχή». Μια έκθεση του Πανεπιστημίου John Hopkins σχετικά με την «Αξιολόγηση της κοινωνίας των πολιτών και του εθελοντισμού», που δημοσιεύθηκε τον Σεπτέμβριο του 2007, αναφέρει ότι ο **τομέας των Μη Κερδοσκοπικών Ιδρυμάτων συμβάλλει στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν πολλών χωρών στο ίδιο βαθμό που συμβάλλει η οικονομική και η κατασκευαστική βιομηχανία,** και το διπλάσιο από όσο συμβάλλει

η βιομηχανία κοινής ωφέλειας. Αυτό σημαίνει ότι αντιπροσωπεύει το 5-7% του ΑΕΠ στις χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα. (European Parliament 2008)

Αυτά τα αποτελέσματα προκύπτουν από στοιχεία που προέρχονται από επίσημες στατιστικές υπηρεσίες σε οκτώ χώρες (Αυστραλία, Βέλγιο, Καναδά, Τσεχική Δημοκρατία, Γαλλία, Ιαπωνία, Νέα Ζηλανδία και Ηνωμένες Πολιτείες). Αξίζει να σημειωθεί ότι είκοσι ακόμα χώρες, τόσο αναπτυγμένες όσο και αναπτυσσόμενες, δεσμεύτηκαν να εκδώσουν αυτούς τους συμπληρωματικούς λογαριασμούς και ορισμένες άλλες πρόκειται να αρχίσουν να τους εφαρμόζουν. Αυτό δείχνει σαφώς ότι όλο και περισσότερες χώρες αναγνωρίζουν το πόσο σημαντικό είναι να συμπεριληφθεί ο εθελοντισμός στους εθνικούς τους λογαριασμούς. (ibid)

Η συμβολή του εθελοντισμού στην κοινωνική συνοχή έχει επίσης μεγάλη σημασία. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ο εθελοντισμός αντικατοπτρίζει τις ευρωπαϊκές αξίες όπως η αλληλεγγύη, η κοινωνική συνοχή και η ένταξη στην πράξη. Η συμμετοχή στον εθελοντισμό δίνει στους ανθρώπους τη δυνατότητα να αποκτήσουν την αίσθηση του σκοπού, της ευθύνης και της δομής στη ζωή τους.

Ο αντίκτυπος στην τοπική κοινότητα όσον αφορά την ένταξη είναι επίσης πολύ σημαντικός. Συγκεκριμένα, θεωρείται ως μια μορφή στήριξης στη μακροπρόθεσμη

ενσωμάτωση των μεταναστών. Τόσο ο κρατικός όσο και ο ιδιωτικός τομέας πρέπει να συμβάλλουν στην αναγνώριση της εθελοντικής εργασίας.

Οι ευνοούμενοι του έργου των εθελοντών μπορούν να είναι πολλοί. Ο εθελοντισμός έχει θετικό αντίκτυπο στους μαθητές, τους εφήβους και τους γονείς, στην κοινωνία των πολιτών στο σύνολό της και, τέλος, στις ίδιες τις εθελοντικές οργανώσεις. Ένας μεγάλος αριθμός μεγάλων και μικρών έργων υποστηρίζεται από την συμμετοχή των εθελοντών.

Πολλές από τις επιπτώσεις του εθελοντισμού συμβάλλουν άμεσα σε ορισμένους βασικούς στόχους που καθορίζονται στις πολιτικές της ΕΕ. Πρώτον, προωθεί την κοινωνική ένταξη και ενσωμάτωση τόσο για τους δικαιούχους των δράσεων όσο και για τους ίδιους τους εθελοντές, ενώ παράλληλα συμβάλλει στην προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας. Επιπλέον, οι δεξιότητες και οι ικανότητες που αποκτώνται μέσω του εθελοντισμού μπορούν να μεταφερθούν σε ένα επαγγελματικό πλαίσιο. Ο εθελοντισμός οδηγεί στην άμεση συμμετοχή των πολιτών στην τοπική ανάπτυξη και ως εκ τούτου διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της κοινωνίας των πολιτών και της δημοκρατίας στην Ευρώπη. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι,

παρέχοντας κοινωνικές δραστηριότητες και υπηρεσίες, οι εθελοντές έχουν σημαντικό αντίκτυπο στην ευημερία

των κατοίκων της περιοχής. (ibid, Volonteurope 2018: 21-22)

Προσδιορισμός και παροχή κινήτρων για εθελοντές

Γιατί οι άνθρωποι γίνονται εθελοντές; Κίνητρα και οφέλη

Με την κατανόηση του κινήτρου ενός ατόμου, είναι ευκολότερο να βρεθούν τρόποι αποτελεσματικής διαχείρισης του εθελοντή. Τα οφέλη συχνά ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ χωρών, καθώς και μεταξύ διαφορετικών εθελοντών (για παράδειγμα λόγω των διαφορών στο φύλο, την κοινωνικοοικονομική κατάσταση κ.λπ.), μεταξύ τοπικών κοινωνιών και των άμεσων δικαιούχων των εθελοντικών δραστηριοτήτων και υπηρεσιών. Επιπλέον, είναι πολύ δύσκολο να υπολογιστούν ορισμένα μεμονωμένα οφέλη του εθελοντισμού, όπως για παράδειγμα η καλύτερη υγεία, η ευημερία και η ευτυχία, καθώς και η αυξημένη κοινωνική εμπιστοσύνη (Bekkers 2012).

Παρ' όλα αυτά, οι λόγοι για τους οποίους οι άνθρωποι επιλέγουν να γίνουν εθελοντές είναι κυρίως προσωπικοί. Το κίνητρο έγκειται στο γεγονός ότι οι άνθρωποι θέλουν να κάνουν κάτι καλό για την κοινωνία και έτσι οδηγούνται στην αλληλεγγύη προς τους άλλους. Στις συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν

για το έργο VAI στις εθνικές εκθέσεις για την Ιταλία, τη Γερμανία, την Αυστρία και την Ελλάδα, επισημαίνεται ότι οι άνθρωποι θέλουν να έρθουν σε επαφή με άλλους ανθρώπους και να κάνουν κάτι σημαντικό που βοηθά άμεσα τους άλλους. (VAI 2018, ibid)

Ο εθελοντισμός επιτρέπει στους ανθρώπους να συνδεθούν με την κοινότητά τους, να αυξήσουν τις κοινωνικές δεξιότητες και τις δεξιότητές τους και να διευρύνουν τις επαφές και τα δίκτυα τους. Είναι μια μορφή θετικής συμμετοχής και ενεργητικότητας στην κοινότητα. Επιπλέον, οι μεμονωμένες και ειδικές δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία μπορούν να αναπτυχθούν μέσα από ευκαιρίες εθελοντισμού που προσφέρουν εκτεταμένη κατάρτιση. Επίσης, τα άτομα έχουν την ευκαιρία να αποκτήσουν εμπειρία σε έναν νέο τομέα. Είναι ένας τρόπος για να αποκτήσουν νέες σχέσεις και να διευρύνουν το επαγγελματικό τους δίκτυο (VAI 2018, ibid, σελ. 60)

Επιπλέον, ο εθελοντισμός κάνει τη ζωή

του ατόμου πιο διασκεδαστική, καθώς αποτελεί μια νέα δέσμευση που βοηθάει το άτομο να ξεφύγει από την καθημερινή ρουτίνα και να ανανεώσει τα κίνητρα, τη δημιουργικότητα και την αξία του/της. Οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν νέες προκλήσεις και συμβάλλουν στην κοινωνική αλλαγή. Θέλουν να αισθάνονται σημαντικοί και να αποκτούν αναγνώριση.

Η αλληλεπίδραση με διαφορετικούς πολιτισμούς είναι επίσης μια πολύ ενδιαφέρουσα πτυχή. Ειδικά οφέλη προσφέρονται για τους εθελοντές που ασχολούνται με μετανάστες, όπως η

βελτίωση των γλωσσικών δεξιοτήτων και η απόκτηση γνώσεων σχετικά με τους πολιτισμούς.

Έρευνα έχει επίσης αποδείξει μια σημαντική σχέση μεταξύ εθελοντισμού και καλής υγείας, δείχνοντας ότι ο εθελοντισμός μπορεί (Vic Health, 2012):

- **Να βοηθήσει στην κατάθλιψη**
- **Να αυξήσει την ικανοποίηση για τη ζωή**
- **Να μειώσει την πιθανότητα νοσηλείας**
- **Να ενισχύσει την ικανότητα του ατόμου να αντιμετωπίσει μια ασθένεια**

Κινητοποίηση των εθελοντών

Η σημασία του εθελοντισμού πρέπει να τονιστεί και να προωθηθεί από νεαρή ηλικία. Τα σχολεία και οι εκπαιδευτικοί πρέπει να ενημερώνουν τους μαθητές σχετικά με τις ευκαιρίες εθελοντισμού στην τοπική κοινότητα και να τους εμπνέουν να συμβάλλουν εθελοντικά σε αυτούς τους συγκεκριμένους σκοπούς. Επιπλέον, οι αρχές πρέπει να προωθούν τον εθελοντισμό στην τοπική κοινότητα και να δημιουργήσουν συνεργασίες με οργανώσεις που δέχονται εθελοντές. Για το λόγο αυτό, υπάρχει ανάγκη για ένα πανευρωπαϊκό πλαίσιο το οποίο θα περιλαμβάνει τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εθελοντών και των

οργανώσεων και θα δημιουργήσει ένα δίκτυο συνεργασίας με πολλές οργανώσεις.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι απαραίτητο να αυξηθεί η σταθερή χρηματοδότηση για την υποδομή του εθελοντισμού και για τις οργανώσεις που συμμετέχουν σε εθελοντικά προγράμματα, με σκοπό να δημιουργηθεί ένα φιλόξενο περιβάλλον εθελοντισμού και να αναπτυχθούν ωφέλιμα εθελοντικά προγράμματα που να προσφέρουν επαρκείς πόρους για τους εθελοντές, τον εξοπλισμό και το οικονομικό κόστος για την εκπαίδευση των εθελοντών.

Μέρος 2: Διαχείριση εθελοντών σε 7 απλά βήματα

Όπως προκύπτει από το πρώτο μέρος, υπάρχουν αρκετές οργανώσεις που συμμετέχουν σε εθελοντικές δραστηριότητες. Το μέγεθος, η κουλτούρα και ο τομέας δράσης κάθε οργάνωσης μπορεί να διαφέρει, ενώ οι ρόλοι των εθελοντών και οι πιθανοί κίνδυνοι της θέσης τους μπορεί να διαφέρουν εξίσου. Ωστόσο, υπάρχει κάτι κοινό το οποίο είναι το ισχυρό κίνητρο των εθελοντών για συμμετοχή. Για να ενσωματωθεί αυτή η μεγάλη δυναμική, η ανάγκη για σωστό προσανατολισμό είναι ζωτικής σημασίας.

Αυτό το μέρος αναλύει τα διάφορα βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών για την αποτελεσματική απασχόληση και διαχείριση των εθελοντών. Είναι σημαντικό κάθε οργάνωση να διορίσει ένα συντονιστή/επόπτη εθελοντή, ο οποίος θα χειρίζεται όλα τα απαραίτητα στάδια των προγραμμάτων εθελοντισμού.

Καθορισμός Απαιτήσεων και Υποχρεώσεων: Δημιουργία Ελκυστικών Θέσεων Εθελοντισμού

Για να επιτύχει μια οργάνωση στην απασχόληση εθελοντών, θα πρέπει τα ικανά άτομα που επιλέχθηκαν να δεσμευτούν να εκτελέσουν τα καθήκοντα που απαιτεί το πρόγραμμα (που αναφέρονται λεπτομερώς στη συμφωνία εθελοντισμού ή περιγραφή της εργασίας) με τρόπους πολιτιστικά και γλωσσικά αποδεκτούς, κατάλληλους και σχετικούς. (Catholic Relief Services 2012: 18)

Υπάρχουν πολλές μέθοδοι για την

απασχόληση εθελοντών. Ωστόσο, το πρώτο βήμα είναι να εξετάσετε τις θέσεις απασχόλησης για τις οποίες χρειάζεστε τον εθελοντή, με σκοπό να επιλέξετε τις πιο κατάλληλες μεθόδους. Θα πρέπει να προετοιμάσετε μια λεπτομερή περιγραφή των θέσεων απασχόλησης και στη συνέχεια να εξετάσετε ποιος θα μπορούσε να κάνει αυτές τις εργασίες καλύτερα και ποιος θα μπορούσε να ενδιαφέρεται. Μια σειρά συγκεκριμένων ερωτήσεων μπορεί να είναι πολύ χρήσιμη.

