

Άνοιξες  
την  
πόρτα;



Τα στάδια προσέλκυσης νέων εθελοντριών



Δεν θα πρέπει να  
αντιμετωπίζουμε τους νέους,  
ως τους αυριανούς ηγέτες,  
ούτε ως τη μελλοντική μας  
ελπίδα. Οι νεαροί εθελοντές  
είναι οι σημερινοί ηγέτες και το  
μέλλον ξεκινάει σήμερα.

## Τί αντιμετωπίζουν οι νέοι σήμερα;

Η ζωή και το μέλλον (εργασιακό και προσωπικό) των νέων επηρεάζονται από οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες.

Πιο συγκεκριμένα οι παράγοντες αυτοί είναι:

- **Η δυσκολία ένταξης στην αγορά εργασίας**, που εντείνεται με τις συνεχείς αλλαγές των επαγγελμάτων (κατάργηση παλαιών και δημιουργία νέων) και τις διαρκώς μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες
- **Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας**, με το παράδοξο φαινόμενο πάνω από το 57,6% των νέων να είναι άνεργοι\*, αν και βρίσκονται στην πιο παραγωγική τους ηλικία, και από την άλλη οι εργαζόμενοι νέοι να εργάζονται με εντατικούς ρυθμούς, με πολλές ώρες εργασίας πέραν του θωρου, με ελαστικές συνθήκες εργασίας κ.λπ.
- **Η τεχνολογική πρόοδος**, που οδήγησε στην αύξηση του παγκόσμιου ανταγωνισμού και στους γρήγορους ρυθμούς εξέλιξης των πάντων με ριζικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, απαιτώντας ευελιξία, δημιουργικότητα και πολλές δεξιότητες από τους εργαζόμενους, για να μπορούν να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της εκάστοτε εργασίας
- **Το διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον** με τις ραγδαίες εξελίξεις και αλλαγές στις οποίες υπόκειται, απαιτεί από τους εργαζόμενους εμπλουτισμό γνώσεων και δεξιοτήτων, ώστε να προσαρμόζονται ευκολότερα
- **Η άμεση σχέση μεταξύ δεξιοτήτων του εργαζόμενου και των ευκαιριών για εργασία** είναι ιδιαίτερα έντονη (αποτέλεσμα αυτού είναι το γεγονός ότι οι περιορισμένες δεξιότητες οδηγούν σε περιορισμένες ευκαιρίες εύρεσης εργασίας)

\*[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics)

- **Η νεότητα**, ως περίοδος αναμονής για την ένταξη στην αγορά εργασίας, επηρεάζει τις απόψεις των νέων για τους ρόλους που μπορούν να αναλάβουν, με αποτέλεσμα οι ρόλοι αυτοί να έχουν περιοριστεί. Αποτέλεσμα είναι ο περιορισμός των εμπειριών, άρα και των ευκαιριών που παρουσιάζονται, για την ανάληψη ευθυνών και τη θετική συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο. Αυτό οδηγεί στο σταδιακό αποκλεισμό των νέων από τις πραγματικά παραγωγικές εργασίες και ρόλους της κοινωνίας.
- **Ο περιορισμός στην ανάληψη ρόλων υπονομεύει την αυτοεκτίμηση** των νέων και σταδιακά την ικανότητα ανάληψης δράσης, γεγονός που τους καθιστά απροετοίμαστους για το μέλλον.
- **Οι νέοι λαμβάνουν αρνητικά μηνύματα από την κοινωνία.** Τους αποδίδονται τις περισσότερες φορές χαρακτηριστικά, όπως ο εγωισμός, η απάθεια, η έλλειψη στόχων, κλπ.

Έτσι, παραμένουν μια ανεκμετάλλευτη πηγή εργαζομένων και εθελοντών. Γνωρίζουμε όμως, από την πολύχρονη εμπειρία μας, ότι οι νέοι δεν «πάσχουν» από έλλειψη προθυμίας, αντιθέτως επιθυμούν να αναλαμβάνουν ενεργούς ρόλους στην κοινωνία, εφόσον οι ικανότητές τους αντιμετωπίζονται με σεβασμό και λαμβάνουν την κατάλληλη υποστήριξη.



## Οι νέοι και ο εθελοντισμός

### Τα οφέλη από την εθελοντική συμμετοχή των νέων

Οι νέοι παραμένουν ένας ανεκμετάλλετος πόρος στην σημερινή κοινωνία. **Δεν θα πρέπει να τους αντιμετωπίζουμε, ως τους αυριανούς ηγέτες ούτε ως τη μελλοντική μας ελπίδα. Οι νεαροί εθελοντές είναι οι σημερινοί ηγέτες και το μέλλον ξεκινάει σήμερα.**

Τα πλεονεκτήματα από τη συμμετοχή των νέων στους εθελοντικούς οργανισμούς είναι πολλά και άμεσα. Με την κατάλληλη δε, εκπαίδευση και υποστήριξη, τα όρια της προσφοράς των νέων είναι απεριόριστα και η συνεισφορά προς την κοινωνία τεράστια. Έχουν οράματα, ιδέες, ενθουσιασμό, αποθέματα ενέργειας, προοπτικές εξέλιξης, γνώσεις, δεξιότητες, εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες και προσωπικές εμπειρίες, σημαντικές για το σχεδιασμό και υλοποίηση δράσεων από τις εθελοντικές οργανώσεις.

Είναι σημαντικό να **επενδύουν** οι οργανώσεις στους νέους, δίνοντάς τους την ευκαιρία να αναδείξουν τις δυνατότητές τους και να αξιοποιήσουν τις δεξιότητες και τα talenta τους. Αυτή η «επένδυση» θα οδηγήσει στη δέσμευσή τους στο φορέα της επιλογής τους, σε συγκεκριμένες δράσεις και σκοπούς, έχοντας πάντα ως γνώμονα το γενικότερο καλό του κοινωνικού συνόλου. Είναι όμως, εξίσου σημαντικό να αναγνωρίζονται τα επιτεύγματά τους, μιας και, μέσω της ενθάρρυνσης για εθελοντική συμμετοχή, αποκτούν τις συνήθειες και τη νοοτροπία του ενεργού πολίτη, με αποτέλεσμα την ανάπτυξη μιας νέας γενιάς εθελοντών για το μέλλον.

## Τα χαρακτηριστικά των νέων και οι ενδεχόμενες δυσκολίες συμμετοχής τους σε εθελοντικές οργανώσεις

Τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά των νέων που επιθυμούν να συμμετέχουν σε δράσεις εθελοντικών οργανώσεων είναι:

- Έχουν διαφορετική οπτική γωνία από εκείνη των ενηλίκων.
- Συνήθως, είναι πιο προοδευτικοί από τους ενήλικες και πιο ανοιχτοί σε νέες ιδέες και πληροφορίες.
- Είναι πιο ευέλικτοι, συνήθως με λιγότερες προκαταλήψεις και προσαρμόζονται ευκολότερα.
- Είναι συνήθως ενθουσιώδεις και παρορμητικοί.
- Προετοιμάζονται και εκπαιδεύονται για να αναδειχθούν, ως η νέα γενιά εθελοντών και υποστηρικτών, καθώς και ως η νέα γενιά ηγετών.

Δυσκολίες για τη συμμετοχή των νέων σε εθελοντικές οργανώσεις είναι οι εξής:

- Οι νέοι εθελοντές δεν μπορούν να δεσμευτούν για μεγάλα χρονικά διαστήματα, ενώ μερικές φορές δεν είναι συνεπείς και αδυνατούν να φέρουν σε πέρας αυτό που ανέλαβαν.
- Οι νέοι επιθυμούν και αποδίδουν καλύτερα, όταν η εκπαιδευτική διαδικασία είναι προσαρμοσμένη στις ανάγκες και τις δυνατότητές τους. Το ίδιο ισχύει και για τη διαδικασία εποπτείας της εθελοντικής τους προσφοράς, η οποία πρέπει να είναι προαπαιτούμενο για κάθε οργάνωση.
- Οι νέοι εθελοντές έχουν ανάγκη αναγνώρισης της προσφοράς τους που διαφέρει από εκείνη που χρειάζονται τα έμπειρα στελέχη των οργανώσεων. Οι οργανώσεις οφείλουν να το λάβουν υπόψη τους και να προσαρμοστούν σε αυτό.



