

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών**

**«Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση»**

**Διαπανεπιστημιακό Διατμηματικό**

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών**

**«Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση»**

**"Εθελοντισμός και Τοπική Αυτοδιοίκηση:**

***Το παράδειγμα του Δήμου Νέας Σμύρνης"***

**Όλγα Γιαννουλάκη**

Κόρινθος, Φεβρουάριος 2017

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ ΓΙΑ Π.Μ.Σ.

ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

**Department of Political Studies and International Relations - University of Peloponnese**

**Department of Economics - Democritus University of Thrace**

**Department of Economics - Aristotle University of Thessaloniki**

**Department of Business Administration - University of Piraeus**

**Interuniversity Interdepartmental**

**Master Program in**

**“Local and Regional Government and Development”**

**"Volunteering and Local Government:**

**The case of Municipality of Nea Smyrni”**

**Olga Giannoulaki**

Corinth, February 2017

*Στον σύζυγό μου Νίκο  
και στα παιδιά μου  
Ιωάννα και Παναγιώτη*

## Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση αυτής της διπλωματικής διατριβής, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Σπυριδάκη Εμμανουήλ, για την ουσιαστική του καθοδήγηση σε ένα νέο για μένα και εξαιρετικά ενδιαφέρον πεδίο γνώσης.

## Σημαντικοί όροι

**εθελοντισμός, κοινωνία των πολιτών, κίνητρα, κοινωνική προσφορά, κοινωνικοοικονομική κρίση, τοπική κοινωνία, ικανοποίηση**

## Περίληψη

Με την παρούσα εργασία επιχειρείται να προσδιορισθεί το κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο εμφάνισης του εθελοντισμού. Στόχος είναι να αναδειχθούν οι λόγοι που οδηγούν τα άτομα στην προσφορά εθελοντικής εργασίας καθώς και οι λόγοι που καθιστούν κοινωνικά αναγκαία την εθελοντική εργασία στις διάφορες μορφές της στην τοπική αυτοδιοίκηση. Ο εθελοντισμός ως κοινωνικό φαινόμενο εν μέσω κοινωνικο οικονομικής κρίσης και αλλαγών στην τοπική αυτοδιοίκηση, εγείρει ερωτήματα σχετικά με την συμβολή του στην αντιμετώπιση κοινωνικών, οικονομικών ελλείψεων του κράτους. Η μελέτη του εθελοντισμού και της εθελοντικής εργασίας επιβάλλει την ανάδειξη όλων εκείνων των παραγόντων που συμβάλλουν στην διεύρυνση αυτής της μορφής συλλογικότητας. Αφού προσδιοριστεί ο χαρακτήρας του εθελοντισμού γενικά, παρουσιάζεται η περίπτωση του Δήμου Νέας Σμύρνης, ενώ παράλληλα διερευνάται το προφίλ και ο βαθμός ικανοποίησης των εθελοντών και εθελοντριών από ένα οργανωμένο πρόγραμμα εθελοντισμού και διατυπώνονται συστάσεις για βελτίωση και ενίσχυση του εθελοντισμού σε τοπικό επίπεδο.

## Keywords

**volunteering, civil society, motives, social contribution, socio-economic crisis, local community, satisfaction**

## Abstract

This study aims to identify the socio-economic framework of volunteering. Specific objective of the study is to explore the reasons leading people in offering voluntarily work as well as the reasons making various forms of volunteering a social necessity in the context of the Local Government. Appearing of volunteering in conditions of socio-economic crisis and following changes in Local Government is discussed in terms of its contribution and support of Local Government to deal with social and economic weaknesses of the state. Studying the practices of volunteering and voluntary work should include the effort to identify all these factors that facilitate the widening of this specific form of collectivity. After a general review of the character and structure of the institution of volunteering, the case of the Municipality of Nea Smirni is analysed as well as the profile and the extent the volunteers are satisfied from their involvement in an organized municipal volunteering program; recommendations are provided for improvement and strengthening of volunteering in local societies.