ΤΙ ΧΡΕΙΑΖΕΣΤΕ; ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΕ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ

ΠΟΙΟΣ ΘΑ ΜΠΟΡΟΥΣΕ ΝΑ ΤΙΣ ΑΝΑΛΑΒΕΙ; ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ

ΓΙΑ ΤΙ ΔΙΑΣΤΗΜΑ; ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΕ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΠΟΥ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΔΙΑΘΕΣΕΙ Ο ΕΘΕΛΟΝΤΗΣ

ΠΩΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΕΙΤΕ ΜΑΖΙ ΤΟΥΣ; ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΕ ΤΑ ΚΑΤΑΛΛΗΛΑ ΜΕΣΑ

ΤΙ ΘΑ ΤΟΥΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΕΙ; ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΕ ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ

Η δημιουργία ενός ελκυστικού μηνύματος είναι πολύ σημαντική. Το μήνυμα πρέπει να είναι σαφές, σύντομο και άμεσο και πρέπει να πείσει γιατί η συγκεκριμένη θέση απασχόλησης αξίζει τον χρόνο ενός ατόμου. Επιπλέον, η θέση πρέπει

να αναφέρει με σαφήνεια τον ρόλο και τις ευθύνες του ατόμου, καθώς και τις εργασιακές απαιτήσεις.

Υπάρχουν δύο κύριες μέθοδοι για την απασχόληση εθελοντών: η ευρεία και η

στοχοθετημένη. Υπάρχουν πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα τόσο για την ευρεία όσο και για την στοχοθετημένη απασχόληση εθελοντών. Για παράδειγμα, με την ευρεία απασχόληση έχετε σίγουρα πρόσβαση σε περισσότερους ανθρώπους, ευαισθητοποιείτε το κοινό

και κάνετε την οργάνωσή σας ευρέως γνωστή. Από την άλλη πλευρά, η στοχοθετημένη απασχόληση βοηθά στην άμεση αντιμετώπιση του προβλήματος και στην προσαρμογή του μηνύματος σε μια συγκεκριμένη ομάδα ή άτομο (Frendo 2012)

TIPS ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΕΘΕΛΟΝΤΩΝ

- Διορίστε έναν συντονιστή εθελοντών
- Συντάξτε μια περιγραφή του ρόλου του εθελοντή
- Αναπτύξτε ένα σχέδιο απασχόλησης και επικοινωνίας
- Εφαρμόστε το σχέδιο απασχόλησης και επικοινωνίας
- Εξετάστε τις αιτήσεις συμμετοχής και καλέστε ορισμένους εθελοντές για συνέντευξη
- Πραγματοποιείτε άτυπες συνομιλίες
- Αναζητήστε, ενδεχομένως, συστάσεις
- Ενημερώστε τους επιτυχόντες και καθορίστε ένα χρονικό διάστημα για τον προσανατολισμό τους
- Ενημερώστε τους μη επιτυχόντες

Πηγή: Catholic Relief Services (2012) "CRS Guide to Working with Volunteers"

Προσέλκυση εθελοντών

Ευρεία απασχόληση

Όταν χρειάζεστε μεγάλο αριθμό εθελοντών για μια σύντομη περίοδο και τα προσόντα της εργασίας είναι ελάχιστα, μπορείτε να πραγματοποιήσετε σε «προσλήψεις τύπου warm body»

Αυτό συνεπάγεται ευρεία διάδοση πληροφοριών, μέσω (Fritz 2018a):

- **Διανομής φυλλαδίων**

- **Αφισών**

- **Ομιλιών σε ομάδες**

- **Ανακοινώσεων στα κατάλληλα μέσα**

- **Από στόμα σε στόμα**

- **Οργάνωσης ή ομιλίας σε εκδήλωση στην εβδομάδα εθελοντών**

Πως να προσελκύσετε εθελοντές από συγκεκριμένες ομάδες- στόχους

Η στοχοθετημένη απασχόληση είναι πιο αποτελεσματική όταν το κοινό είναι σαφώς καθορισμένο, και είναι απαραίτητη όταν απαιτούνται ειδικές δεξιότητες για τη εργασία. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να εντοπιστούν οι ιδανικές βάσεις δεδομένων και πλατφόρμες για να δημοσιευτούν προσκλήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος για εθελοντές και να προσελκύσουν το σωστό είδος ατόμων. Υπάρχουν διάφορες ιστοσελίδες εθελοντισμού, που ταιριάζουν και συνδέουν διαδικτυακά, άτομα με κοινούς στόχους, όπως για παράδειγμα τα εξής: *Smart Volunteer, All for Good, Volunteer Match, Catchafire, iVolunteer, Donors Choose, Idealist.org, UN Volunteers, DoSomething, Volunteers.gov, Universal Giving, Help Stay.*

Αυτές οι ιστοσελίδες παρέχουν βάσεις δεδομένων για εθελοντικές ευκαιρίες σε όλο τον κόσμο, συμπεριλαμβανομένου του εθελοντισμού με βάση τις δεξιότητες, της εθελοντικής συμβουλευτικής, ακόμη και διαδικτυακών εθελοντικών προγραμμάτων. Βεβαιωθείτε ότι έχετε ελέγξει τις ιστοσελίδες που λειτουργούν στην περιοχή σας. Οι πιθανοί εθελοντές μπορούν στη συνέχεια να επιλέξουν με βάση την τοποθεσία, το χρονοδιάγραμμα και τους τομείς ενδιαφέροντος τους.

Επιπλέον, οι εθελοντές θα μπορούσαν να αναζητήσουν μια ευκαιρία εθελοντισμού με μια συγκεκριμένη οργάνωση. Ως εκ τούτου, ο επίσημος ιστότοπος της οργάνωσης πρέπει να διαφημίσει το εθελοντικό πρόγραμμα που προσφέρει

σε εξέχουσα θέση. Οι πρώην εθελοντές τους εμπειρία με την οργάνωση, σε ένα μπορούν να δημοσιεύσουν τη θετική ειδικό τμήμα της ιστοσελίδας.

Από στόμα σε στόμα και μέσα κοινωνικής δικτύωσης

Αυτός ο τύπος απασχόλησης απαιτεί να προσδιορίσετε τα άτομα που βρίσκονται ήδη σε άμεση ή έμμεση επαφή με της οργάνωσης και στη συνέχεια να επικοινωνήσετε σε αυτούς το μήνυμα απασχόλησης. Θα μπορούσαν να είναι δικαιούχοι, απόφοιτοι του προγράμματος σας, φίλοι των εθελοντών, άτομα που έχουν πληγεί από το πρόβλημα που προσπαθείτε να λύσετε.

Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, όπως το Facebook, το Twitter, το LinkedIn και το Instagram, μπορούν να παρέχουν στην οργάνωση μια απλή αλλά αποτελεσματική μέθοδο διάδοσης του μηνύματος απασχόλησης, το οποίο μπορεί να φτάσει σε ένα ευρύ κοινό, ειδικά αν η οργάνωση έχει σημαντική παρουσία στο διαδίκτυο.

Το τέλειο ταίριασμα

Αίτηση υποψηφιότητας εθελοντή

Υπάρχουν πολλές διαθέσιμες ευκαιρίες εθελοντισμού και είναι περίπλοκο για τον ενδιαφερόμενο να βρει τη σωστή θέση. Είναι σημαντικό οι ανάγκες του εθελοντή να ανταποκρίνονται στις ανάγκες της οργάνωσης.

Ο σχεδιασμός ενός απλού έντυπου για τους αιτούντες θα βοηθήσει να διασφαλιστεί ότι η απασχόληση εθελοντών θα λαμβάνει υπόψη την πολιτική ίσων ευκαιριών και ποικιλομορφίας. Πρέπει επίσης να λάβετε υπόψη και την προσβασιμότητα

για άτομα με αναπηρίες. Οι αιτούντες άσυλο (στις περισσότερες περιπτώσεις), οι εθελοντές από το εξωτερικό και οι πρώην παραβάτες μπορούν επίσης να προσφερθούν εθελοντικά. (Know How NonProfit2018)

Επιπλέον, προκειμένου να επιτευχθεί η ιδανική αντιστοίχιση, είναι σημαντικό να συμπεριληφθεί ένα σύντομο ερωτηματολόγιο στο έντυπο αίτησης, για να εντοπιστεί το σωστό άτομο για τη θέση εργασίας.

ΠΡΟΤΕΙΝΕΤΑΙ ΜΙΑ ΣΕΙΡΑ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΟΠΩΣ:

- Προτιμάτε να εργάζεστε μόνος ή εντός μίας ομάδας;
- Προτιμάτε να είστε στο παρασκήνιο ή θέλετε να έχετε έναν πιο ορατό ρόλο;
- Πόσο χρόνο είστε διατεθειμένος να αφιερώσετε;
- Ποια προσόντα σας μπορείτε να αξιοποιήσετε μέσω της εθελοντικής εργασίας;
- Τι είναι σημαντικό για εσάς;

Διαδικασία επιλογής

Συνέντευξη εθελοντών με τον συντονιστή προγραμμάτων εθελοντισμού

Οι συνεντεύξεις δεν πρέπει να είναι υπερβολικά τυπικές - οι άνθρωποι προσφέρουν το χρόνο τους, χωρίς να αναζητούν αμειβόμενη απασχόληση.

Ο μεγάλος πειρασμός για τον συνεντευξιαστή είναι να μιλήσει πάρα πολύ για την οργάνωση και να μην αφήσει χρόνο για τον πιθανό εθελοντή να μιλήσει για τον εαυτό του.

Μια απλή «παρουσίαση του ατόμου» μπορεί να φανεί χρήσιμη για τη συνέντευξη. Η συνέντευξη είναι η πρώτη ευκαιρία εξέτασης και μπορεί να περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με το ενδιαφέρον του ατόμου για την εργασία, την εργασιακή του εμπειρία ή πιο συγκεκριμένες ερωτήσεις σχετικά με τις δεξιότητές του. Μια δεύτερη ευκαιρία εξέτασης είναι η διερεύνηση του γιατί ο αιτών θέλει να γίνει εθελοντής. Τα κίνητρα ενδέχεται να περιλαμβάνουν:

- πίστη στους στόχους της οργάνωσης
- επιθυμία να χρησιμοποιήσει τα

προσόντα του και να προσφέρει

- απόκτηση νέων δεξιοτήτων
- ενεργοποίηση (εάν το άτομο είναι πιο μεγάλο σε ηλικία ή άνεργο)
- απόκτηση εμπειρίας σε έναν τομέα δραστηριότητας, δημιουργία κοινωνικών επαφών και συνάντηση με καινούργια άτομα.

Η διερεύνηση αυτών των σημείων σε μια συνέντευξη και η τήρηση αρχείου των απαντήσεων είναι μια επίδειξη καλής πρακτικής στη συνέντευξη. Βεβαιωθείτε ότι ο ρόλος ή οι ρόλοι του εθελοντή είναι κατανοητοί και δώστε χρόνο στον αιτούντα να θέσει τυχόν ερωτήσεις ή ανησυχίες. Είναι σημαντικό να συμφωνήσετε όσον αφορά στη διαθεσιμότητα: αυτό θα συμβάλει στη λήξη της συνέντευξης. Είναι επίσης σημαντικό να είστε έτοιμοι να εξηγήσετε τυχόν απαιτήσεις που πρέπει να πληρούνται πριν από τη συνάντηση και τη στήριξη που διατίθεται στους εθελοντές. (ibid, .Know How NonProfit2018)

Επιλογή του κατάλληλου ατόμου / Απόρριψη εθελοντών

Αφού αξιολογήσετε την καταλληλότητα για τη θέση και τις πραγματικές ή πιθανές δεξιότητες για τη συγκεκριμένη εργασία, το επόμενο βήμα είναι να επικοινωνήσετε με τους εθελοντές και να καθορίσετε μια προσωρινή ημερομηνία έναρξης και το χρονικό διάστημα ένταξής του στην οργάνωση. Η ημερομηνία έναρξης εξαρτάται από διάφορους παράγοντες.

Αφού ολοκληρώσετε όλα τα στάδια επιλογής, η οργάνωση μπορεί να αποφασίσει ότι ο αιτών δεν είναι κατάλληλος για την αντίστοιχη εθελοντική θέση εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, είναι σημαντικό να ενημερώσετε τον αιτούντα σχετικά με τους λόγους που δεν έγινε δεκτός ως εθελοντής. Συνιστάται να προταθούν βάσεις δεδομένων και δίκτυα εθελοντισμού, ο πλησιέστερος

δήμος ή κέντρο εθελοντών, που μπορεί να διαθέτουν πιο κατάλληλες εθελοντικές θέσεις, με σκοπό το άτομο να βιώσει πιο ομαλά της απόρριψη.