## Τα οφέλη των νέων από τον εθελοντισμό

Το μεγαλύτερο όφελος είναι η κοινωνικοποίησή τους. Αποκτούν συνείδηση των ικανοτήτων τους, των δυνατοτήτων τους καθώς και των ορίων τους.

Πιο συγκεκριμένα:

### 1. Προσωπική ανάπτυξη

- Ενίσχυση της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης.
- Ρεαλιστική αποτίμηση των ικανοτήτων - δεξιοτήτων - ορίων - αδυναμιών - ταλέντων
- Αυτογνωσία
- Αίσθημα προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο
- Αίσθημα ικανοποίησης για την παρεχόμενη προσφορά
- Ανάλυση ευθυνών - πρωτοβουλιών
- Καλλιέργεια δεξιότητας συνεργασίας
- Καλλιέργεια της κοινωνικοποίησης
- Αίσθημα ανεξαρτησίας και επάρκειας
- Ικανότητα καθορισμού της πορείας τους στη ζωή

### 2. Κοινωνική Ευαισθητοποίηση

- Ευαισθητοποίηση για κοινωνικά ζητήματα
- Αναγνώριση και αποδοχή της διαφορετικότητας των ανθρώπων
- Διάθεση για προσφορά στις κοινωνικά ευάλωτες ομάδες πληθυσμού
- Καλλιέργεια αίσθησης κοινωνικής δικαιοσύνης
- Συνειδητοποίηση της αξίας της εθελοντικής προσφοράς στο κοινωνικό σύνολο
- Καλλιέργεια της ιδιότητας του ενεργού πολίτη

### 3. Απόκτηση εμπειρίας και γνώσεων

- Απόκτηση γνώσεων για τη δομή, τη λειτουργία και τις υπηρεσίες, τα προγράμματα και τις μεθόδους δράσης της εθελοντικής οργάνωσης.
- Εμπειρία εργασίας και εργασιακών συνθηκών.
- Δυνατότητα ανάδειξης προσωπικών δυνατοτήτων - ικανοτήτων- ταλέντων.
- Δυνατότητα εξερεύνησης των προσωπικών ενδιαφερόντων
- Απόκτηση εμπειριών που μπορούν να εμπλουτίσουν το βιογραφικό του εθελοντή και να βοηθήσουν στην εύρεση εργασίας
- Διεύρυνση του κοινωνικού τους δικτύου που θα βοηθήσει αργότερα στην αναζήτηση εργασίας
- Δυνατότητα εξερεύνησης επιλογών καριέρας
- Εμπειρία στη συνεργασία με άλλους φορείς

### 4. Ανάπτυξη δεξιοτήτων

- Ενίσχυση δεξιοτήτων, μέσω της πρακτικής εξάσκησης.
- Ανάπτυξη νέων εργασιακών δεξιοτήτων.
- Καλλιέργεια δεξιότητας για τη λήψη αποφάσεων και την επίλυση προβλημάτων.
- Διαρκές ενδιαφέρον για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων.
- Αυξημένη ικανότητα μάθησης μέσω εμπειρίας.
- Ευκαιρίες ανάπτυξης ηγετικών δεξιοτήτων.



## Η προσέλκυση των νέων εθελοντών

### Γενικά

Ο συνηθέστερος τρόπος προσέγγισης νέων εθελοντών σε εθελοντικές οργανώσεις είναι από κάποιον γνωστό, με τη μέθοδο «από στόμα σε στόμα».

Άλλοι τρόποι προσέγγισης είναι η **ανάρτηση ανακοινώσεων ή αγγελιών στον τύπο** παράλληλα με **αναρτήσεις σε δημόσιους χώρους** (αφίσες, δελτία τύπου, κ.λπ.).

Τα τελευταία χρόνια με την άνθηση της τεχνολογίας **ανακοινώσεις μπορούν να αναρτηθούν σε επιλεγμένους διαδικτυακούς τόπους.**

**Η παρουσίαση της ταυτότητας και της δράσης της οργάνωσης σε επιλεγμένους τόπους** (όπως εκπαιδευτικά ιδρύματα, συνεντεύξεις σε εφημερίδες και περιοδικά κ.λπ.) είναι επίσης ένας τρόπος προσέλκυσης εθελοντών.

Είναι σημαντικό να σημειώσουμε εδώ, ότι η επιτυχημένη προσέλκυση επιτυγχάνεται, όταν η οργάνωση στρέφεται στους κατάλληλους υποψηφίους εθελοντές, για συγκεκριμένη δράση. Δηλαδή, η **πρόσκληση για συνεργασία ενδείκνυται να πραγματοποιείται στον κατάλληλο χώρο και στα κατάλληλα άτομα για την προσφερόμενη θέση εθελοντικής εργασίας**, όπως π.χ. μία θέση τεχνικής υποστήριξης καλό είναι να ανακοινώνεται σε σχολές προγραμματιστών. Στο πλαίσιο αυτό, η **αποτελεσματική προσέλκυση νεαρών εθελοντών βασίζεται στη σαφή και λεπτομερή περιγραφή της θέσης εθελοντικής εργασίας.**

Τρεις είναι οι βασικές πρακτικές στην προσέλκυση των νεαρών εθελοντών:

1. Η **ανάρτηση των ανακοινώσεων για τις θέσεις εθελοντικής εργασίας σε χώρους που κινούνται οι νέοι** (πχ σχολεία, πανεπιστήμια, φροντιστήρια, πολιτιστικοί σύλλογοι) με έμφαση στο διαδίκτυο

2. Η προσέγγιση και ενημέρωση ατόμων που κατέχουν θέσεις ευθύνης και κινούνται σε χώρους που υπάρχουν νέοι, όπως διευθυντές σχολείων, καθηγητές, σύμβουλοι καθώς και τους γονείς εφήβων και νέων.

3 Η απλή και κατανοητή περιγραφή της θέσης της εθελοντικής εργασίας, αποφυγή τεχνικών όρων, με παράλληλη επισήμανση ότι, πριν την υλοποίηση της δράσης, θα προηγηθεί εκπαίδευση των εθελοντών.

Στην περιγραφή θα ήταν καλό να αναφέρονται:

- Οι δεξιότητες που θα αναπτύξει ο εθελοντής και οι εμπειρίες που θα αποκομίσει από την εμπλοκή του.
- Ο στόχος της δράσης ή του προγράμματος και των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων του (ορατά και άμεσα)
- Η χρονική διάρκεια των δράσεων ή της δράσης που θα κληθούν να συμμετάσχουν οι εθελοντές (καλό είναι οι δράσεις να είναι σύντομες και εντατικές)
- Η επιβράβευση και αναγνώριση της προσφοράς τους (βεβαίωση συμμετοχής, συστατική επιστολή, κλπ)

Η εμπειρία των οργανώσεων στην προσέγγιση - προσέλκυση εθελοντών έχει καταδείξει τα ακόλουθα έξι σημεία που άπτονται των ενδιαφερόντων των εθελοντών και τα οποία είναι καλό να ενσωματώνονται στα προγράμματα προσέλκυσης που σχεδιάζουν και εφαρμόζουν οι οργανώσεις:

**1. Χρονική διάρκεια εμπλοκής:** ο καθορισμός της χρονικής διάρκειας ενός προγράμματος ή μιας δράσης, είναι απαραίτητο να αναφέρεται **ξεκάθαρα και συγκεκριμένα**, ώστε κάθε εθελοντής να γνωρίζει εκ των προτέρων, πόσο χρόνο θα χρειαστεί να επενδύσει σε αυτό, άρα να μπορεί να οργανώσει το προσωπικό του πρόγραμμα, εντάσσοντας σε αυτό και τη συμμετοχή του στη συγκεκριμένη δράση.