# "Εθελοντισμός και Τοπική Αυτοδιοίκηση: Το παράδειγμα του Δήμου Νέας Σμύρνης"

---

## Περιεχόμενα

<i>Ευχαριστίες</i> .....	<i>ii</i>
<i>Σημαντικοί όροι</i> .....	<i>iii</i>
<i>Περίληψη</i> .....	<i>iii</i>
<i>Keywords</i> .....	<i>iv</i>
<i>Abstract</i> .....	<i>iv</i>
Γραφήματα.....	1
Εισαγωγή.....	3
Κεφάλαιο 1. Ο εθελοντισμός ως τρόπος ζωής και ως θεσμός.....	4
1.1 Ετυμολογία και ορισμοί.....	4
1.2 Λόγοι που καθιστούν αναγκαίο τον εθελοντισμό για την κοινότητα.....	6
1.3 Κίνητρα που ωθούν τα άτομα στον εθελοντισμό.....	8
1.4 Παράγοντες που συμβάλουν στη διεύρυνση και διατήρηση του εθελοντισμού.....	10
Κεφάλαιο 2. Κύριοι τομείς εθελοντικής δράσης.....	13
2.1 Ο Εθελοντισμός στην ΕΕ.....	13
2.1.1 Νομικό πλαίσιο.....	14
2.1.2 Στατιστικά στοιχεία.....	16
2.2 Ο εθελοντισμός στην Ελλάδα.....	17
2.2.1 Νομικό πλαίσιο.....	19
2.2.2 Ο εθελοντισμός στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.....	21
2.2.3 Στατιστικά στοιχεία.....	23
Κεφάλαιο 3. Το παράδειγμα του Δήμου Νέας Σμύρνης.....	25
3.1 Εισαγωγή.....	25
3.1.1 Στόχος της μελέτης.....	25
3.1.2 Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής Δ/νσης Κοινωνικής Μέριμνας και Αλληλεγγύης Δήμου Νέας Σμύρνης.....	25

3.1.3 Πρόγραμμα Εθελοντισμού «Ενεργός Δράση» του Δήμου Νέας Σμύρνης: ιστορικό, στόχοι, οργανωτική δομή και δράσεις .....	26
3.2 Μεθοδολογία-περιορισμοί .....	32
3.3 Αποτελέσματα .....	34
3.3.1 Το δημογραφικό προφίλ των εθελοντών/-τριών του Δήμου Νέας Σμύρνης.....	34
3.3.2 Κίνητρα και λόγοι ενασχόλησης των εθελοντών/-τριών του Δ Ν Σμύρνης.....	37
3.3.3 Το προφίλ της εθελοντικής δραστηριότητας στο Δ Ν Σμύρνης .....	40
3.3.4 Αξιολόγηση του Προγράμματος Εθελοντισμού του Δ Ν Σμύρνης, των δραστηριοτήτων και των υποδομών του .....	42
3.3.5 Προτάσεις εθελοντών/τριών για βελτίωση του Προγράμματος και της λειτουργίας του .....	48
3.4 Συζήτηση.....	51
Κεφάλαιο 4. Συμπεράσματα .....	52
Βιβλιογραφία .....	55
Παραρτήματα.....	60
1 Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής Δήμου Νέας Σμύρνης - Αίτηση Εθελοντή/-τριας.....	60
2 Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής Δήμου Νέας Σμύρνης - Πρόγραμμα Εθελοντισμού (βεβαίωση συμμετοχής σε εκπαίδευση).....	62
3.Εσωτερικός κανονισμός λειτουργίας της εκπαίδευσης.....	64
4. Ερωτηματολόγιο «Διερεύνηση του προφίλ και της ικανοποίησης των εθελοντών/-τριών».....	64
5. Έντυπο Συγκατάθεσης Εθελοντή/-τριαςγια Συμμετοχή σε Έρευνα.....	68
6 Παραδείγματα μηνυμάτων για την προσέλκυση εθελοντών/-τριών .....	70
7. Κανονισμός Λειτουργίας Προγράμματος.....	74
8 Νόμοι και Προεδρικά Διατάγματα που περιλαμβάνουν ρυθμίσεις που αφορούν τον εθελοντισμό .....	82