Ο αιτών μπορεί να αποφασίσει ότι δεν επιθυμεί να προσφερθεί εθελοντικά στην οργάνωσή σας. Σε αυτή την περίπτωση, μπορείτε εάν θέλετε να ρωτήσετε τους λόγους για τους οποίους δεν επιθυμεί να εργαστεί εθελοντικά στην οργάνωση. Αυτές οι πληροφορίες μπορεί να αποδειχθούν χρήσιμες για μελλοντική επιλογή εθελοντών. (ibid)

Κανένας εθελοντής δεν ξεκινά να εργάζεται, πριν γίνει επίσημα αποδεκτός στη θέση αυτή και πριν ολοκληρώσει όλες τις απαραίτητες εξετάσεις και γραφειοκρατικές διαδικασίες.

Συστάσεις και έλεγχος ιστορικού

Ένας οργανισμός μπορεί να ζητήσει από τρίτους να διενεργήσουν ελέγχους συστάσεων και ιστορικού κατά τη διάρκεια της διαδικασίας διαχείρισης των αιτήσεων από εθελοντές.

Οι έλεγχοι συστάσεων και ιστορικού περιλαμβάνουν την επαλήθευση του ιστορικού εθελοντισμού και της

εκπαίδευσης, του ποινικού μητρώου, την επαλήθευση αριθμού κοινωνικής ασφάλισης και την επανεξέταση μητρώου σεξουαλικών παραπτώματων, όπου υπάρχουν, καθώς και της άδειας κυκλοφορίας και του διπλώματος οδήγησης, εάν το απαιτεί η συγκεκριμένη θέση εργασίας. (American Red Cross 2014: 23)

Εισαγωγή του εθελοντή στην οργάνωση

Πριν από την πρώτη μέρα εργασίας του εθελοντή, ο επόπτης των εθελοντών θα πρέπει να διασφαλίσει ότι όλοι οι εργαζόμενοι και οι άλλοι εθελοντές

γνωρίζουν το γεγονός ότι ένας νέος εθελοντής θα προστεθεί στην ομάδα και να εξηγήσει με σαφήνεια ποιες δραστηριότητες αναμένεται να αναλάβει.

Η ΠΡΩΤΗ ΜΕΡΑ ΓΙΑ ΕΝΑΝ ΝΕΟ ΕΘΕΛΟΝΤΗ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΤΟΣΟ ΔΥΣΚΟΛΗ ΟΣΟ ΚΑΙ ΓΙΑ ΕΝΑΝ ΝΕΟ ΥΠΑΛΛΗΛΟ, ΕΠΟΜΕΝΩΣ Η ΟΜΑΔΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΚΑΝΕΙ ΤΟΝ ΕΘΕΛΟΝΤΗ ΝΑ ΑΙΣΘΑΝΘΕΙ ΕΥΠΡΟΣΔΕΚΤΟΣ ΚΑΙ ΑΝΕΤΟΣ.

Συνιστάται μια πλήρης παρουσίαση του εθελοντή στο σύνολο της ομάδας, στους υπαλλήλους και στους άλλους εθελοντές, με σκοπό να νιώσει καλοδεχούμενος και άνετος. Ο επόπτης θα πρέπει επίσης να ενημερώσει τον εθελοντή ότι μπορεί να αρνηθεί κάτι που μπορεί να του ζητηθεί να κάνει, εάν το θεωρεί μη ρεαλιστικό, πέραν του πεδίου του ρόλου του ή εάν αισθάνεται ότι δεν διαθέτει τις κατάλληλες δεξιότητες για να το φέρει εις πέρας. (Flintshire County Council 2016)

Μια καλά σχεδιασμένη διαδικασία προσανατολισμού δεν απαιτεί πολύ χρόνο, μειώνει το άγχος των νέων εθελοντών, τους κάνει να αισθάνονται ευπρόσδεκτοι και μπορεί να μειώσει την πιθανότητα αρνητικής εξέλιξης.

(Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation (VIDC) and Football Association of Ireland (FAI) 2016)

Είναι σημαντικό να παρακολουθείτε όλη αυτή τη δραστηριότητα (υποψήφιους, μελλοντικούς εθελοντές και απορριφθέντες), ειδικά εάν η οργάνωση διαθέτει μια μεγάλη ομάδα εθελοντών και ένα μεγάλο αριθμό μελλοντικών. Προκειμένου να διαχειριστείτε αποτελεσματικότερα το πρόγραμμα των εθελοντών, μπορείτε να διατηρείτε έναν προσωπικό φάκελο για κάθε εθελοντή.

Μετά την ολοκλήρωση του εθελοντικού προσανατολισμού, η οργάνωση θα πρέπει να παρέχει ειδική εκπαίδευση για κάθε εθελοντή που θα απευθύνεται στη συγκεκριμένη εργασία που θα αναλάβει.

Εκπαίδευση εθελοντών

Εκπαίδευση και καθοδήγηση

Ένα στρατηγικό εθελοντικό πρόγραμμα είναι απαραίτητο για όλες τις οργανώσεις που εργάζονται με εθελοντές. Η αποτελεσματική εκπαίδευση πρέπει να ευθυγραμμίζεται με την αποστολή.

Πολλές φορές ο προσανατολισμός και η εκπαίδευση των εθελοντών λαμβάνουν χώρα στο διαδίκτυο, είτε από το σπίτι του εθελοντή, πριν έρθει στην περιοχή, είτε μέσω ενός υπολογιστή στις εγκαταστάσεις της οργάνωσης. Πολλές μη κερδοσκοπικές οργανώσεις έχουν αρχίσει να αναπτύσσουν και να χρησιμοποιούν τη διαδικτυακή εκπαίδευση για τους εθελοντές τους. Εάν γίνει σωστά, η διαδικτυακή εκπαίδευση μπορεί να εξοικονομήσει πολύ χρόνο και χρήμα στους εθελοντές που διαθέτουν τις αντίστοιχες ψηφιακές δεξιότητες.

Άλλα προγράμματα εκπαιδεύουν τους εθελοντές ενώ εργάζονται. Υπάρχει επίσης η δυνατότητα εκπαίδευσης ενός νέου εθελοντή με τη βοήθεια ενός

έμπειρου, υψηλά ιστάμενου εθελοντή ή μέντορα εθελοντή, που θα προσφέρει φιλική υποστήριξη στον νέο εθελοντή. Ως εκ τούτου, ο νέος εθελοντής βρίσκεται κοντά σε έναν άλλο εθελοντή που μοιράζεται την εμπειρία, τη σοφία και τις δεξιότητες και μπορεί να μεταβιβάσει την εμπειρία του στους νέους ανθρώπους. Η καθοδήγηση θεωρείται εξαιρετικά αποτελεσματική στρατηγική εκπαίδευσης. Κατά τη διάρκεια της το άτομο μπορεί να λάβει απαντήσεις σε ερωτήματα που γεννιούνται πάνω στη δουλειά. Μειώνει τον κίνδυνο λαθών από τους εθελοντές, μειώνει το χρόνο εκπαίδευσης, μειώνει την εξάρτηση από τον συντονιστή εθελοντών, αποτρέπει την εξάντληση και δημιουργεί σχέσεις εντός του προγράμματος εθελοντισμού. (Johnson T. 2017, Volunteer Pro, <https://volpro.net/enhance-volunteer-training-with-peer-mentoring/>)

Η εκπαίδευση θα πρέπει να περιλαμβάνει:

Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ:

- Πως θα φέρει εις πέρας ο εθελοντής τη δραστηριότητα που του/της έχει ανατεθεί
- Τι δεν πρέπει να κάνει κατά την πραγματοποίηση της δραστηριότητας
- Πώς να χειριστεί μια κατάσταση έκτακτης ανάγκης ή τι πρέπει να κάνει όταν συμβαίνει κάτι απροσδόκητο
- Ποιοι είναι οι στόχοι της δραστηριότητας και πώς αξιολογούνται οι επιδόσεις
- Τι εξοπλισμός θα χρειαστεί και πως πρέπει να αξιοποιηθεί
- Στήριξη και καθοδήγηση ενώ ο εθελοντής προσπαθεί να ολοκληρώσει τη δραστηριότητα

Κατά το σχεδιασμό ή την αναθεώρηση της εκπαίδευσης, φροντίστε να λάβετε υπόψη και τη γνώμη των τωρινών εθελοντών. Ζητήστε τι είναι αυτό που θα ήθελαν να γνώριζαν προτού να αρχίσουν να δουλεύουν. Αφήστε τους εθελοντές να σας βοηθήσουν να σχεδιάσετε τον προσανατολισμό και την εκπαίδευση για νέους εθελοντές.

Μετά από τον προσανατολισμό και την εκπαίδευση, οι νέοι εθελοντές συμπληρώνουν μια έρευνα σχετικά με το πώς τους φάνηκαν και αν τα θεώρησαν

επαρκή. Ο στόχος της εκπαίδευσης και του προσανατολισμού είναι οι εθελοντές να είναι ευχαριστημένοι με αυτό που κάνουν και να αποκτήσουν την αυτοπεποίθηση ότι ξέρουν πως να φέρουν εις πέρας τις δραστηριότητες που τους ανατίθενται (Fritz 2018b).

Μετά την αρχική εκπαίδευση που πραγματοποιείται στην αρχή του προγράμματος, πρέπει να διεξάγονται και συντομότερες εκπαιδευτικές ενημερωτικές καταρτίσεις, όσο συχνά χρειάζεται.

Συντονισμός των εθελοντικών προγραμμάτων

Για να διατηρήσει ο εθελοντής το κίνητρό του, η κατάρτιση και η εθελοντική εμπειρία μπορούν να συμπληρωθούν. Ο συντονισμός των δραστηριοτήτων μεταξύ διαφορετικών οργανώσεων και γεωγραφικών περιοχών μπορεί να

προσφέρει μια πλουσιότερη εμπειρία για το ενδιαφερόμενο άτομο αλλά και να ικανοποιήσει τις μικρότερες ανάγκες περισσότερων από μίας οργάνωσης. Αυτή η συνεργασία και ανταλλαγή εθελοντών μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμη για τη

δημιουργία ισχυρότερων δεσμών μεταξύ των οργανώσεων ενός παρόμοιου τομέα και για την αποτελεσματικότερη επίτευξη συγκεκριμένων στόχων.

Πώς να καθοδηγήσετε τους εθελοντές

Ο ρόλος του επόπτη

« Η σημαντικότερη ευθύνη του επόπτη των εθελοντών είναι να δημιουργήσει ένα περιβάλλον που να ωθεί τους εθελοντές να εκτελούν τα καθήκοντά τους. Οι κινητοποιημένοι εθελοντές είναι πρόθυμοι να αναλάβουν την ευθύνη για αυτό που κάνουν, να συνεισφέρουν περισσότερο από ό, τι αναμενόταν και να θεωρούν τους εαυτούς τους σημαντικό μέρος του προσωπικού της οργάνωσης. »

(Oddis, Bernard, Sackler, Kern, Calloway & O'Neill 2000: 13)

Επειδή το πρόγραμμα αρχικής κατάρτισης έχει τελειώσει, αυτό δεν σημαίνει ότι η εκπαίδευση σταματά. Κάθε αλληλεπίδραση των εθελοντών σας με την οργάνωση είναι μια ευκαιρία για μάθηση και ανάπτυξη. Η εκπαίδευση δεν σταματά ποτέ. Η εποπτεία, η υποστήριξη και η αξιολόγηση των εθελοντών σας θα τους βεβαιώσει ότι είναι εξίσου πολύτιμοι με τους υπαλλήλους σας. Θέλουν να γνωρίζουν ότι δεν κρατάτε στην οργάνωση κάποιον αδύναμο, απλά για να

έχετε περισσότερους εθελοντές. Κάποιος που δεν έχει καλή απόδοση ή που δεν είναι χρήσιμος μπορεί να επιβραδύνει οποιοδήποτε έργο ή και ολόκληρη την οργάνωση. Οι εθελοντές σας θέλουν την οργάνωση σας να μεγαλώνει όσο και εσείς.