- 2. Έγκυρη και πλήρης ενημέρωση:** Παροχή πληροφοριών για την εθελοντική οργάνωση, όπως: οι σκοποί, οι αρχές, οι αξίες, οι τομείς δράσης, ο εξυπηρετούμενος πληθυσμός, το οργανόγραμμα των υπηρεσιών, τα εθελοντικά στελέχη που ασκούν διοίκηση. Επιπρόσθετα, την πλήρη ανάπτυξη του προγράμματος ή της δράσης στην οποία θα κληθούν να συμμετάσχουν οι εθελοντές. Πρέπει να γνωρίζουν επακριβώς τις απαιτήσεις του εκάστοτε προγράμματος ή δράσης, τις παραμέτρους και τα σημαντικά δεδομένα, ώστε να φέρουν σε πέρας την εργασία που θα αναλάβουν. Είναι απαραίτητη η συνεχής παροχή πληροφοριών για τη δράση από τα στελέχη της οργάνωσης.
- 3. Απόκτηση εμπειρίας και κίνητρα συμμετοχής:** Είναι σημαντικό να γνωρίζουν οι εθελοντές εκ των προτέρων, ποιό θα είναι το προσωπικό τους όφελος αναφορικά με την ανάπτυξη δεξιοτήτων και πώς θα μπορέσουν να τις εξαργυρώσουν στην αναζήτηση εργασίας και στην επαγγελματική τους καριέρα. Αυτό έχει άμεση σχέση και με τα κίνητρα που δίνει η οργάνωση στους εθελοντές της όπως είναι οι συστάσεις, η βεβαίωση συμμετοχής κ.λπ.
- 4. Ποικιλία εμπειριών:** από την συμμετοχή τους σε διάφορα προγράμματα και δράσεις του φορέα θα μπορέσουν να εξερευνήσουν τα ατομικά τους ενδιαφέροντα.
- 5. Παροχή υποδομής και υποστηρικτικού περιβάλλοντος:** Η εθελοντική οργάνωση πρέπει να παρέχει υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας στους εθελοντές της και την κατάλληλη υποδομή, ώστε και εκείνοι να αισθάνονται ενεργά μέλη της οργάνωσης και να «εργάζονται» σε ένα ικανοποιητικό περιβάλλον.
- 6. Διασκέδαση:** Είναι σημαντικό οι εθελοντές, πέραν όλων των άλλων εμπειριών που θα αποκομίσουν από τη συμμετοχή και την εμπλοκή τους σε έναν εθελοντικό οργανισμό, να περνάνε καλά. Να είναι ευχάριστη η εμπειρία τους, να διασκεδάζουν.



## Προετοιμασία και εκπαίδευση

Η εκπαίδευση των εθελοντών είναι απαραίτητη προϋπόθεση για τη μελλοντική τους συμμετοχή σε δράσεις και προγράμματα της οργάνωσης. Η απαρχή όλων όμως, είναι η παρουσίαση της οργάνωσης, των στόχων, των σκοπών, των αξιών που τη διέπουν, των καταστατικών της δεσμεύσεων, των πολιτικών της, των δράσεων που επιλέγει συνοδευόμενα από ένα σύντομο ιστορικό της.

Η παρουσίαση της οργάνωσης εξασφαλίζει την κατανόηση του πλαισίου δράσης από τους νέους εθελοντές.

Ο προσανατολισμός των εθελοντών θα πρέπει να περιλαμβάνει τις εξής ενότητες:

- Σύντομο ιστορικό της οργάνωσης (συμπεριλαμβάνει τους σκοπούς, τις αξίες, τις καταστατικές δεσμεύσεις και τις δράσεις της)
- Εισαγωγή στην έννοια του εθελοντισμού - τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις του εθελοντή
- Οι στόχοι και οι προτεραιότητες οργάνωσης
- Η δομή και το οργανόγραμμα της οργάνωσης
- Το πρόγραμμα της οργάνωσης
- Ο ρόλος των εθελοντών της οργάνωσης γενικά, αλλά και ειδικότερα στη συγκεκριμένη δράση που θα κληθεί να προσφέρει εθελοντική εργασία
- Γνωριμία με το υπάρχον επαγγελματικό προσωπικό και τους υπευθύνους της οργάνωσης
- Γνωριμία με τα μέλη της ομάδας εργασίας για το πρόγραμμα

Η εκπαίδευση των εθελοντών θα πρέπει να είναι εξειδικευμένη και λεπτομερής. Στόχος της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι να εξοπλίσει τους εθελοντές με τις προαπαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες, ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν στην υπηρεσία που θα κληθούν να παράσχουν, τόσο πριν την έναρξη κάθε δράσης, όσο και κατά τη διάρκειά της.

Αναφορικά με την εκπαιδευτική διαδικασία:

- Βάση της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι ο **εντοπισμός** των εκπαιδευτικών αναγκών των εθελοντών και πάντοτε σε σχέση με τις απαιτήσεις της δράσης ή του προγράμματος που θα υλοποιήσουν.
- Θα πρέπει να καθοριστούν **οι στόχοι της εκπαίδευσης** που καταδεικνύουν τί απαιτείται από τον εθελοντή, πάντα στα πλαίσια ενός ρεαλιστικού και ευέλικτου χρονικού πλάνου.
- Θα πρέπει να γίνει πολύ προσεκτική επιλογή **των εκπαιδευτικών μεθόδων**, ώστε να ανταποκρίνονται στο αντικείμενο της εκπαίδευσης. Είναι σημαντικό να χρησιμοποιείται ποικιλία μεθόδων, με τον καλύτερο δυνατό συνδυασμό τους.
- Θα πρέπει να είναι μια διαρκής διαδικασία για την οργάνωση, διαβαθμισμένη σε επίπεδα, ανάλογα με την εμπειρία των διαθέσιμων εθελοντών (αρχικό, προχωρημένο)

Τέλος σε οποιαδήποτε εκπαιδευτική διαδικασία της οργάνωσης, θα πρέπει να λαμβάνουμε πάντα υπόψη μας:

### 1. Τη χρονική διάρκεια της εκπαίδευσης

Η εκπαίδευση των νέων εθελοντών πρέπει να έχει προκαθορισμένη χρονική διάρκεια, η οποία πρέπει να τηρείται αυστηρά. Σε γενικές γραμμές, οι εκπαιδευτικές συναντήσεις πρέπει να είναι σύντομες, ακόμα και αν αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να οργανώνονται περισσότερες από μία συναντήσεις.

### 2. Το εκπαιδευτικό υλικό

Το υλικό της εκπαιδευτικής διαδικασίας πρέπει να

- Έχει το κατάλληλο γλωσσικό επίπεδο
- Έχει περιεχόμενο γραμμένο με σαφήνεια
- Περιλαμβάνει απαραίτητες γνώσεις για τους νέους εθελοντές
- Είναι σύντομο, αλλά περιεκτικό

Οι οργανώσεις πρέπει να επενδύουν στην εκπαίδευση των εθελοντών τους.

Άλλωστε, η επιτυχημένη εκπαίδευση βοηθάει τους εθελοντές να αποδίδουν καλύτερα, επιτυγχάνοντας τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα για την οργάνωση, και να ικανοποιούνται και οι ίδιοι με τη δουλειά τους.

## Εποπτεία και αξιολόγηση

Η εποπτεία είναι μια απαραίτητη διαδικασία, για να γνωρίζει η οργάνωση τις δυνατότητες του κάθε εθελοντή, τις ανάγκες του, ανά πάσα στιγμή, τις επιτυχίες του και τις αποτυχίες του.

Μέσω της εποπτείας, θα πρέπει να αναγνωρίζεται η προσφορά του εθελοντή και να επιτυγχάνεται η διαρκής τροφοδότησή του. **Σκοπός** της εποπτείας είναι η παροχή υποστήριξης, ενθάρρυνσης, καθοδήγησης, ακόμη και εκπαίδευσης σχετικής με την παρεχόμενη εργασία. Επιπλέον, η εποπτεία συμβάλλει σημαντικά στη διαδικασία καθορισμού και διατήρησης αποτελεσματικών σχέσεων, τόσο μεταξύ των εθελοντών, όσο και μεταξύ των εθελοντών και των επαγγελματιών.

Η εποπτεία των εθελοντών θα πρέπει να είναι **εξατομικευμένη**, δηλαδή, άμεσα σχετιζόμενη με τις ικανότητες και δεξιότητες κάθε εθελοντή, και συναρτούμενη με τις απαιτήσεις της δράσης ή του προγράμματος που καλείται κάθε φορά να υπηρετήσει. Η εποπτεία είναι **ανεξάρτητη από την ηλικία του εθελοντή** και συνηθίζεται να είναι πιο εντατική στην αρχή κάθε προγράμματος και να αραιώνει κατά τη διάρκεια. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να **καθορίζεται εξ αρχής ο υπεύθυνος για την εποπτεία**, είτε ένας έμπειρος εθελοντής, είτε ένα επαγγελματικό στέλεχος που γνωρίζει τις διαδικασίες και τις απαιτήσεις του εκάστοτε προγράμματος δράσης.