Η μετάδοση των παρατηρήσεων και των αξιολογήσεών σας θα μπορούσε να δημιουργήσει περισσότερη εμπιστοσύνη στους εθελοντές σας. Θέλουν να αισθάνονται ότι ο χρόνος τους

συμβάλλει στην βελτίωση της οργάνωσής σας. Με την παροχή πληροφοριών και υποστήριξης στους εθελοντές, μπορείτε να δημιουργήσετε πιο ισχυρές σχέσεις μαζί τους. (Κέντρο εθελοντών)

Σε αυτό το πλαίσιο, προτείνεται να

διεξάγονται τακτικές, ανεπίσημες συνεδρίες «εποπτείας» με τους εθελοντές. Οι ατομικές και ομαδικές συνεδρίες μεταξύ των εθελοντών μπορούν επίσης να βοηθήσουν στην οικοδόμηση μιας ισχυρότερης, πιο ενωμένης ομάδας.

Συνεχής διαδικασία αξιολόγησης

Η αξιολόγηση των εθελοντών αποτελεί μια δύσκολη αλλά απαραίτητη ευθύνη. Η οργάνωση θα πρέπει να εξασφαλίσει την ύπαρξη διαδικασίας για την τεκμηρίωση των εθελοντικών ωρών (βεβαιωθείτε ότι δεν θα υπερβείτε το χρονικό διάστημα στις εθελοντικές βάρδιες), τα επιτεύγματα, τις περιγραφές θέσεων εργασίας, τις εκπαιδεύσεις κλπ. Αυτό μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμο για να αποδείξει τα οφέλη και την ανάγκη για εθελοντές, όταν ζητούν πρόσθετη υποστήριξη από χρηματοδότες και συνεργάτες.

Σε ορισμένα προγράμματα εθελοντισμού μακράς διάρκειας είναι σημαντικό να τηρηθεί μια δοκιμαστική περίοδος για τον εθελοντή. Για παράδειγμα, μια δοκιμαστική περίοδος ενός μηνός θεωρείται επαρκής χρόνος και για τις δύο πλευρές για να γνωρίσουν ο ένας τον άλλον και να μάθουν αν αισθάνονται άνετα για να συνεχίσουν με τον εθελοντισμό.

Ορισμένα σημεία που πρέπει να λάβετε υπόψη σας:

- 1. Αξιολογήστε μόνο τους τομείς για τους οποίους μπορείτε να παρέχετε καθοδήγηση.**
- 2. Ξεκινήστε με θετικές αξιολογήσεις και, στη συνέχεια, προτείνετε βελτιώσεις αν χρειαστεί.**
- 3. Συγκεντρώστε τακτικά σχόλια από το προσωπικό που συνεργάζεται με τον εθελοντή**
- 4. Ενθαρρύνετε την αυτοαξιολόγηση ώστε οι εθελοντές να μπορούν να προβληματιστούν σχετικά με τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες τους (Aguila: 108-109).**

Ο φορέας σας θα πρέπει επίσης να εξετάσει την ανάπτυξη αποτελεσματικών και συνεπών διαδικασιών για την αντιμετώπιση παραπόνων, ανησυχιών και πιθανών ή ύποπτων περιστατικών κατάχρησης.

Αναγνωρίζοντας την αξία των εθελοντών

Οι ντόπιοι εθελοντές παίζουν σημαντικό ρόλο, ειδικά σε περιοχές όπου υπάρχει σημαντική κοινωνική αναστάτωση και καταστροφή των τοπικών υποδομών. Δυστυχώς, τα στοιχεία δείχνουν ότι οι ντόπιοι εθελοντές σε αυτά τα πλαίσια

υποτιμούνται ή παίζουν περιορισμένο ρόλο στη λήψη αποφάσεων. (International Federation of Red Cross 2015: 11). Υπάρχει επείγουσα ανάγκη να αναγνωριστεί η αξία τους και να τους παρασχεθούν οι κατάλληλοι πόροι.

Υποστηρίζοντας ευκαιρίες εθελοντισμού

Ενώ οι εθελοντές δεν πληρώνονται για τις υπηρεσίες τους, η οργάνωση της συμμετοχής τους απαιτεί τη διάθεση πόρων, χρόνου και προσοχής. Για να είναι επιτυχημένη η προσπάθεια εθελοντισμού, όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, ιδιαίτερα τα ανώτερα στελέχη και τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, πρέπει να είναι σε θέση να καταλάβουν ότι η συμμετοχή των εθελοντών προωθεί την αποστολή της οργάνωσής τους και γιατί πρέπει να διαθέσουν πόρους στην προσπάθεια αυτή.

Η μέτρηση των επιπτώσεων είναι σημαντική καθώς παρουσιάζει την αξία του εθελοντισμού, αυξάνει τη λογοδοσία των ΟΚΠ και των VIOs και αυξάνει την οικονομική βιωσιμότητα των προγραμμάτων αυτών. Ο αντίκτυπος μπορεί να μετρηθεί με τη διενέργεια μετρήσεων πριν και μετά την εθελοντική δραστηριότητα, ωστόσο λόγω της έλλειψης πόρων η μεγαλύτερη μέτρηση

των επιπτώσεων πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια και μετά την έναρξη του εθελοντικού προγράμματος. (ibid, Volonteurope 2018: 4).

Πολλές θέσεις εργασίας για εθελοντές απαιτούν χρονική ευελιξία, πράγμα που εμποδίζει τους ανθρώπους να αναλάβουν άλλες εργασίες ή δραστηριότητες. Ο παράγοντας της χρηματοδότησης είναι επίσης καθοριστικός, καθώς οι εθελοντικές δραστηριότητες εξαρτώνται από τη μακροπρόθεσμη χρηματοδότηση. Χωρίς συνεχή οικονομική υποστήριξη, π.χ. από τοπικές, περιφερειακές ή εθνικές αρχές ή από άλλες πηγές, δεν είναι δυνατή η διασφάλιση της συνέχειας των προγραμμάτων, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε πρόωρη λήξη των προγραμμάτων.

Μεγαλύτερο μερίδιο των προϋπολογισμών, τόσο σε παγκόσμιο όσο και σε εθνικό επίπεδο, πρέπει να αφιερωθούν σε στρατηγικές που

προωθούν τη βιώσιμη εθελοντική τοπική συμμετοχή και μια ουσιαστική φωνή και ενσωμάτωση στον εντοπισμό των προτεραιοτήτων και των εργασιών των

στόχων για τη βιώσιμη ανάπτυξη. (ibid · International Federation of Red Cross 2015: 11)

Αναγνωρίζοντας την πρωτοβουλία των εθελοντών και εκφράζοντας ευγνωμοσύνη

Προκειμένου να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα του εθελοντισμού, είναι απαραίτητο να αξιοποιηθούν και να βελτιωθούν οι προσωπικές δεξιότητες των εθελοντών. Η συμμετοχή των εθελοντών

στο επίπεδο λήψης αποφάσεων εντός της οργάνωσης είναι σημαντική για την κινητοποίηση του εθελοντή. Η ενθάρρυνση των πολιτών να αναλάβουν πρωτοβουλίες και αποφάσεις μπορεί να οδηγήσει σε μια πιο υπεύθυνη και επαγγελματική στάση.

Μόλις ολοκληρωθεί το πρόγραμμα εθελοντισμού, οργανώστε μια εκδήλωση για να τιμήσετε τη συνεισφορά των

εθελοντών σας, κάνοντας ένα μικρό πάρτι ή / και δίνοντας στους εθελοντές ένα μικρό δώρο ως δείγμα ευγνωμοσύνης. Μπορείτε επίσης να προγραμματίσετε ετήσιες εκδηλώσεις για να αναγνωρίσετε την αξία τους. Επιπλέον, το να συντάξετε συστατικές επιστολές κατόπιν αιτήματος, εφόσον πληρούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις εθελοντικής εργασίας, είναι επίσης ένας τρόπος αναγνώρισης της δουλειάς των εθελοντών. Οι εθελοντές μπορούν να λαμβάνουν ειδικές καρφίτσες αναγνώρισης, πιστοποιητικά και πολλά άλλα, ανάλογα με τον αριθμό των εθελοντικών ωρών που προσφέρονται και τα έτη υπηρεσίας.

Ανταμοιβή στους εθελοντές

Σε ορισμένες οργανώσεις, οι εθελοντές ενδέχεται να δικαιούνται την επιστροφή εύλογων δαπανών που πραγματοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια των εθελοντικών δραστηριοτήτων. Αυτό ονομάζεται επιχορήγηση και δεν αποτελεί μισθό ή αμοιβή.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εθελοντές δεν είναι υπάλληλοι και συνεπώς δεν λαμβάνουν καμία αμοιβή για τη δραστηριότητα που εκτελούν. Εντούτοις, οι εθελοντές δεν πρέπει να ξεοδεύουν τα δικά τους χρήματα για να φέρουν εις πέρας τις δραστηριότητές.

Η καλύτερη πρακτική είναι να καταβάλλονται εύλογα ποσά που να καλύπτουν τα έξοδα, σε οποιονδήποτε επιλέγει να συμμετάσχει εθελοντικά σε μια οργάνωση. (ibid · Flintshire County Council 2016)

Η έλλειψη ανταμοιβής τείνει να επηρεάσει δυσανάλογα τους μειονεκτούντες ή τους περιθωριοποιημένους ανθρώπους, και όχι μόνο εκείνους που αντιμετωπίζουν

ακραία φτώχεια, και μπορεί να συνδυαστεί με ευρύτερες κοινωνικές ανισότητες όπως π.χ. στην περίπτωση της συμμετοχής των γυναικών. (ibid · International Federation of Red Cross 2015: 59) **Συνεπώς, οι οργανώσεις θα πρέπει να κατανοήσουν ότι η μη αμοιβή των εθελοντών οδηγεί σε δυσανάλογη κατανομή των εθελοντικών δραστηριοτήτων μεταξύ κοινωνικών ομάδων.**

Ασφάλεια και προστασία

ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

παρέχετε πληροφορίες στους εθελοντές σχετικά με το χώρο εργασίας, τα ζητήματα υγείας και ασφάλειας, μέσω τακτικής εσωτερικής επικοινωνίας όπως συνεδριάσεις, υπομνήματα ή άλλες γραπτές ανακοινώσεις.

ΤΡΑΥΜΑΤΙΣΜΟΙ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ:

: Όλοι οι εθελοντές αναμένεται να ακολουθήσουν τις κατάλληλες κατευθυντήριες γραμμές για την ασφάλεια ενώ εργάζονται. Ωστόσο, ακόμη και υπό τις καλύτερες συνθήκες, μπορεί να συμβεί ένα ατύχημα. Η οργάνωση πρέπει να υιοθετήσει μια λεπτομερή εσωτερική πολιτική σχετικά με αυτό το θέμα.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΚΤΑΚΤΗΣ ΕΚΚΕΝΩΣΗΣ:

Οι εθελοντές πρέπει να γνωρίζουν το πρωτόκολλο της οργάνωσης σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης

(ibid; American Red Cross 2014: 32-34)

Μέρος 3: Προώθηση της ποικιλομορφίας στον εθελοντισμό

Η παγκόσμια κινητικότητα και οι ραγδαίες αλλαγές στα δημογραφικά στοιχεία υπογραμμίζουν την ανάγκη για ποικιλομορφία στα προγράμματα εθελοντισμού, ώστε όχι μόνο να αντανakλούν τις ποικιλόμορφες κοινωνίες αλλά και να εκπροσωπούν ουσιαστικά τις μειονότητες και τις ευάλωτες ομάδες. Στο πλαίσιο αυτό, οι προκλήσεις και οι ευκαιρίες θα πρέπει να αντιμετωπίζονται αναλόγως κατά τη διάρκεια της διαδικασίας απασχόλησης.

Απασχόληση διαφορετικών εθελοντών

Υπάρχουν έξι βασικοί τρόποι με τους οποίους η οργάνωσή σας και το πρόγραμμά σας μπορούν να επωφεληθούν από την πρακτική συμμετοχή μιας ποικίλης βάσης εθελοντών (Hands On Network):

Δημιουργείται μια πιο **ΜΕΓΑΛΗ ΒΑΣΗ ΠΙΘΑΝΩΝ ΕΘΕΛΟΝΤΩΝ** και δωρητών

Οι εθελοντές που προέρχονται από διαφορετικά υπόβαθρα, πολιτισμούς και επαγγελματικούς τομείς προσφέρουν **ΜΙΑ ΠΟΙΚΙΛΙΑ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ** στην οργάνωσή σας.

Πολλές ομάδες με τις οποίες έρχονται σε επαφή οι εθελοντές σας, ενδέχεται να συνδέονται καλύτερα με τις διαφορετικές ομάδες εθελοντών.

Ο οργανισμός σας μπορεί να δεσμευτεί ότι θα εμπλακεί σε όλους τους τομείς της κοινότητάς σας ή θα **ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΕΙ ΤΗΝ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ** μεταξύ διαφορετικών τομέων.

Θα βελτιωθεί η **ΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ** της οργάνωσης και του προσωπικού της.

Τα προγράμματα της οργάνωσης θα **ΕΜΠΛΟΥΤΙΣΤΟΥΝ**.

Οφέλη από την απασχόληση εθελοντών από διαφορετικά πολιτισμικά και γλωσσικά υπόβαθρα

Στην πρόσφατη εθνική έρευνα των εθελοντών της Αυστραλίας από διαφορετικό πολιτισμικό και γλωσσικό υπόβαθρο, οι συντονιστές/διαχειριστές των εθελοντών ανέφεραν πολλά οφέλη όπως η δυναμική της γνώσης συγκεκριμένων πολιτισμών, η ομιλία σε μία ή περισσότερες γλώσσες εκτός της αγγλικής, η αύξηση της πολιτισμικής ευαισθησίας του οργανισμού παροχής υπηρεσιών, η προσφορά νέων και διαφορετικών εμπειριών ζωής, η προώθηση του αμοιβαίου σεβασμού και η ανοχή που λειτουργεί ενάντια στον ρατσισμό. (Αυστραλιανό Πολυπολιτισμικό Ίδρυμα & Εθελοντισμός Αυστραλία (στον Τύπο): 5)

Μια καναδική μελέτη διαπίστωσε επίσης ότι η συμμετοχή των νέων θα

βελτιώσει, παραδείγματος χάριν, την πολιτιστική ικανότητα της οργάνωσης και του προσωπικού, θα αυξήσει την υποστήριξη από διαφορετικές κοινότητες και θα δημιουργήσει μια ομάδα ικανών υποψηφίων για μελλοντικές θέσεις στο προσωπικό. (Calgary Immigrant Aid Society, 2005: 5)

Η αλληλεπίδραση με άλλους πολιτισμούς και μορφές εργασίας μπορεί να δημιουργήσει ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον εργασίας, συμβάλλοντας στην καλύτερη ενσωμάτωση των ξένων στην κοινωνία και στην πιο ειλικρινή αποδοχή της τοπικής κοινότητας. Και οι δύο πλευρές επωφελούνται από τη μείωση των στερεοτύπων.

Προσέγγιση βέλτιστων πρακτικών για τη διαχείριση εθελοντών από διαφορετικά υπόβαθρα

Η απασχόληση νέων εθελοντών είναι πιθανότερο να επιτύχει αν έχουν απαντηθεί πρώτα τα εξής ερωτήματα:

Σε ποια άτομα στοχεύετε για απασχόληση και γιατί; Ποιες αλλαγές πρέπει να

γίνουν στο εθελοντικό πρόγραμμα για την υποστήριξη και την ένταξη νέων εθελοντών από διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο; Θα στηρίξει η διοίκηση της αλλαγές αυτές;

ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΡΑΣΗ 1: Εξετάστε τα τοπικά δημογραφικά στοιχεία για να μάθετε από ποιες ομάδες μπορείτε να αντλήσετε νέους εθελοντές.

ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΡΑΣΗ 2: Μάθετε τις ανάγκες και τις δυνατότητες της οργάνωσής σας, έτσι ώστε οι εθελοντές να αισθάνονται ότι αποτελούν μέρος της και ότι μπορούν να διαδραματίσουν χρήσιμο ρόλο.

ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΡΑΣΗ 3: Εξασφαλίστε την έκθεση διαχείρισης, με σκοπό να γίνουν οι εσωτερικές αλλαγές που απαιτούνται για την επιτυχή συμμετοχή μεγαλύτερου αριθμού εθελοντών από πολιτισμικά και γλωσσικά διαφορετικά υπόβαθρα.

ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΡΑΣΗ 4: Εφαρμόστε στρατηγικές διαχείρισης της ποικιλομορφίας, οι οποίες συνεπάγονται την ελαχιστοποίηση τυχόν περιορισμών που εμποδίζουν την πλήρη συμμετοχή και αποδέχονται το διαφορετικό. Η αποτελεσματική διαχείριση της ποικιλομορφίας απαιτεί ολοκληρωμένες πολιτικές και διαδικασίες, όπως την αύξηση των γνώσεων του προσωπικού, την κατανόηση των πολιτισμικών ευαισθησιών και τη δημιουργία ενός εσωτερικού περιβάλλοντος, στο οποίο θα είναι ευπρόσδεκτοι όλοι οι διαφορετικοί πολιτισμοί. Μπορεί να χρειαστούν χρόνια για να ενσωματωθούν πλήρως.

ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΡΑΣΗ 5: Καθορίστε τους κύριους ενδιαφερόμενους, των οποίων το ενδιαφέρον και η υποστήριξη είναι σημαντικά για την επιτυχία μιας στρατηγικής απασχόλησης, όπως για παράδειγμα συγκεκριμένους ηγέτες και υπεύθυνους επικοινωνίας εντός των κοινοτήτων-στόχων.

ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΔΡΑΣΗ 6: Μια άλλη στρατηγική, είναι οι οργανώσεις να εμπλέκονται σε πολιτισμικά και γλωσσικά διαφορετικές κοινότητες, δημιουργώντας δεσμούς μαζί τους (Australian Multicultural Foundation, Judith Miralles & Associates και Volunteering Australia 2007).

Δεν υπάρχει πάντα ανάγκη να καταβληθούν ειδικές προσπάθειες κατά την απασχόληση ή τη διαφήμιση, για να επιτευχθεί η συμμετοχή αλλοδαπών σε μια εθελοντική δραστηριότητα. Μια σειρά τοπικών και διεθνών ιστοτόπων (πλατφόρμες) είναι διαθέσιμη για τις

οργανώσεις, στις οποίες μπορούν να δημοσιεύουν ευκαιρίες για εθελοντισμό και έπειτα οι εθελοντές να επιλέξουν την κατάλληλη. Σε αυτή την περίπτωση είναι σημαντικό στην πλατφόρμα να χρησιμοποιείται μια κοινή γλώσσα, όπως η αγγλική.

Προκλήσεις, εμπόδια και ευκαιρίες

Εμπόδια στη συμμετοχή σε εθελοντικές δραστηριότητες

Υπάρχουν πολλές προκλήσεις και εμπόδια που συνδέονται με την εφαρμογή της έννοιας της ποικιλομορφίας στα προγράμματα εθελοντών (ibid, Vienna

Institute for International Dialogue and Cooperation (VIDC) and Football Association of Ireland (FAI) 2016: 40-42):

- **ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΝΤΟΠΙΣΤΕΙ ΕΛΛΕΙΨΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ** σχετικά με τον τρόπο πρόσβασης σε εθελοντικές ευκαιρίες: για παράδειγμα, πολλές οργανώσεις μπορεί να αναπτύξουν νέες στρατηγικές για να συνδεθούν με τις κοινότητες των μεταναστών και να προσεγγίσουν μια νέα ομάδα εθελοντών. Για να το επιτύχουν όμως, θα πρέπει να αναζητήσουν δημοφιλείς πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης για να συνδεθούν με αυτούς.
- **ΠΑΡΑΝΟΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΝΟΗΜΑ ΤΟΥ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ:** οι άνθρωποι από άλλες χώρες μπορεί να έχουν διαφορετική αντίληψη για το τι είναι ο εθελοντισμός και για παράδειγμα, μπορεί να απογοητευθούν εάν δουν ότι πρόκειται για κάτι διαφορετικό. Η παροχή μιας συστατικής επιστολής, μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, μπορεί να παρακινήσει τους εθελοντές.
- **ΑΝΗΣΥΧΙΕΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΡΑΤΣΙΣΜΟ:** Αυτή η ανησυχία μπορεί να οδηγήσει σε φόβο της απόρριψης. Η οργάνωση θα πρέπει να είναι σαφής σχετικά με την πολιτική μηδενικής ανοχής και να προσφέρει εκπαίδευση με σκοπό την ευαισθητοποίηση.

• **ΓΛΩΣΣΑ ΚΑΙ ΔΙΑΠΟΛΙΤΙΣΜΙΚΟΙ ΦΡΑΓΜΟΙ:** Το επίπεδο γλωσσικών δεξιοτήτων στην εθνική γλώσσα πολλές φορές μπορεί να επηρεάσει την εμπιστοσύνη του ατόμου. Έτσι, είναι σημαντικό να είστε υπομονετικοί, να έχετε συνεχώς τον έλεγχο και να ρωτάτε εάν κάτι φαίνεται στο άτομο περίπλοκο.

Πολλοί αλλοδαποί εθελοντές, ιδίως οι μετανάστες ή οι υπήκοοι τρίτων χωρών στην ΕΕ, μπορούν να αντιμετωπίσουν προβλήματα κατά τη διάρκεια της διαμονής τους, όσον αφορά το νομικό καθεστώς διαμονής και την άδεια εργασίας τους. Κατά συνέπεια, είναι σημαντικό η

οργάνωση να τους παρέχει βοήθεια με την γραφειοκρατία και να ενημερώνεται συνεχώς σχετικά με τη νομοθεσία. Οι περιοριστικές πολιτικές μετανάστευσης σε διάφορες χώρες μπορούν επίσης να αποτελέσουν σημαντικό εμπόδιο.

Εφαρμογή της ποικιλομορφίας

Η δυσκολία με τους ανεπίσημους κώδικες δεοντολογίας και τις αξίες των διαφόρων πολιτιστικών ομάδων μπορεί να προκαλέσει προβλήματα στο χώρο εργασίας και, φυσικά, μπορεί να προκαλέσει προκαταλήψεις, ακόμη και κατάχρηση στο χώρο εργασίας. **Η προώθηση της ποικιλομορφίας με την απασχόληση εθελοντών από διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, οι οποίοι μπορούν τελικά να προσληφθούν και ως υπάλληλοι είναι μια πρόκληση. Η ποικιλομορφία στο χώρο εργασίας δεν αναφέρεται μόνο στις διαφορές μεταξύ των εργαζομένων, αλλά και στην αποδοχή και τον σεβασμό αυτών των διαφορών.**

Στρατηγικές όπως οι πολιτικές και οι

διαδικασίες ενσωμάτωσης, η αύξηση των γνώσεων του προσωπικού, η κατανόηση των πολιτισμικών ευαισθησιών και η δημιουργία ενός εσωτερικού περιβάλλοντος που είναι φιλόξενο σε όλους τους πολιτισμούς, μπορεί να είναι αποτελεσματικές και να ελαχιστοποιήσουν πραγματικά τα εμπόδια στην πλήρη συμμετοχή. (ibid · Calgary Immigrant Aid Society, 2005: 19)

Για να ξεπεραστούν τα διαπολιτισμικά εμπόδια, είναι σημαντικό πρώτα η οργάνωση να προσφέρει κατάρτιση σχετικά με τη διαφορετικότητα και την πολυπολιτισμικότητα, τόσο στους εργαζόμενους όσο και στους εθελοντές. Η πολυπολιτισμική κατάρτιση είναι μια σειρά μαθημάτων που στοχεύει στην οικοδόμηση της πολιτιστικής

συνείδησης, των γνώσεων και των δεξιοτήτων των συμμετεχόντων, προκειμένου να επωφεληθεί μια οργάνωση προστατεύοντας τα μέλη της από παραβιάσεις πολιτικών δικαιωμάτων, αυξάνοντας την ένταξη ομάδων με διαφορετική ταυτότητα και προωθώντας την καλύτερη ομαδική εργασία. Ορισμένες μελέτες δείχνουν ότι η πολυπολιτισμική κατάρτιση είναι αποτελεσματική, άλλες ότι είναι αναποτελεσματική, ενώ άλλες δείχνουν ότι μπορεί να φέρει αντίθετα αποτελέσματα. Αυτό έχει οδηγήσει σε απογοήτευση όσον αφορά την πολυπολιτισμική κατάρτιση, ενώ ορισμένοι ισχυρίζονται ότι απλά δεν λειτουργεί. Η αποτελεσματικότητα της πολυπολιτισμικής κατάρτισης εξαρτάται από τη συγκεκριμένη μέθοδο κατάρτισης που χρησιμοποιείται, τα

χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των εκπαιδευόμενων και τα συγκεκριμένα αποτελέσματα, τα οποία υπολογίζονται μετά την ολοκλήρωση της κατάρτισης.