**Ο υπεύθυνος της εποπτείας είναι, συνήθως, το πρόσωπο αναφοράς του νέου εθελοντή**, το άτομο στο οποίο θα μπορεί να εμπιστευτεί τις σκέψεις του, τις αγωνίες του, τις απόψεις του, το άτομο το οποίο θα τον καθοδηγήσει και θα τον ενδυναμώσει, ώστε να ανταποκριθεί με επιτυχία στην εργασία που προσφέρει στην οργάνωση.

**Το είδος της εποπτείας** είναι επίσης, σημαντικό να είναι γνωστό στους εθελοντές. Δηλαδή, το αν θα γίνεται με τη μέθοδο της παρατήρησης, με ατομικές ή ομαδικές συναντήσεις, με τηλεφωνική επικοινωνία ή με άλλον τρόπο. Στη διαδικασία αυτή, ο εθελοντής θα πρέπει να έχει την ευκαιρία να θέτει ερωτήσεις, να εκφράζει απορίες, να μοιράζεται τις εμπειρίες, αλλά και τα συναισθήματα που προκύπτουν από αυτές, να συζητά τα προβλήματα και τα επιτεύγματά του.

Η διαδικασία της εποπτείας, **θα πρέπει να περιλαμβάνει και το κομμάτι της ενίσχυσης και ενδυνάμωσής τους.** Ορισμένοι εθελοντές ενδέχεται να είναι πιο αδύναμοι από άλλους, ή να νιώθουν ανασφαλείς στο να συμμετέχουν ή να μοιράζονται τις σκέψεις τους με την ομάδα, ιδιαίτερα, εάν πρόκειται για την πρώτη τους εθελοντική εμπειρία. Στην περίπτωση αυτή, χρειάζεται ιδιαίτερη έμφαση στην ενδυνάμωσή τους.

Ωστόσο, για να μπορούν να βλέπουν οι νεαροί εθελοντές τα αποτελέσματα των προσπαθειών τους, **πρέπει η οργάνωση να θέτει ρεαλιστικούς στόχους,** να προσδοκά μετρήσιμα αποτελέσματα, ή ακόμα και να δημιουργεί εργαλεία που θα βοηθούν τους νέους να αξιολογούν την ετοιμότητά τους σε κάθε επιμέρους εργασία και να αναγνωρίζουν τις δεξιότητες που αναπτύσσουν.

Μέσω της διαδικασίας της εποπτείας, **δίνεται στην οργάνωση η ευκαιρία να εντοπίζει και τα ενδεχόμενα προβλήματα που προκύπτουν στους νέους εθελοντές,** ώστε να τα αντιμετωπίσει εποικοδομητικά και διακριτικά. Πάντως, επειδή οι νέοι εθελοντές προσφέρουν καλύτερα, όταν τα όρια των ρόλων τους είναι προσεκτικά καθορισμένα, αλλά τους επιτρέπεται και κάποιος βαθμός ευελιξίας, είναι σημαντικό η εποπτεία να μην περιορίζει ποτέ τη δημιουργικότητα και τα κίνητρά τους.

Συνοψίζοντας, αναφορικά με την εποπτεία, οι νέοι εθελοντές χρειάζεται:

- Να γνωρίζουν ποιος είναι ο επόπτης τους.
- Να κατανοούν τους τρόπους εποπτείας τους.
- Να έχουν την ευκαιρία να εκφράζουν τη γνώμη τους και τις ανησυχίες τους
- Να έχουν εποπτεία που να αντικατοπτρίζει την περιγραφή της εθελοντικής τους εργασίας, καθώς και τον προσανατολισμό και την εκπαίδευση που έχουν λάβει.

**Είναι βασικό για την οργάνωση να παρακολουθεί, να αξιολογεί και να επαναξιολογεί τους στόχους, τις δράσεις και τα αποτελέσματα του προγράμματος.**

Οι παράγοντες αξιολόγησης είναι:

- η ποιότητα της εργασίας των εθελοντών.
- ο βαθμός και ο τρόπος με τον οποίο οι εθελοντές αναλαμβάνουν και διαχειρίζονται τις ευθύνες τους
- το επίπεδο αυτοπεποίθησης που εμφανίζουν στην υλοποίηση της κάθε δράσης

Πάντως, η τελική και ολοκληρωμένη αξιολόγηση των εθελοντών γίνεται στο τέλος της ανατιθέμενης εργασίας ή σε κάποια προκαθορισμένα διαστήματα, μέσω γραπτής αξιολόγησης της απόδοσης τους, που πραγματοποιείται συνήθως, μέσω διαπροσωπικής συνάντησης μαζί τους.



## Η αναγνώριση

Η αναγνώριση των εθελοντών μπορεί να είναι **το κλειδί για την επιτυχία** του προγράμματος ή της δράσης. Όταν μια οργάνωση έχει επενδύσει χρόνο και κόπο στη δυναμική προσέλκυση και εκπαίδευση των εθελοντών και έχει καθιερώσει διαδικασίες και πρακτικές για την υποστήριξη και την προστασία τους, δεν θα πρέπει να τους «χάνει» επειδή εκείνοι αισθάνονται ότι δεν αναγνωρίζεται η συνεισφορά τους. Για το σχεδιασμό των μεθόδων αναγνώρισης της προσφοράς των εθελοντών της, η οργάνωση θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη της **τα κίνητρά τους, τους (προσωπικούς) στόχους τους, τα ενδιαφέροντά τους, τα επιτεύγματά τους και τις προκλήσεις που έχουν αντιμετωπίσει, ως τώρα.**

Σε πολλές περιπτώσεις, ο εθελοντής νιώθει ικανοποίηση, μόνο και μόνο επειδή αποτελεί μέρος μιας οργάνωσης που του αρέσει, επειδή είναι μέρος ενός συνόλου. Άλλοτε, παρακίνηση για την εθελοντική συμμετοχή του είναι η διάθεσή του να φέρει σε πέρας τις εργασίες που του έχουν ανατεθεί, να τις ολοκληρώσει, να έχει χειροπιαστές αποδείξεις όλων όσων πέτυχε, με έμπρακτη αναγνώριση της προσφοράς του. Τέλος, αρκετοί είναι εκείνοι που θεωρούν ότι αναγνωρίζεται η εθελοντική τους προσφορά με την τοποθέτησή τους σε ηγετικές θέσεις, με την ανάληψη περισσότερων και, ίσως πιο απαιτητικών θέσεων στην ιεραρχία του κάθε οργανισμού. Οι εθελοντές αυτοί μπορούν να εξελιχθούν μελλοντικά σε στελέχη διοίκησης της οργάνωσης.

Ενδεικτικά, η αναγνώριση των εθελοντών θα μπορούσε να έχει τις ακόλουθες μορφές:

- Πείτε ευχαριστώ, δεν κοστίζει, είναι εύκολο και έχει μαγικά αποτελέσματα.
- Εκπλήξτε τους εθελοντές σας με μία μικρή χειρονομία ευχαρίστησης που δεν περιμένουν.
- Δώστε την προσοχή σας σε κάθε εθελοντή προσωπικά και αφιερώστε λίγο χρόνο για να μάθετε τι συμβαίνει στη ζωή του.

- Προσφέρετε μικρές ανταμοιβές, όπως π.χ. αναψυκτικά, φαγητό, εισιτήρια για μία συναυλία ή κάποια ταινία, κ.λπ.
- Δώστε στον εθελοντή μια γραπτή μαρτυρία από το προσωπικό του οργανισμού ή κάποια σημαντικά άτομα της κοινότητας που έχουν προσέξει και αξιολογήσει θετικά τη συνεισφορά του.
- Οργανώστε ένα νεανικό πάρτι ή μία επίσημη τιμητική τελετή.
- Δώστε στους νεαρούς εθελοντές μπλουζάκια ή άλλα αντικείμενα που να σχετίζονται με τη δραστηριότητά τους.
- Σκεφθείτε τρόπους να αναγνωρίσετε δημόσια τους νεαρούς εθελοντές μέσα στον κύκλο των ομοίων τους, όπως π.χ. μέσα από σχολικές και κοινοτικές εφημερίδες κ.λπ.

*Το θεωρητικό πλαίσιο που προηγήθηκε αποτελεί τμήμα της μελέτης του Πανεπιστήμιου Πελοποννήσου (Ειδικός λογαριασμός κονδυλίων Έρευνας) στα πλαίσια του Έργου : «Μελέτη του εθελοντισμού στην Ελλάδα—3ο παραδοτέο» με ανάδοχο την εταιρεία συμβούλων Mindwell A.E.*





XEN & NEEΣ ΕΘΕΛΟΝΤΡΙΕΣ

*Η XEN είναι μια οργάνωση που, παραδοσιακά, στηρίχθηκε στη δράση και την προσφορά των εθελοντριών της από την ίδρυσή της στην Ελλάδα το 1923 έως και σήμερα. Η πλούσια εμπειρία της οργάνωσης στην πάροδο των ετών έχει αναδείξει καλές πρακτικές για την προσέγγιση εθελοντριών, προσαρμοσμένες πάντα στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες της κάθε εποχής.*

## Τα στάδια ενεργοποίησης

Τα παρακάτω αποτελούν τα στάδια ενεργοποίησης που θα περάσουν οι νέες γυναίκες που θα έρθουν, ως εθελόντριες, στα τοπικά κέντρα της ΧΕΝ ανά την Ελλάδα. Είναι προφανές, ότι όσο υψηλότερο είναι το στάδιο ενεργοποίησης στο οποίο βρίσκεται μία νέα γυναίκα, τόσο μεγαλύτερη θα είναι και η δέσμευσή της προς την οργάνωση. Αυτό επιτυγχάνεται με τον ορθό τρόπο χρήσης των μεθόδων που παρατίθενται παρακάτω. Ο σκοπός, δηλαδή, της οργάνωσης είναι η διαρκής ενίσχυσή της με εθελοντικά στελέχη που θα στηρίξουν τις δράσεις της και τα προγράμματά της, με το μικρότερο δυνατό κόστος, τόσο οικονομικό, όσο και σε ανθρώπινες δυνάμεις.

### 1. Υποδοχή

Κατά το στάδιο της υποδοχής, η νέα γυναίκα, συνήθως δεν έχει καμία γνώση της ΧΕΝ ή των προγραμμάτων, των υπηρεσιών και των ευκαιριών που προσφέρει, ως οργάνωση, ή γνωρίζει ελάχιστα για αυτή. Μαθαίνει για τη ΧΕΝ πρώτη φορά. Θα πρέπει να λάβει τις απαραίτητες πληροφορίες για την οργάνωση, δηλαδή για τους σκοπούς, τις αξίες, τις καταστατικές της δεσμεύσεις, την παγκόσμια και εθνική της διάσταση, το όραμά της, τις δράσεις της και τα προγράμματά της, τις γυναίκες στις οποίες απευθύνεται και το στελεχιακό δυναμικό της (επαγγελματικό και εθελοντικό).

### 2. Ενδιαφέρον

Σε αυτό το στάδιο, η νέα γυναίκα έχει περιορισμένη γνώση και εμπλοκή στη ΧΕΝ, αλλά είναι δεκτική στην έγκυρη πληροφόρηση με έκδηλο το ενδιαφέρον της για όσα συμβαίνουν στην οργάνωση. Είναι το στάδιο, κατά το οποίο, τόσο η νέα εθελόντρια, όσο και η ΧΕΝ, μαθαίνουν η μία την άλλη και η νέα εθελόντρια αρχίζει να ψάχνει για το πώς η ΧΕΝ μπορεί να αποτελέσει μέρος της ζωή της.



### 3. Συμμετοχή

Σε αυτό το στάδιο, η νέα εθελόντρια αποφασίζει για τη συμμετοχή της στην οργάνωση και την εντάσσει στην καθημερινότητά της.

### 4. Δέσμευση

Στο στάδιο αυτό, η νέα εθελόντρια αποφασίζει να συμμετάσχει στη δράση της οργάνωσης, αποδεχόμενη τους σκοπούς, τις αξίες και τις δράσεις της.

Αναλυτικότερα:

#### 1) Στο στάδιο της υποδοχής

**Η ταυτότητα της οργάνωσης:** Όταν οι νέες γυναίκες απευθύνονται στη ΧΕΝ, θα πρέπει καταρχάς, να μάθουν την ταυτότητα της οργάνωσης, να κατανοήσουν τους σκοπούς, τις αξίες, τις καταστατικές της δεσμεύσεις, την παγκόσμια και εθνική της διάσταση, το όραμά της, τις δράσεις της και τα προγράμματά της, τις γυναίκες στις οποίες απευθύνεται και το στελεχιακό δυναμικό της (επαγγελματικό και εθελοντικό).

**Επιτροπή υποδοχής και ενημέρωσης:** Μια καλή πρακτική, για την σωστή ενημέρωση των νέων, είναι η διασύνδεσή τους με γυναίκες που ήδη ενεργοποιούνται μέσα στη ΧΕΝ, είτε ως επαγγελματίες, είτε ως εθελόντριες. Είναι καλό να ενθαρρύνονται οι γυναίκες της ΧΕΝ στη συνεργασία τους με τις νέες εθελόντριες που βρίσκονται στο στάδιο της υποδοχής, ώστε εκείνες να γνωρίσουν καλύτερα τις διάφορες πτυχές της οργάνωσης. Το τοπικό κέντρο θα μπορούσε να ορίσει μια **επιτροπή υποδοχής**, η οποία να αποτελείται από έμπειρα και νεώτερα, σε εμπειρία, στελέχη, ώστε να δώσουν στις νέες μια σωστή και εμπειριστατωμένη εικόνα της οργάνωσης. Για το λόγο αυτό, είναι σημαντικό να ενθαρρύνονται και τα παλαιότερα στελέχη να εμπλακούν στην υποδοχή των νέων.

**Εκδηλώσεις συμμετοχής:** Μπορούμε να ενισχύσουμε την ενεργοποίηση των νέων εθελοντριών με εκδηλώσεις που να ενδιαφέρουν τις γυναίκες και στις οποίες μπορούν να συμμετάσχουν. Ας αναδείξουμε τη σχέση μεταξύ της ΧΕΝ και της ζωής τους.

## 2) Στο στάδιο του ενδιαφέροντος

- **Σύντομη ιστορική αναδρομή:** Για να κεντρίσουμε το ενδιαφέρον των νέων εθελοντριών, θα πρέπει να κάνουμε μια σύντομη ιστορική αναδρομή των διεκδικήσεων και των επιτευγμάτων της στο πέρασμα των χρόνων. Είναι σημαντικό να αναφερθούμε στα οφέλη που θα έχει η εθελόντρια από τη συμμετοχή της στην οργάνωση, τονίζοντας ότι η ΧΕΝ, ως γυναικεία και μόνο οργάνωση, επιθυμεί (και το έχει αποδεδειγμένα πράξει στο παρελθόν) κάθε γυναίκα να ενδυναμώνεται, για να φέρει θετική αλλαγή στη ζωή και την κοινότητά της.
- **Πρωώθηση και προβολή της οργάνωσης:** Για να προωθήσουμε και να προβάλλουμε την οργάνωση και τη δράση της, θα πρέπει πρωταρχικά να πιστεύουμε σε αυτήν και να συμμεριζόμαστε τις αρχές, τους σκοπούς και τις δράσεις της. **Ας προωθήσουμε επομένως τη ΧΕΝ με ενθουσιασμό!** Ας προσελκύσουμε νέες γυναίκες, χρησιμοποιώντας εθελόντριες και επαγγελματίες που θα συνηγορήσουν υπέρ της ΧΕΝ και θα μοιραστούν τις εμπειρίες τους από την οργάνωση καθώς και τους λόγους που είναι δεσμευμένες στη ΧΕΝ.
- **Τρόπος παρουσίασης και προσέλκυσης:** Εκτός από όλα όσα «λέμε», είναι σημαντικό και ο τρόπος που χρησιμοποιούμε. Για παράδειγμα, δεν μπορούμε να αναφερόμαστε στις νέες ηλικιακά γυναίκες και να χρησιμοποιούμε λόγιο τρόπο, χωρίς παραδείγματα επίκαιρα που άπτονται των ενδιαφερόντων τους. **Ας κάνουμε λοιπόν το μήνυμα προκλητικό και ενδιαφέρον.** Οι απαντήσεις μας στις ερωτήσεις που ενδέχεται να θέσουν οι νέες εθελόντριες θα πρέπει να είναι σαφείς, λιτές και κατανοητές.
- **Κίνητρα και αναγνώριση:** Είναι σημαντικό, η οργάνωση να προσφέρει στις εθελόντριες κίνητρα και αναγνώριση της συμμετοχής τους. Η προσφορά σε οποιονδήποτε τομέα είναι απαραίτητο να αναγνωρίζεται, από την οργάνωση, γιατί έτσι, δίνεται κίνητρο στις γυναίκες να συνεχίσουν την προσφορά τους σε αυτήν. Κάθε μία θέλει να αναγνωρίζεται η προσπάθειά της. Προσθέτει αξία στη δουλειά της και η νέα γυναίκα μπορεί να την εξαργυρώσει και στην επαγγελματική της ζωή, μιας και έτσι εμπλουτίζεται το βιογραφικό της και μπορεί να την βοηθήσει στην εύρεση εργασίας.