Η διαδικασία του να μπει κάποιος στη θέση ενός άλλου ή του να ζητηθεί από τους συμμετέχοντες στην πολυπολιτισμική κατάρτιση να καθορίσουν συγκεκριμένους, υπολογίσιμους και δύσκολους (αλλά επιτεύξιμους) στόχους, οι οποίοι να σχετίζονται με την ποικιλομορφία στο χώρο εργασίας, μπορεί να είναι αποτελεσματικές μέθοδοι κατάρτισης. (Lindsey A., King E., Membere A. & Cheung H. 2017). Υπάρχουν διάφορες μέθοδοι εκπαίδευσης. Μπορεί να περιλαμβάνει διαμεσολαβητές από διάφορες πολυπολιτισμικές ομάδες.

Πολιτικές και κατευθυντήριες γραμμές για την πολιτισμική ενσωμάτωση

Πολλές οργανώσεις έχουν δημιουργήσει πολιτικές και κατευθυντήριες γραμμές για την πολιτισμική ενσωμάτωση, όπως

οι ακόλουθες από την Calgary Immigrant Aid Society (2005: 24):

1. Ανάπτυξη ενός πολιτισμικού σχεδίου δράσης
2. Δημιουργία ενός πολιτισμικού κουτιού εργαλείων για τους εθελοντές και το προσωπικό (αριθμοί τηλεφώνου του Migrant Resource Center, θρησκευτικών ηγετών κ.λπ.)
3. Παροχή ευκαιριών σε εθελοντές από διαφορετικά πολιτισμικά και γλωσσολογικά υπόβαθρα για να συμβάλλουν στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την οργάνωση
4. Χρήση ενός ατόμου για την ανάπτυξη σχέσης κατανόησης ανάμεσα στην οργάνωση στις τοπικές εθνοτικές κοινότητες
5. Καθορισμός ημερών συνάντησης με τις κοινότητες

Μέρος 4: Πρότυπο για το εγχειρίδιο προσανατολισμού

Αφού επιλέξετε το σωστό άτομο για τη δουλειά, είναι σημαντικό να προσφέρετε ένα πακέτο με λεπτομερείς πληροφορίες για την οργάνωση, πρακτικές πληροφορίες και τις ευθύνες του εθελοντή, μεταξύ άλλων. Η αποστολή ή η παροχή ενός εγχειριδίου είναι ένας από τους προτεινόμενους τρόπους. Σε αυτόν τον οδηγό παρατίθεται ένα πρότυπο για το πώς μπορούμε να επεξεργαστούμε ένα εγχειρίδιο προσαρμόζοντάς το στις ιδιαίτερες ανάγκες του προγράμματος εθελοντισμού.

Πιθανές μέθοδοι προσανατολισμού

Οι ανάγκες κάθε οργάνωσης διαφέρουν ανάλογα με το μέγεθος της και την κουλτούρα της, τη φύση του ρόλου των εθελοντών κλπ. Ωστόσο, είναι σημαντικό να δοθεί σαφής προσανατολισμός

και πληροφόρηση και να εξηγηθούν λεπτομερώς οι αξίες του οργανισμού. Ένα εγχειρίδιο μπορεί να συνδυαστεί με μία από τις άλλες επιλογές που βρίσκονται παρακάτω.



Πηγή: Volunteer Centre of Camrose and District

Εάν επιλέξετε να χρησιμοποιήσετε ένα εγχειρίδιο, υπάρχουν πολλά στοιχεία που μπορούν να συμπεριληφθούν ή να προσαρμοστούν καταλλήλως στις ανάγκες της οργάνωσης: Γράμμα ή

email για καλωσόρισμα, Λεπτομέρειες για την οργάνωσή σας, Σύμφωνο εμπιστευτικότητας, Επικοινωνία, Κώδικας δεοντολογίας για εθελοντές, Συμβουλές αυτο-προστασίας.

Γράμμα ή email για καλωσόρισμα

Ένα γράμμα ή ένα email για καλωσόρισμα από τον Διευθύνοντα Σύμβουλο ή τον Εκτελεστικό Διευθυντή προσθέτει μια προσωπική πινελιά στην ενσωμάτωση νέων εθελοντών στην οργάνωσή σας. Η επιστολή αυτή μπορεί να είναι σύντομη και να αναδεικνύει μερικές από τις βασικές

πτυχές της οργάνωσης και τη σημασία των εθελοντών για την εκπλήρωση του σκοπού της. Ένα πακέτο πληροφοριών με λεπτομέρειες για την οργάνωση μπορεί να συμπεριληφθεί ή να επισυναφθεί στην επιστολή.

Αγαπητέ/Αγαπητή ...,

Σας ευχαριστούμε πολύ που επιλέξατε να εργαστείτε εθελοντικά σε _____. Είναι χαρά μας να σας καλωσορίζουμε στην ομάδα εθελοντών μας. Πιστεύουμε ότι οι εθελοντές αποτελούν ζωτικό κομμάτι για την επίτευξη των στόχων μας, και οι εθελοντές μας διαδραματίζουν βασικό ρόλο σε πολλές από τις θέσεις εργασίας μας, όπως π.χ. _____. Ελπίζουμε να βρείτε τα καθήκοντα σας, τα οποία αντιστοιχούν στην περιγραφή της θέσης εργασίας σας, ικανοποιητικά για εσάς και ότι η εθελοντική εμπειρία σας μαζί μας θα σας ανταμείψει.

Το πακέτο που θα βρείτε συνημμένο θα σας δώσει επιπλέον πληροφορίες για την οργάνωσή μας, αλλά περιλαμβάνει και λεπτομέρειες σχετικά με τους ρόλους και τις ευθύνες των εθελοντών μας.

Εάν έχετε οποιαδήποτε ερώτηση, παρακαλώ μη διστάσετε να επικοινωνήσετε είτε μαζί μου είτε με τον Συντονιστή Εθελοντών _____ στη διεύθυνση _____.

Και πάλι, καλωσορίσατε και σας ευχαριστούμε!

Με εκτίμηση, Εκτελεστικός διευθυντής

Πηγή: CAL Insurance

Λεπτομέρειες για την οργάνωσή σας

Η παροχή πληροφοριών σχετικά με την οργάνωσή σας μπορεί να βοηθήσει τον εθελοντή να κατανοήσει το περιβάλλον

εργασίας, τη δομή την οργάνωσης, τις κοινές αξίες κ.λπ.

Δήλωση Αποστολής, Στόχοι και Αντίκτυπος την οργάνωσή σας

Αυτό ορίζει τον λόγο της ύπαρξης της οργάνωσης που συνοψίζεται σε δύο-τρεις προτάσεις. Αντικατοπτρίζει όχι μόνο το λόγο ύπαρξης της αλλά και τις ενέργειες και τον αντίκτυπό της, παρέχοντας έτσι μια σαφή εικόνα των αξιών και του οράματος της οργάνωσης.

Είναι επίσης πολύ σημαντικό και για τον εθελοντή, καθώς μπορεί να τον βοηθήσει στην αποσαφήνιση του δικού του οράματός για το πώς μπορεί να συμμετάσχει και να συμβάλει στην αποστολή της οργάνωσης.

Στην ίδια ενότητα μπορούν να αναφερθούν και ορισμένοι πιο συγκεκριμένοι στόχοι. Για παράδειγμα:

- Η προώθηση της ευαισθητοποίησης του κοινού
- Η απασχόληση, η εκπαίδευση και η στήριξη εθελοντικών προγραμμάτων
- Η παροχή ενός ασφαλούς και ευχάριστου περιβάλλοντος
- Η παροχή των αναγκών πόρων
- Η δικτύωση με άλλους

Ανάλογα με τον τύπο της οργάνωσης, η περιγραφή του αντίκτυπου στην κοινότητα μπορεί να βοηθήσει στο να εμπνεύσει το πάθος για την οργάνωση και να δημιουργήσει μια αίσθηση προσωπικής υπερηφάνειας στους εθελοντές, μέσα από την αίσθηση ότι ανήκουν σε μια σημαντική οργάνωση.

Δομή της οργάνωσης

Αυτό παρέχει στον εθελοντή ένα χάρτη του ποιος είναι ποιος στην οργάνωση. Τα παρακάτω είναι μερικά πράγματα που πρέπει να εξετάσετε κατά τη δημιουργία

ενός οργανωτικού χάρτη:

Αν η οργάνωσή σας σχετίζεται με άλλες οργανώσεις, δημιουργήστε ένα γράφημα που να παρουσιάζει αυτές τις σχέσεις.

Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει εταιρικές σχέσεις, πηγές χρηματοδότησης και οργανώσεις-ομπρέλες κάτω από τις οποίες βρίσκεται και η δική σας.

Προσδιορίστε την ιεραρχία της οργάνωσής σας, εάν υπάρχει. Ποιος αναλαμβάνει κάθε συγκεκριμένο ρόλο και ποια είναι τα καθήκοντα που αναλαμβάνει

σε αυτόν τον ρόλο (εν συντομία).

Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τον εντοπισμό ατόμων με τα οποία ο εθελοντής μπορεί να αλληλεπιδρά σε τακτική βάση. Έχει ο οργανισμός σας Συντονιστή Εθελοντών; (Volunteer Centre of Camrose and District 2008)

« Ποιος εποπτεύει τους εθελοντές, ή με άλλα λόγια, ποιο είναι το άτομο στο οποίο μπορεί να απευθύνεται ο νέος εθελοντής; »

Χάρτης, στοιχεία επικοινωνίας και ώρες λειτουργίας

Ανάλογα με το μέγεθος της οργάνωσής σας, μπορεί να χρειαστεί να δώσετε σε κάθε εθελοντή έναν χάρτη του κτιρίου σας και της γύρω περιοχής. **Η πραγματοποίηση μιας προσωπικής περιήγησης είναι ιδανική για να εξοικειωθεί ο εθελοντής με τον χώρο και να νιώσετε σαν στο σπίτι σας. Είναι σημαντικό να παρουσιάσετε στον εθελοντή το σημείο όπου θα εργάζεται, το σημείο όπου θα βρίσκεται ο προϊστάμενός του και το μέρος στο οποίο μπορεί να κάνει διάλειμμα.** (ibid). Είναι επίσης πολύ

χρήσιμο να του δώσετε πληροφορίες σχετικά με τη μετακίνηση και τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να φτάσει στην εργασία. Επιπρόσθετα, σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης, μπορούν να παρασχεθούν στον εθελοντή μερικά στοιχεία επικοινωνίας. Τέλος, το ενημερωτικό πακέτο μπορεί να αναφέρει τότε η οργάνωση είναι ανοιχτή στο κοινό ή ποιες είναι οι κανονικές ώρες εργασίας. Να είστε σαφείς όσον αφορά την ώρα που πρέπει να εργαστούν οι εθελοντές ή το εάν θα πρέπει να εκτελούν τα καθήκοντά τους εκτός των κανονικών ωρών εργασίας.

Υπογραφή δήλωσης εμπιστευτικότητας και / ή εντύπου συγκατάθεσης

Οι περισσότερες οργανώσεις ζητούν από τους εθελοντές, που μπορεί να αλληλεπιδρούν με τους δικαιούχους, να υπογράψουν τη δήλωση ή το σύμφωνο εμπιστευτικότητας ως νομικό δεσμό για την προστασία των ανθρώπων με τους οποίους εργάζονται και ένα έντυπο συγκατάθεσης που επισημοποιεί τη συμφωνία μεταξύ των εθελοντών και της οργάνωσης, ενώ διασφαλίζει την

ομαλή απομάκρυνση των εθελοντών, σε περίπτωση που η οργάνωση δεν είναι ικανοποιημένη. Αυτό μπορεί να δημιουργήσει τη βάση για μια πιο επαγγελματική σχέση και δέσμευση. Η δήλωση εμπιστευτικότητας μπορεί να περιλαμβάνει (Alberta Government Services και Office of the Information and Privacy Commissioner):

- Πάρτε **ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΛΛΟΓΗ**, τη χρήση και την αποκάλυψη προσωπικών πληροφοριών, εκτός αν είναι ακατάλληλες (π.χ. σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης ή εάν η συγκατάθεση θέτει σε κίνδυνο τη διαθεσιμότητα ή την ακρίβεια των πληροφοριών). Η συγκατάθεση θα πρέπει να βρίσκεται σε μορφή κατάλληλη για το είδος των σχετικών πληροφοριών. Εάν ένα άτομο τροποποιήσει ή αποσύρει τη συγκατάθεσή του, πρέπει να σεβαστείτε τις αλλαγές.
- Συλλέξτε προσωπικά δεδομένα **ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΕΥΛΟΓΟΥΣ ΣΚΟΠΟΥΣ** και μόνο στο βαθμό που είναι λογικό για τους σκοπούς αυτούς. Εάν το κρίνετε κατάλληλο, συλλέξτε προσωπικές πληροφορίες απευθείας από το ενδιαφερόμενο άτομο και ενημερώστε το άτομο για το πώς θα χρησιμοποιήσετε και θα αποκαλύψετε τις πληροφορίες.
- Χρησιμοποιείτε ή αποκαλύψτε προσωπικές πληροφορίες μόνο για τους σκοπούς για τους οποίους συλλέχθηκαν, εκτός εάν οι μεμονωμένες συγκαταθέσεις ή ο νόμος επιτρέπουν τη χρήση ή αποκάλυψη χωρίς τη συναίνεση.