- **Εξερεύνηση ενδιαφερόντων:** Αν μία νέα γυναίκα ενδιαφέρεται να συμμετέχει, ας της δώσουμε την ευκαιρία να εξερευνήσει τα ενδιαφέροντά της, ως εθελόντρια στη ΧΕΝ.
- **Διερεύνηση αναγκών:** Είναι σημαντικό να είμαστε ευέλικτες, να αναγνωρίζουμε και να συζητάμε τις ανάγκες τους των νέων γυναικών. Θα τις βοηθήσουμε όπου αυτό είναι εφικτό και αναγκαίο. **Οφείλουμε να τους δείξουμε ότι, εκ προοιμίου αναγνωρίζουμε την αξία τους και έχουμε τη διάθεση και την υπομονή να ασχοληθούμε μαζί τους.** Αυτό θα τις βοηθήσει κατανοήσουν τους λόγους που θα επιλέξουν τη ΧΕΝ, για να προσφέρουν τις εθελοντικές τους υπηρεσίες.
- **Τροφοδότηση:** Είναι σημαντικό να τροφοδοτούμε τις νέες γυναίκες που έχουν εκδηλώσει ενδιαφέρον για συμμετοχή στην οργάνωσή μας. Μια εκδήλωση αντιπροσωπευτική των σκοπών και των αξιών της οργάνωσης ή μια εκδήλωση αναγνώρισης της προσφοράς των μελών της ΧΕΝ θα ήταν ιδανική συνθήκη για την τροφοδότηση των νέων εθελοντριών. **Ας ενδιαφερθούμε, ας συνομιλήσουμε, ας μοιραστούμε τους προβληματισμούς μας και ας τους δώσουμε την ευκαιρία να εκφράσουν και τους δικούς τους.** Ας αφιερώσουμε χρόνο για τη διοργάνωση μιας τέτοιας εκδήλωσης, μέσω της οποίας, αποδεικνύεται ότι η οργάνωση ξέρει να τιμά και να αναγνωρίζει τα μέλη της.

### 3) Στο στάδιο της συμμετοχής

- **Δημιουργία ομάδας δράσης:** Πριν ξεκινήσουμε να σχεδιάζουμε ή να υλοποιούμε προγράμματα ή δράσεις θα πρέπει αρχικά να ορίσουμε την ομάδα γυναικών που επιθυμεί να συμμετέχει και να εμπλακεί στη συγκεκριμένη δράση και έπειτα αυτήν (την ομάδα) που έχει τις δυνατότητες και τις δεξιότητες να συνδράμει στο σκοπό αυτό.
- **Ανάληψη δράσης:** Οι νέες γυναίκες επιθυμούν να αναλαμβάνουν δράση, να εμπλέκονται με τα κοινά, να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων για τις γυναίκες. Θέλουν να γνωρίζουν τους λόγους της συμμετοχής τους στην οργάνωση. Για τις εθελόντριες, δεν είναι αρκετό να παίρνουν μέρος στις συνεδριάσεις του

πενταμελούς: **Θέλουν να ξέρουν πώς μπορούν να συνεισφέρουν, πώς να προσφέρουν.**

- **Καθορισμός χρονοδιαγράμματος:** Είναι σημαντικό να έχουμε καθορίσει το χρονοδιάγραμμα για την ολοκλήρωση κάθε δράσης συνολικά, αλλά και των επιμέρους σταδίων της. Αυτό βοηθά τις εθελόντριες να προσδιορίσουν πως θα διαχειριστούν την ευθύνη που τους ανατίθεται και να σχεδιάσουν σε κάποιο βαθμό την πρόοδο ή την ολοκλήρωσή της με βάση το διαθέσιμο χρόνο. Επίσης, βοηθά τις εθελόντριες να τηρήσουν τη δέσμευσή τους στο πρόγραμμα ή τη δράση. Εάν εμείς είμαστε ασαφείς ή αόριστες, ως προς τον απαιτούμενο χρόνο για την υλοποίηση, ενδέχεται να μην επιτύχουμε τη δέσμευσή τους.
- **Κατανομή αρμοδιοτήτων-ενδυνάμωση:** Είναι σημαντικό να κατανέμουμε αρμοδιότητες μεταξύ των εθελοντριών για την έγκυρη και έγκαιρη υλοποίηση κάθε δράσης ή προγράμματος. Μερικές φορές, παρερμηνεύουμε τις προθέσεις των νέων εθελοντριών, θεωρώντας ότι το μόνο που επιζητούν από τη συμμετοχή τους στην οργάνωση είναι η αυτοπροβολή. **Εκείνες όμως, στην πλειονότητά τους, θέλουν να αξιοποιήσουν τις δεξιότητές τους, να αναδείξουν τα ταλέντα τους, να υλοποιήσουν τη δημιουργικότητά τους.** Επιθυμούν να δοκιμάσουν τις αντοχές και τα όριά τους, να αντιμετωπίσουν τις φοβίες και τις ανασφάλειες τους. **Είναι πολύ σημαντικό για την οργάνωση να ενδυναμώνει αυτές τις γυναίκες και να τους παρέχει τις ευκαιρίες εκείνες που θα τις κάνουν να αναδείξουν τα χαρίσματά τους.** Έτσι, το κέρδος για την οργάνωση θα είναι διπλό: η υλοποίηση του προγράμματος ή δράσης και η ενδυνάμωση των νέων εθελοντριών, ώστε να γίνουν πιο δυνατές και ασφαλείς.
- **Υποστηρικτικό και οικείο περιβάλλον:** Οφείλουμε να δημιουργήσουμε ένα περιβάλλον ανοικτό, υποστηρικτικό και ασφαλές. Πρέπει να διευκολύνουμε και να ενισχύσουμε τις νέες γυναίκες να προωθήσουν νέες ιδέες, προσεγγίσεις και έννοιες. Να δώσουμε την απαιτούμενη προσοχή στις προτάσεις τους. **Δεν απορρίπτουμε κάτι, επειδή εμείς δεν το κάναμε στο παρελθόν ή επειδή μας φαίνεται δύσκολο να πραγματοποιηθεί.** Ας μην κρίνουμε με τα δικά μας δεδομένα. Ας ενσωματώσουμε στην οργάνωσή μας και στις δράσεις μας τη διαφορετικότητα στις απόψεις και τον τρόπο έκφρασης. Ας έχουμε κατά νου ότι

μπορεί να έχουμε διαφορετική άποψη – Θεώρηση των πραγμάτων η κάθε μία από μας, όλες όμως έχουμε ένα κοινό: το επιθυμητό αποτέλεσμα. **Γιατί διαφορετικό δεν σημαίνει λάθος.** Ας διευκολύνουμε το δημιουργικό διάλογο και την ανταλλαγή απόψεων. Ας διευκολύνουμε τις νέες γυναίκες να αναζητήσουν πηγές, να ρισκάρουν, ακόμη και να κάνουν λάθη. Έτσι, θα τις βοηθήσουμε να κατανοήσουν πλήρως τον ρόλο τους.

- **Εποπτεία:** Είναι απαραίτητο να υπάρχει εποπτεία των νέων εθελοντριών. Η εποπτεία είναι μια διαδικασία που συνηθίζεται να γίνεται εξατομικευμένα. Ωστόσο μπορεί να πραγματοποιηθεί ομαδικά χωρίς, όμως να προβάλλουμε ή να στοχοποιούμε κάποια από τις συμμετέχουσες. **Εξάλλου, σκοπός της εποπτείας είναι η ανάδειξη των καλών πρακτικών, η αντιμετώπιση των δυσχερειών που πιθανόν να προκύψουν κατά τη διάρκεια της προετοιμασίας ή της υλοποίησης μιας δράσης, η αντιμετώπιση των συναισθημάτων που αναδύονται από αυτά.** Η εποπτεία δεν είναι επιβεβλημένη, αλλά είναι επιθυμητή. Είναι σημαντικό για τις νέες εθελόντριες να ξέρουν ότι έχουν το απαιτούμενο υποστηρικτικό σύστημα, για να μπορέσουν να φέρουν σε πέρας τις υπηρεσίες που τους έχουν ανατεθεί.
- **«Χρόνου φείδου»:** Είναι σημαντικό να μην είμαστε απαιτητικές στον χρόνο που επιθυμούμε να επενδύσουν στην οργάνωσή μας οι νέες εθελόντριες. Με τις σύγχρονες συνθήκες ζωής οι γυναίκες που θέλουν να προσφέρουν εθελοντικά τις υπηρεσίες τους δεν έχουν άπλετο χρόνο, κάτι που πιθανόν να διέθεταν παλαιότερα στελέχη μας. **Ο χρόνος τρέχει και σκοπός μας είναι οι ώρες που μπορεί να διαθέσει μια γυναίκα στην οργάνωση να είναι ποιοτικές και όχι απαραίτητα, πολλές.** Πρωταρχική σημασία στις μέρες μας δεν έχει η ποσότητα, αλλά η ποιότητα και η διάθεση για προσφορά. Ας κρατήσουμε τη δέσμευση σε 1-3 ώρες την εβδομάδα. Ο χρόνος πρωτεύει για τις νέες: οι μακροχρόνιες δεσμεύσεις ή οι παράλογες προσδοκίες μπορεί να τις κρατήσουν μακριά, να τις κουράσουν χωρίς αποτέλεσμα.



FETCH  
CAT FROM  
VET

MEETING  
@  
10:00

BOOK  
FLIGHT

REPORT

OFFICE  
PARTY  
ON FRI

CALL  
KATE

#### 4) Στο στάδιο της δέσμευσης

- **Ενδυνάμωση:** Ας μην αμελούμε την ενδυνάμωση. Οφείλουμε να επιμεινουμε στην ανάδειξη των αξιών, των σκοπών, των νέων ιδεών, στην έμμεση αναγνώριση της προσφοράς των νέων γυναικών στην οργάνωση με απώτερο σκοπό τη δέσμευσή τους στη δράση της.
- **Προσέλκυση:** Ας μην σταματήσουμε την προσπάθεια της προσέλκυσης. **Οι νέες γυναίκες που έχουν φτάσει σε αυτό το στάδιο είναι οι καλύτεροι συνήγοροι στη προσέλκυση άλλων νέων γυναικών.** Ας τις καλέσουμε να βοηθήσουν στην αύξηση του βαθμού εμπλοκής και άλλων νέων γυναικών, αλλά ας μην βασιστούμε στο να το κάνουν μόνες τους. Η εμπλοκή των νέων γυναικών είναι μία συνεχής διαδικασία και πρέπει να είναι ευθύνη όλων.
- **Οικονομία χρόνου:** Ας μην ξεχνάμε τον χρόνο που κάθε γυναίκα μπορεί να διαθέσει. Οφείλουμε να σεβόμαστε τις υποχρεώσεις και τις ανάγκες των νέων γυναικών. Ας μην τις παραφορτώνουμε και ας μην βασιζόμαστε εξ ολοκλήρου σε εκείνες. Χρειάζονται την ευελιξία να εμπλέκονται, όσο θέλουν και, όσο μπορούν. **Μην αφήνετε τις νέες γυναίκες να αναλαμβάνουν συνεχώς πολύ δουλειά ή πολλές ευθύνες, γιατί θα κουραστούν και τελικά θα «καούν».**

#### 5) Διατήρηση της ενεργοποίησης

Η οικονομία χρόνου είναι απαραίτητη και για την ίδια την οργάνωση και τη στελέχωση της επαγγελματική και εθελοντική. Όπως, ήδη γνωρίζουμε, η διαδικασία της προσέγγισης και προσέλκυσης νέων γυναικών είναι ιδιαίτερα απαιτητική. Η διαρκής ενεργοποίησή τους, ώστε να μην σταματάνε να παρέχουν τις εθελοντικές τους υπηρεσίες στην οργάνωση, είναι μια λιγότερο απαιτητική διαδικασία.

Ακολουθεί μία σειρά στρατηγικών με σκοπό την ενθάρρυνση της διατήρησης της ενεργοποίησης των νέων γυναικών ως εθελόντριες.

- **Ας μην φοβόμαστε την αλλαγή.** Ήδη έχουμε αποφασίσει, ως οργάνωση, τη συμμετοχή των νέων γυναικών στα διοικητικά συμβούλια, τα πενταμελή και τις επιτροπές σε ποσοστό 25%.

- Ας ακολουθήσουμε την πολιτική που έχουμε αποφασίσει από κοινού για την ενεργοποίηση και εμπλοκή των νέων γυναικών, εμπλέκοντάς τες με σημαίνοντα τρόπο. Ας συνεργαστούμε με τις νέες γυναίκες της τοπικής μας ΧΕΝ για τη δημιουργία και την εφαρμογή αυτών των πολιτικών.
- Όταν εφαρμόζουμε προγράμματα και στρατηγικές κατευθύνσεις, ας εστιάσουμε σε θέματα που είναι σημαντικά για τις νέες γυναίκες της κοινότητας. Για να μάθουμε τί τις απασχολεί, θα πρέπει να συνεργαστούμε μαζί τους, να τις ρωτήσουμε, να ενδιαφερθούμε. Ορισμένες φορές, δεν «έχουμε έμπνευση» για νέες δράσεις. Ας αναζητήσουμε πηγές για ιδέες, ας ανατρέξουμε στις δράσεις που υλοποιεί ή προτείνει η Παγκόσμια ΧΕΝ. Ας μην ξεχνάμε ότι είμαστε ενεργό μέλος της παγκόσμιας οργάνωσης και ας αντλήσουμε πρωτεύον υλικό από εκεί.
- Ας δημιουργήσουμε ένα φιλόξενο περιβάλλον. Στα κτήρια και τα γραφεία το περιβάλλον και η διακόσμηση είναι καλό να είναι φρέσκα και φιλόξενα. **Οι νέες γυναίκες θα θέλουν να σχετίζονται με ένα μέρος που είναι δημιουργικό και φωτεινό. Ας τις εμπλέξουμε στη διακόσμηση και την αλλαγή του χώρου.** Ας τις αφήσουμε να βάλουν μια φρέσκια διακοσμητική πινακιά στο χώρο μας. Είναι κάτι που θα χαροποιήσει και θα ικανοποιήσει και τα παλαιότερα στελέχη. Η ευκαιρία να ξαναγυρίσουν στο γραφείο ή το κτήριο, με κίνητρο τη δημιουργία μίας βιβλιοθήκης, τη διοργάνωση σεμιναρίων ή εργαστηρίων θα ενθαρρύνει τις επαναλαμβανόμενες επισκέψεις.
- Πριν αρχίσουμε να ενθαρρύνουμε την εμπλοκή νέων γυναικών ας εξασφαλίσουμε ότι η τοπική μας ΧΕΝ μπορεί να προσφέρει σημαντικές ευκαιρίες για τις εθελόντριες. Στις νέες γυναίκες πρέπει να δίνεται η ευκαιρία να εμπλακούν σε ουσιαστικές δραστηριότητες, όπως είναι τα εργαστήρια, η έρευνα, η ανάπτυξη προγραμμάτων και οι εθελοντικές επιτροπές. Οι νέες γυναίκες δεν θέλουν να θεωρούνται μόνο σύμβουλοι της ΧΕΝ-θέλουν πραγματικά να **κάνουν** κάτι.

- Προσφέροντας ευκαιρίες συμμετοχής στις νέες γυναίκες στην οργάνωσή μας, τους παρέχεται και η προοπτική εμπλοκής τους σε εθνικό ή διεθνές επίπεδο. Έτσι τους δίνεται η δυνατότητα συνειδητοποίησης της παγκόσμιας διάστασης της οργάνωσης και οι ίδιες κατανοούν καλύτερα τη σημασία της προσφοράς τους στις γυναίκες.
- Ας εξωτερικεύσουμε τα μετρήσιμα οφέλη. Ας προσφέρουμε ευκαιρίες για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, την πιστοποίησή τους και τη δημιουργία δεσμών επικοινωνίας και συνεργασίας με άλλες οργανώσεις, φορείς, ΜΚΟ και άλλα δίκτυα. Ας μην φοβηθούμε να αναγνωρίσουμε έμπρακτα τη συμμετοχή τους με αναμνηστικά, πιστοποιητικά συμμετοχής, συστάσεις, κλπ.