- Κατόπιν αιτήματος, **ΠΑΡΕΧΕΤΕ ΣΤΟ ΑΤΟΜΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ** σχετικά με την ύπαρξη, τη χρήση και τη γνωστοποίηση των προσωπικών δεδομένων του, καθώς και πρόσβαση στις πληροφορίες αυτές, στα πλαίσια του λογικού. Κατόπιν αιτήματος, διορθώστε πληροφορίες που είναι ανακριβείς.
- Βεβαιωθείτε ότι οι προσωπικές πληροφορίες είναι **ΤΟΣΟ ΑΚΡΙΒΕΙΣ, ΟΣΟ ΚΑΙ ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΕΣ** για τους σκοπούς συλλογής. Διασφαλίστε ότι οι προσωπικές πληροφορίες είναι ασφαλείς, και διατηρήστε τις μόνο εφόσον αυτό είναι λογικό, για επιχειρηματικούς και νομικούς λόγους.
- Ορίστε **ΕΝΑ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟ ΑΤΟΜΟ** που θα ελέγχει εάν συμμορφώνεστε με τον νόμο. Διαθέστε πληροφορίες σχετικά με τη διαχείριση των προσωπικών πληροφοριών από την οργάνωση, κατόπιν αιτήματος.

ΠΡΟΤΥΠΟ ΤΟΥ ΕΝΤΥΠΟΥ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ

Ο υπογράφων/ Η υπογράφουσα..... δεσμεύομαι να ενεργήσω σύμφωνα με τις Θεμελιώδεις Αρχές που καθορίζονται από ..
..... (όνομα της οργάνωσης) και να εκπληρώσω τις υποχρεώσεις μου σύμφωνα με τον όρκο εμπιστευτικότητας και τον Κώδικα Δεοντολογίας των Εθελοντών.

Επίσης, δεσμεύομαι να μοιράζομαι τις γνώσεις και την εμπειρία μου με τρόπο που προάγει την εξέλιξη του Εθελοντικού Κινήματος και συμβάλλει στη θετική εικόνα του (όνομα της οργάνωσης)

Εάν δεν εκπληρώσω τις υποχρεώσεις μου ως εθελοντής του
..... (όνομα της οργάνωσης), συμφωνώ να αποδεχθώ οποιαδήποτε απόφαση της οργάνωσης και να απαλλαγώ από τα καθήκοντά του.

Υπογραφή

(προσαρμοσμένο με βάση την πηγή: Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός)

Επικοινωνία

Είναι σημαντικό να διευκρινιστεί ο τρόπος με τον οποίο τα μέλη της ομάδας επικοινωνούν, είτε μέσω μιας εφαρμογής, ενός φόρουμ, ενός email ή ενός συχνού ενημερωτικού δελτίου, το οποίο θα κρατά τα άτομα ενήμερα. Επιπλέον, υπάρχουν οργανώσεις που

διοργανώνουν εβδομαδιαία συνάντηση η οποία είναι υποχρεωτική για όλους. Ανάλογα με το μέγεθος της οργάνωσης και της λειτουργίας της, μπορεί να αρκεί απλώς να προγραμματίσετε συναντήσεις για τους εθελοντές με τους συντονιστές τους.

Σημαντικές πληροφορίες για πιθανούς εθελοντές

Κώδικας δεοντολογίας για εθελοντές

Μπορείτε να συμπεριλάβετε στο εγχειρίδιο σας έναν κώδικα δεοντολογίας για εθελοντές, προκειμένου να αποσαφηνίσετε τη θέση σας στους εθελοντές σας. Ο κώδικας δεοντολογίας αναφέρεται στις αρχές συμπεριφοράς ή

τα πρότυπα που αναπτύχθηκαν από το προσωπικό του προγράμματος, τα οποία οι εθελοντές αναμένεται να διατηρήσουν κατά την εργασία τους στην οργάνωση. Ο κώδικας δεοντολογίας μπορεί να περιλαμβάνει θέματα όπως:

ΑΣΦΑΛΕΙΑ: ακολουθείστε τις τεχνικές και διοικητικές διαδικασίες σύμφωνα με τις οδηγίες, σεβαστείτε και αντιμετωπίστε όλους τους ανθρώπους ως μοναδικά άτομα κ.λπ.

ΕΜΠΙΣΤΕΥΤΙΚΟΤΗΤΑ: τα άτομα έχουν θεμελιώδες δικαίωμα στην προστασία της ιδιωτικής ζωής και της εμπιστευτικότητας των πληροφοριών που σχετίζονται με την υγεία και την κοινωνική τους περίθαλψη κ.λπ.

ΑΚΕΡΑΙΟΤΗΤΑ: αντιμετωπίστε ο ένας τον άλλον και τους δικαιούχους ισότητα, επιδείξτε ειλικρίνεια κ.λπ.

ΑΥΤΟΠΕΙΘΑΡΧΙΑ: ασκείστε αυτοέλεγχο κατά τη διαχείριση του άγχους, του θυμού και της εξάντλησης κλπ.

ΟΜΑΔΙΚΟΤΗΤΑ: προωθήστε τη συμμετοχή και τη συνεργασία ενώ εργάζεστε με άλλους, αναγνωρίστε τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους κ.λπ.

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ: σεβαστείτε και κάντε εποικοδομητικά σχόλια κ.λπ.

ΔΕΣΜΕΥΣΗ: μοιραστείτε και προωθήστε τον πολιτισμό, το σκοπό και τους στόχους του κοινοτικού εθελοντισμού κ.λπ. (ibid; Catholic Relief Services 2012)

ΕΝΔΥΜΑΣΙΑ: Ανάλογα με το συγκεκριμένο εθελοντικό πρόγραμμα, μπορεί να χρειαστεί τα άτομα να ντύνονται με ένα συγκεκριμένο τρόπο σε κάθε θέση εργασίας. Μπορείτε επίσης να θέσετε οποιεσδήποτε άλλες απαιτήσεις.

Ο Καναδικός Κώδικας Συμμετοχής Εθελοντών είναι ένα καλό παράδειγμα (Volunteer Canada 2017): λεπτομερούς εθελοντικού κώδικα και

1. ΤΗΝ ΑΞΙΑ ΤΗΣ ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ.

- Η συμμετοχή των εθελοντών είναι θεμελιώδης για μια υγιή και δημοκρατική κοινωνία.
- Η συμμετοχή των εθελοντών είναι ζωτικής σημασίας για τις ισχυρές και στενά συνδεδεμένες κοινότητες, καθώς προωθεί την αλλαγή και την ανάπτυξη μέσω των συλλογικών προσπαθειών εκείνων που γνωρίζουν καλύτερα την κοινότητα.
- Η συμμετοχή των εθελοντών ενισχύει την ικανότητα των οργανώσεων, καθώς τους παρέχει νέες δεξιότητες, ταλέντα και προοπτικές.
- Η συμμετοχή των εθελοντών είναι προσωπική, καθώς προάγει την αίσθηση του ανήκειν και της γενικής ευημερίας.
- Ο εθελοντισμός σχετίζεται με την οικοδόμηση σχέσεων καθώς συνδέει τους ανθρώπους με κοινούς σκοπούς.

2. ΤΙΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΠΛΑΙΣΙΩΝΟΥΝ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ ΕΘΕΛΟΝΤΗ ΚΑΙ ΤΗΣ ΜΗ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ.

Από τη μία πλευρά, οι φιλανθρωπικές και μη κερδοσκοπικές οργανώσεις αναγνωρίζουν ότι οι εθελοντές αποτελούν ζωτικό ανθρώπινο δυναμικό και γι' αυτό θα παρέχουν την κατάλληλη υποδομή για να υποστηρίξουν τη συμμετοχή των εθελοντών. Από την άλλη πλευρά, οι εθελοντές έχουν ευθύνες και πρέπει να δεσμεύονται ότι θα ενεργούν με σεβασμό προς τον σκοπό, τους ενδιαφερόμενους, την οργάνωση και την κοινότητα.

3. ΠΡΟΤΥΠΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ, ΜΕ ΣΚΟΠΟ ΝΑ ΕΞΑΣΦΑΛΙΣΤΕΙ Η ΕΠΙΤΥΧΗΜΕΝΗ ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΕΘΕΛΟΝΤΩΝ, ΚΑΙ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΟΥΝ ΤΙΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΟΣΟ ΤΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΟΣΟ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΘΕΛΟΝΤΩΝ ΤΗΣ.

Η σημασία της αυτό-προστασίας για τον εθελοντή

Θυμηθείτε: ένας εξαντλημένος εθελοντής ανθρωπιστικών οργανώσεων και των δεν βοηθά κανέναν. Αυτό δεν αποτελεί εθελοντών. ασυνήθιστο σενάριο μεταξύ των

« Μερικές φορές, οι εθελοντές είναι τόσο απασχολημένοι στην προσπάθειά τους να φροντίσουν τους άλλους, που ξεχνούν να φροντίσουν σωστά τον εαυτό τους. »

. Ως εκ τούτου, είναι πολύ σημαντικό οι πληροφορίες ή να αφιερωθεί μια να συμπεριληφθούν αυτού του είδους περίοδος κατάρτισης για αυτόν τον λόγο.

Σημεία που πρέπει να εστιάσετε:

- ▶ Να κάνετε σωστή διατροφή
- ▶ Να πίνετε πολλά υγρά
- ▶ Να κάνετε συχνά μπάνιο
- ▶ Να διατηρείτε τα χέρια σας καθαρά, ακόμα και εάν η πρόσβαση σε νερό και σαπούνι δεν είναι πάντα εύκολη
- ▶ Να κοιμάστε καλά
- ▶ Να ξέρετε να λέτε όχι, όταν χρειάζεται
- ▶ Να πάτε για περπάτημα, να κάνετε διαλογισμό, να πάτε για τρέξιμο κ.λπ.
- ▶ Να είστε καλοί με τον εαυτό σας. Ακόμα και για έναν πολύ καλό εθελοντή, μερικές φορές τα πράγματα δεν πάνε όπως εκείνος επιθυμεί.

Συμπεράσματα

Σε αυτούς τους ιδιαίτερους καιρούς, οι εθελοντές αποτελούν, χωρίς αμφιβολία, έναν από τους ακρογωνιαίους λίθους της κοινωνίας μας, μια πραγματική έμπνευση, καθώς είναι ικανοί να φέρουν ένα μήνυμα ελπίδας για τον κόσμο.

Οι διαφορές στις έννοιες του εθελοντισμού απαιτούν, σε πολλές περιπτώσεις, διαφορετικές πολιτικές. Επιπλέον, λόγω του ότι οι τομείς συμμετοχής καθίστανται ευρύτεροι για τα προγράμματα εθελοντισμού και αυξάνονται οι εμπλεκόμενες οργανώσεις, απαιτούνται νέα στοιχεία για την αντιμετώπιση των νέων προκλήσεων. Η διαχείριση του εθελοντισμού παραμένει μια μεγάλη πρόκληση, λόγω της πολυπλοκότητας και της ποικιλομορφίας του εθελοντικού τομέα σε όλες τις χώρες της ΕΕ. Για να μπορεί να εκφραστεί η πλήρης δυναμική του διασυννοητικού εθελοντισμού, τα υφιστάμενα εμπόδια πρέπει να καταργηθούν με τον καθορισμό ενιαίων προτύπων σε ολόκληρη την ΕΕ.

Αν και τα οφέλη και τα κίνητρα του εθελοντισμού ποικίλλουν ανάλογα την περιοχή, ο αντίκτυπος του εθελοντισμού υπογραμμίζει, μεταξύ άλλων, τις θετικές του επιπτώσεις στον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων, στην κοινωνική συνοχή, στην οικονομική ανάπτυξη, στην υγεία και

στην πολιτιστική ολοκλήρωση. Συνεπώς, η ανάγκη για συνεργασίες με εξωτερικούς φορείς είναι επείγουσα για την περαιτέρω ανάπτυξη των προγραμμάτων και την εξασφάλιση χρηματοδότησης για τις μακροχρόνιες επιπτώσεις τους.