## Μάρκετινγκ και προώθηση

*Οι νέες γυναίκες κυριολεκτικά βομβαρδίζονται από δεκάδες μηνύματα, σε όλη τη διάρκεια της ημέρας. Έχουν εξειδικευθεί στο να φιλτράρουν τις περιττές πληροφορίες, όπως και στο να απορροφούν πολλές χρήσιμες πληροφορίες από τις ευκαιρίες που τους παρουσιάζονται.*

*Η επιλογή του σωστού μέσου για το μάρκετινγκ και την προώθηση των ευκαιριών για εθελοντισμό και εμπλοκή στη ΧΕΝ είναι πολύ σημαντική.*

*Ακολουθούν διάφοροι τρόποι προώθησης ευκαιριών, μέσα στο δίκτυο των τοπικών σας ΧΕΝ.*

### **Τηλεόραση**

- Η τηλεόραση είναι αποτελεσματική, παρόλο που οι έρευνες δείχνουν ότι η χρήση του Ιντερνέτ έχει μειώσει το χρόνο τηλεθέασης για τις νέες γυναίκες.
- Τα πιο αποτελεσματικά τηλεοπτικά μηνύματα είναι αυτά που χρησιμοποιούν μη - παραδοσιακές μεθόδους όπως το χιούμορ, οι ιστορίες, οι εκπλήξεις.
- Τηλεοπτικοί σταθμοί π.χ με θέμα τη μουσική, συνήθως απευθύνονται σε νεανικό κοινό.

### **Διαδίκτυο**

- Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε πώς να χρησιμοποιούμε το διαδίκτυο. Είναι ένα σημαντικό εργαλείο δουλειάς, με πολλές παγίδες όμως, και πολλές φορές με έντονη παραπληροφόρηση. Η διατήρηση της ανωνυμίας, ορισμένες φορές, οδηγεί τους ανθρώπους να αναρτούν λανθασμένες πληροφορίες, με αποτέλεσμα, εκείνοι που τις διαβάζουν και τις αξιοποιούν, να οδηγούνται (το λιγότερο) σε λάθος συμπεράσματα. Όπως συμβαίνει και με άλλα μέσα, είναι εύκολο να παρουσιάζεις την πληροφορία, αλλά όχι πάντα εύκολο να κάνεις τις νέες γυναίκες να την προσεγγίσουν. Χρειάζεται προσοχή και κριτική ματιά σε όσα βλέπουμε και διαβάζουμε.
- Όπως οι περισσότερες ΧΕΝ δεν μπορούν να ξοδεύουν εκατομμύρια στο διαδίκτυο, με την ελπίδα να προσεγγίσουν νέες γυναίκες, δεν μπορούν και να το α-

γνοούν. Στην πραγματικότητα, οι πιο πετυχημένες καμπάνιες ενημέρωσης είναι αυτές που συνδυάζουν τα ηλεκτρονικά και παραδοσιακά μέσα.

### **Ραδιόφωνο**

Κάποιοι από τους ραδιοφωνικούς σταθμούς των μεγάλων αστικών κέντρων εξειδικεύονται στην προσέγγιση νέων γυναικών. Σε μικρότερες πόλεις δεν υπάρχει αυτή η δυνατότητα επιλογής.

Μία νέα εναλλακτική είναι το **διαδικτυακό ραδιόφωνο**. Σύμφωνα με μία έρευνα στον Καναδά «το 42% των Καναδών ηλικίας 16 έως 24 έχουν συνδεθεί, τουλάχιστον μία φορά μέσα στον μήνα, με σταθμούς που εκπέμπουν, μέσω διαδικτύου». Η ΧΕΝ θα πρέπει να θεωρήσει και το διαδικτυακό ραδιόφωνο, ως ένα μέσο προβολής της οργάνωσης και αναζήτησης εθελοντών.

### **Έντυπα μέσα**

Τα περιοδικά αποτελούν ακόμα μία δημοφιλή επιλογή, μεταξύ εφήβων και νέων. Ειδικότερα για τις ηλικίες 18-24, οι φοιτητικές εκδόσεις, οι πανεπιστημιακές εφημερίδες ή οι ανεξάρτητες εκδόσεις αποτελούν ένα όχημα, για να προσεγγίσει κανείς τους πανεπιστημιακούς πληθυσμούς.

### **Μη παραδοσιακά μέσα**

Τα μη παραδοσιακά μέσα διαθέτουν μεγάλο δυναμισμό για την ευαισθητοποίηση των νέων γυναικών (π.χ. φεϊν βολάν, διαφημίσεις σε μέσα μαζικής μεταφοράς κ.λπ.). Για παράδειγμα, οι έφηβοι που δραστηριοποιούνται στη ΧΕΝ Βανκούβερ στον Καναδά εστίασαν στη διανομή φυλλαδίων μέσα σε πλυντήρια και στις διαφημίσεις στον ηλεκτρικό, διότι, καθώς είπαν, «όση ώρα περιμένει κάποιος ίσως θελήσει να διαβάσει κάτι».

- Ας επιλέξουμε μη παραδοσιακές εκδηλώσεις, όπως μία προβολή στον κινηματογράφο ή μία θεατρική παράσταση.

- Ας δημιουργήσουμε συνεργασίες με εταιρείες και μέσα ενημέρωσης με στόχο τη χρηματοδότηση, την προώθηση ή την υποστήριξη της δράσης μας. Αυτές οι συνεργασίες αποτελούν πηγές υποστήριξης στα προγράμματα, αλλά προσδίδουν και μία προστιθέμενη αξία στις επιχειρήσεις και τα μέσα ενημέρωσης. Επιπρόσθετα, μπορούμε να δημιουργήσουμε συνεργασίες με οργανισμούς, υπηρεσίες και εκπαιδευτικά ιδρύματα, όπου οι νέες γυναίκες δουλεύουν, φοιτούν ή αναζητούν υπηρεσίες.
- Ας εκμεταλλευτούμε το δυναμικό της οργάνωσης. **Ας ενδυναμώσουμε τις νέες γυναίκες για να μιλήσουν στις νέες εθελόντριες.** Ας χρησιμοποιήσουμε εθελόντριες που έχουμε, ήδη, στους κόλπους της οργάνωσης, στελέχη επαγγελματικά, ή μη και τοπικές προσωπικότητες. Οι νέες γυναίκες είναι πιο πιθανό να ακούσουν και να ανταποκριθούν σε άλλες νέες γυναίκες.
- Ας προσφέρουμε προγράμματα μαθητείας, ευκαιρίες πρακτικής εξάσκησης σε επαγγέλματα που μπορούν να προσφέρουν στην οργάνωση, υποτροφίες και peer education, για να οδηγήσουμε τις νέες γυναίκες να ανακαλύψουν τη ΧΕΝ.



## Μέτρηση της απολεσματικότητας

Η αξιολόγηση είναι ένας σημαντικός τρόπος να καταλάβουμε αν επιτύχαμε τους στόχους μας και αν φτάσαμε στα επιθυμητά αποτελέσματα. Θα πρέπει να χρησιμοποιήσουμε την αξιολόγηση, όταν θα θελήσουμε, να μάθουμε αν η στρατηγική που ακολουθήσαμε για την ενεργοποίηση νέων γυναικών ήταν αποτελεσματική, όταν θα θελήσουμε να μάθουμε από τις αποτυχημένες προσπάθειες και θέλουμε να διασφαλίσουμε ότι ο χρόνος, η προσπάθεια και οι πηγές που επενδύσαμε στην ενεργοποίηση, δεν πήγαν χαμένα.

Ένα εργαλείο αξιολόγησης μπορεί να σχεδιασθεί οποτεδήποτε, παρόλο που η καλύτερη στιγμή είναι η αρχή της διαδικασίας σχεδιασμού. Καθώς αναγνωρίζουμε τους στόχους ή τα επιθυμητά αποτελέσματα, μπορούμε ταυτόχρονα να αναπτύξουμε τις μεθόδους μέτρησής τους.

Η αξιολόγηση μπορεί να γίνει στο τέλος μιας διαδικασίας, ενός προγράμματος ή μιας δράσης, αλλά και ενδιάμεσα, για να μπορέσουμε να επανασχεδιάσουμε κάτι που δεν είχε τα επιθυμητά αποτελέσματα ή να διατηρήσουμε και να ενισχύσουμε εκείνα που πήγαν καλά.





**Αμερικής 11 -106 72 Αθήνα**

**Τηλ.: 210-3624291 Fax: 210-36 22 400**

**E-mail: [grammatia@xen.gr](mailto:grammatia@xen.gr)**

**Website: [www.xen.gr](http://www.xen.gr)**

**<https://www.facebook.com/xenellados>**