Η διαχείριση εθελοντών πρέπει να είναι μια λεπτομερής αλλά απλή διαδικασία για όλους τους εμπλεκόμενους. Οι χρήσιμες συμβουλές πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την απασχόληση σχεδιάστηκαν με τρόπο που σέβεται τα δικαιώματα και τις ευθύνες των εθελοντών και ενθαρρύνει τη λήψη πρωτοβουλιών. Στο πλαίσιο αυτό, ο ρόλος του επόπτη ή/και του συντονιστή εθελοντών είναι ουσιαστικός για την αποτελεσματική διαχείριση του προγράμματος.

Επιπλέον, οι τάσεις της παγκοσμιοποίησης και η ανάγκη για πιο ποικιλόμορφα προγράμματα εθελοντισμού δημιουργούν πολύπλοκες προκλήσεις που, αν αντιμετωπιστούν, μπορούν να οδηγήσουν σε φανταστικά αποτελέσματα. Αξίζει, συνεπώς, να γίνει προσπάθεια για να εφαρμοστούν πολιτικές χωρίς αποκλεισμούς και να ξεπεραστούν τα εμπόδια με την πολιτισμική κατάρτιση, να επιτευχθεί η πολιτισμική ενσωμάτωση στις κοινότητες.

Παρόλο που οι εθελοντές αποτελούν

αναπόσπαστο μέρος της κοινωνίας και πολλών οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών σήμερα, ο αντίκτυπός τους είναι αναμφισβήτητα σημαντικός. Ανάλογα με τον τομέα συμμετοχής τους, η διαδικασία απασχόλησης, διαχείρισης και ενθάρρυνσής τους μπορεί να είναι διαφορετική, κατά καιρούς, ακόμη και εντός της ίδιας χώρας. Είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι οι παγκόσμιες αντιλήψεις θα μπορούσαν να σταθεροποιηθούν και να απλοποιήσουν τις διαδικασίες για τη διαχείριση των

εθελοντών, αλλά και να περιορίσουν τον κίνδυνο για τους διάφορους τρόπους με τους οποίους ο εθελοντισμός ασκείται και εφαρμόζεται σε παγκόσμιο επίπεδο.

Δεδομένου ότι ο κόσμος εξελίσσεται ταχύτατα, το περιεχόμενο αυτού του εγχειριδίου θα πρέπει να αντιμετωπίζεται με ευελιξία και κάθε οργάνωση έχει την υποχρέωση να το προσαρμόζει πάντα στις ανάγκες της, να λαμβάνει θετικά και αρνητικά σχόλια και να συνεχίζει να το βελτιώνει με κάθε δυνατό τρόπο.

« 1 δισεκατομμύριο εθελοντές
αφιερώνουν το χρόνο τους
για να κάνουν τη διαφορά.
Μπορούμε να κάνουμε το
καλύτερο δυνατό για να
τους ωθήσουμε να γίνουν
καλύτεροι. »

Βιβλιογραφία

Aguila N. "Supervision and Management of Volunteers", Florida Literacy, <https://floridaliteracy.org/toolkitfiles/GuideSupervision.pdf> (τελευταία πρόσβαση 06/10/2018)

Alberta Government Services, "Personal Information Protection Act" <http://servicealberta.ca/pipa-overview.cfm> (τελευταία πρόσβαση 06/10/2018)

American Red Cross (2014) "Volunteer Handbook" Connecticut and Rhode Island Region, https://www.redcross.org/content/dam/redcross/atg/Chapters/Division_10_-_Media/Connecticut/Connecticut_-_PDFs/CT-RI-volunteer-handbook-8-14.pdf (τελευταία πρόσβαση 06/10/2018)

Australian Multicultural Foundation, Judith Miralles& Associates and Volunteering Australia (2007). "Training Manual: Recruiting and Supporting Volunteers from Diverse Cultural and Linguistic Backgrounds", Volunteering Australia.

Australian Multicultural Foundation & Volunteering Australia (in press) "National Survey of Volunteers from Diverse and Linguistic Backgrounds", Melbourne: Volunteering Australia.

Bekkers, R. (2012) "Trust and Volunteering: Selection or Causation?" Political Behavior, Vol.34 (2) pp. 225–247

CAL Insurance "Sample Manual for Volunteers", <http://www.cal-insure.com/nonprofit/Sample%20Manual%20for%20Volunteers.pdf>, (τελευταία πρόσβαση 06/10/2018)

Calgary Immigrant Aid Society, 2005, Culturally Diverse Youth and Volunteerism, Ottawa: Volunteer Canada.

Catholic Relief Services (2012) "CRS Guide to Working with Volunteers", Caroline Bishop

Chatterjee S. (2016) "The United Nations Volunteer: From Global to Local". Inter Press Service, <http://www.ipsnews.net/2016/12/the-united-nations-volunteer-from-global-to-local/>, (τελευταία πρόσβαση 06/10/2018)

Cnaan, RA, Amroffell, LM. (1994) "Mapping volunteer activity". Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly 23, pp. 335–351

Cnaan, Ram A., Femida Handy, Margaret Wadsworth. (1996) "Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations", Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, Vol. 25, No. 3, pp.364–383

European Parliament (2008), "Report on the role of volunteering in contributing to economic and social cohesion", <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+V0//EN> , (τελευταία πρόσβαση 05/10/2018)

HellenicRedCross, ΔείγμαΥπεύθυνηςΔήλωσηςΕθελοντή

Flintshire County Council (2016), "Handbook for Volunteer Supervisors", <https://www.flintshire.gov.uk/en/PDFFiles/Jobs-and-Careers/Volunteering/Handbook-for-Supervisors-of-Volunteers.PDF> , (τελευταία πρόσβαση 05/10/2018)

Frendo M. (2012) "Broad-based and targeted volunteer recruitment: What works?", Michigan State University, http://www.canr.msu.edu/news/broad_based_and_targeted_volunteer_recruitment_what_works , (τελευταία πρόσβαση 05/10/2018)

Fritz J. (2018a) "3 Ways to Recruit Volunteers for Your Nonprofit, Which of These Works for You?", The Balance Small Business, <https://www.thebalancesmb.com/recruit-volunteers-for-your-nonprofit-2502581> (τελευταία πρόσβαση 05/10/2018)

Fritz J. (2018b) "The Basics of Volunteer Orientation and Training", The Balance Small Business, <https://www.thebalancesmb.com/recruit-volunteers-for-your-nonprofit-2502581> (τελευταία πρόσβαση 05/10/2018)

Hands On Network "Working with Diverse Volunteers", <https://www.vistacampus.gov/book/export/html/11057> (τελευταία πρόσβαση 03/10/2018)

Hatziprokopiou, P. (2006), "Globalisation and contemporary immigration to SouthernEuropean cities: social exclusion and incorporation of immigrants in Thessaloniki.", Amsterdam: Amsterdam University Press.

Johnson T. (2017) Volunteer Pro, <https://volpro.net/enhance-volunteer-training-with-peer-mentoring/> (τελευταία πρόσβαση 03/11/2018)

KnowHowNonProfit. (2018) “The Volunteer Recruitment Process”, https://knowhownonprofit.org/your-team/volunteers/recruiting/copy_of_process# , (τελευταία πρόσβαση 04/10/2018)

Lindsey A., King E., Membere A. & Cheung H. (2017), “Two Types of Diversity Training that Really Work”, Harvard Business Review, <https://hbr.org/2017/07/two-types-of-diversity-training-that-really-work>, (τελευταία πρόσβαση 06/10/2018)

Oddis, K., Bernard, J., Sackler, H., Kern, S., Calloway, M., & O'Neill, M. A. (2000). “Best practices for developing a volunteer program.” <http://www.gosv.state.md.us/volunteerism/bestprac/sec/00.htm> (τελευταία πρόσβαση 06/10/2018)

Pospíšilová, T. (2011) “Grassroots Volunteering: Definitions, Concepts and Themes”, Grassroots Europe for Local Wellbeing Initiative, http://www.dcul.cz/pdf/grassroots_volunteering_AGORA.pdf (τελευταία πρόσβαση 06/10/2018)

ProAsyl (2018). Ehrenamtliche engagieren! Abgerufen am 03.04.2018 von: <https://www.proasyl.de/ehrenamtliches-engagement/> (τελευταία πρόσβαση 06/10/2018)

ILO, “Volunteer work”, https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/WCMS_470308/lang-en/index.htm (τελευταία πρόσβαση 06/10/2018)

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (2015), “Global Review on Volunteering Report”.

UN (2018) “The thread that binds, Volunteerism and community resilience”, Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών, <https://www.unv.org/sites/default/files/2018%20The%20thread%20that%20binds%20final.pdf> , (τελευταία πρόσβαση 08/10/2018)

United Nations 2011 „State of the World’s Volunteerism Report, 2011: Universal Values for Global Well-being“ United Nations Volunteers

University of Calabria, Leibniz University Hanover, Aristotle University of Thessaloniki & Hellenic Red Cross (2018) “Volunteering Among Immigrants” National Reports Italy, Germany, Austria, Greece, European Commission

Victorian Health Promotion Foundation. (2012) “Volunteering Indicator Overview”, https://www.vichealth.vic.gov.au/-/media/Indicators/Overview-sheets/16/VH_IO_Volunteering.pdf?la=en&hash=CF38BBBA944359E3437976106B055F6C0BF96AA1 (τελευταία πρόσβαση 08/10/2018)

Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation (VIDC) and Football Association of Ireland (FAI). (2016) “Handbook on Volunteering of Migrants in Sports Clubs and Organisations”, European Sport Inclusion Network.

Volonteurope (2018) “Measuring the impact of the volunteering” Position paper, Πρόγραμμα „Ευρώπη για τους πολίτες“, https://volonteurope.eu/wp-content/uploads/2018/03/Measuring-impact_Paper_Final.pdf?3bf4ea (τελευταία πρόσβαση 04/10/2018)

Volunteer Canada (2017). “Canadian Code for Volunteer Involvement”, https://volunteer.ca/vdemo/ResearchAndResources_DOCS/Volunteer_Canada_Canadian_Code_for_Volunteer_Involvement_2017.pdf (τελευταία πρόσβαση 04/10/2018)

Volunteer Centre of Camrose and District (2008). “Creating an Orientation Manual for Volunteers, A Template For Non-Profit Organizations”.

Volunteer Hub “7 Elements to a Successful Volunteer Training Program”, <https://www.volunteerhub.com/blog/volunteer-training-program/> (τελευταία πρόσβαση 04/10/2018)

TNS Political & Social (2015) “Flash Barometer 408 European Youth”, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/flash/fl_408_en.pdf , (τελευταία πρόσβαση 06/10/2018)

WEBSITE

www.vai-project.eu

MAIL

info@vai-project.eu

FACEBOOK | TWITTER | INSTAGRAM

VAI – Volunteering Among Immigrants

This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund. Responsibility for the information and views set out in this publication lies entirely with the authors.



Design: Alena Klinger | www.alenak.de

Το Εγχειρίδιο Προσανατολισμού για τον Εθελοντισμό ανταποκρίνεται στο μεταβαλλόμενο τοπίο του εθελοντισμού που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί που εμπλέκονται σε προγράμματα εθελοντισμού ή που ενδιαφέρονται να ξεκινήσουν ένα εθελοντικό πρόγραμμα. Με βάση τα πορίσματα της έρευνας για τον εθελοντισμό που διεξάγεται σε τέσσερις ευρωπαϊκές χώρες, εισάγει στην ίδια την έννοια του εθελοντισμού, τους τύπους, τους τομείς συμμετοχής, τα κίνητρα και τα οφέλη, καθώς και τον οικονομικό και κοινωνικό αντίκτυπό του. Επιπλέον, παρέχει έναν οδηγό για τη διαχείριση του εθελοντισμού σε 7 βήματα που περιλαμβάνουν τις απαραίτητες διαδικασίες πριν και μετά την πρόσληψη, παρουσιάζει παραδείγματα βέλτιστων πρακτικών και παρέχει πρότυπα για ένα εξατομικευμένο Ε γ χ ε ι ρ ί δ ι ο Προσανατολισμού για οργανισμούς.



WEBSITE

www.vai-project.eu

MAIL

info@vai-project.eu

FACEBOOK | TWITTER | INSTAGRAM

VAI – Volunteering Among Immigrants

This project was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund. Responsibility for the information and views set out in this publication lies entirely with the authors.