## Γραφήματα

Γράφημα 1: Φύλο.....	33
Γράφημα 2: Ηλικιακή ομάδα.....	34
Γράφημα 3: Εκπαιδευτικό επίπεδο.....	34
Γράφημα 4: Οικογενειακή κατάσταση.....	34
Γράφημα 5: Εργασιακή κατάσταση.....	34
Γράφημα 6: Μοναδικό πρόγραμμα ένταξης.....	35
Γράφημα 7: Σχέση εθελοντισμού με επαγγελματική σταδιοδρομία.....	35
Γράφημα 8: Η σημασία του κανονισμού λειτουργίας.....	35
Γράφημα 9: Σχέση και απόψεις ερωτώμενων σχετικά με τον εθελοντισμό ανα φύλο.....	35
Γράφημα 10: Σχέση και απόψεις ερωτώμενων με τον εθελοντισμό ανα ηλικιακή ομάδα.....	35
Γράφημα 11: Η σημασία της δομής και οργάνωσης του πλαισίου.....	36
Γράφημα 12: Δραστηριοποίηση στον τόπο διαμονής.....	36
Γράφημα 13: Η σημασία της κοινωνικοποίησης.....	37
Γράφημα 14: Συγκίνηση από το περιεχόμενο του εθελοντισμού.....	37
Γράφημα 15: Άλλοι λόγοι επιλογής φορέα για άσκηση εθελοντισμού.....	37
Γράφημα 16: Αναφερόμενοι λόγοι επιλογής φορέα εθελοντικής δράσης ανα φύλο.....	38
Γράφημα 17: Λόγοι συμμετοχής στο πρόγραμμα ανα ηλικιακή κατηγορία.....	39
Γράφημα 18: Καθήκοντα.....	40
Γράφημα 19: Συμμετοχή εθελοντών/τριων σε υποστήριξη δράσεων/δομών ανα φύλο.....	40
Γράφημα 20 : Συμμετοχή σε υποστήριξη δομών/δράσεων ανα ηλικιακή κατηγορία.....	41
Γράφημα 21: Αξιολόγηση του προγράμματος εθελοντισμού με βάση παραμέτρους.....	42
Γράφημα 22: Αξιολόγηση του προγράμματος εθελοντισμού ανα φύλο.....	43
Γράφημα 23: Αξιολόγηση του προγράμματος εθελοντισμού ανα ηλικιακή κατηγορίας.....	43
Γράφημα 24: Αξιολόγηση του προγράμματος από την πλευρά του Δήμου σχετικά με παραμέτρους.....	44

Γράφημα 25: Αξιολόγηση του προγράμματος από την πλευρά του Δήμου ανα φύλο .....	45
Γράφημα 26: Αξιολόγηση του προγράμματος από την πλευρά του Δήμου ανα ηλικιακή κατηγορία.....	45
Γράφημα 27: Αξιολόγηση της υποδομής του προγράμματος σχετικά με παραμέτρους.....	46
Γράφημα 28: Αξιολόγηση της υποδομής του προγράμματος ανα φύλο.....	46
Γράφημα 29: Αξιολόγηση της υποδομής του προγράμματος ανα ηλικιακή κατηγορία.....	47
Γράφημα 30: Τακτικά ενημερωτικά σεμινάρια.....	48
Γράφημα 31: Ήδη ικανοποιημένοι εθελοντές/εθελόντριες.....	48
Γράφημα 32: Ανάγκη για ομάδες αυτοαξιολόγησης.....	48
Γράφημα 33: Ανάγκη για ψυχολογική υποστήριξη.....	48
Γράφημα 34: Ανάγκη για υποστηρικτική ομάδα.....	48
Γράφημα 35: Προτάσεις βελτίωσης του προγράμματος προς βελτίωση απόδοσης.....	49
Γράφημα 36: Επιθυμία για επικοινωνία μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.....	49
Γράφημα 37: Επιθυμία για ενημέρωση μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας.....	49
Γράφημα 38: Επιθυμία για ηλεκτρονική αναβάθμιση.....	50
Γράφημα 39: Πρόθεση χρήσης ηλεκτρονικής επικοινωνίας και πλατφόρμας ανα ηλικιακή κατηγορία.....	50

## Εισαγωγή

Ο εθελοντισμός, από την πλευρά του εθελοντή και της εθελόντριας, συνεπάγεται τη συνεχή και προγραμματισμένη δέσμευση χρόνου και ενέργειας για την παροχή μιας υπηρεσίας προς όφελος κάποιου ή κάποιων ατόμων, της κοινότητας ή γενικότερα της κοινωνίας, χωρίς ωστόσο την προσδοκία οικονομικής ή άλλης υλικής ανταμοιβής (Omoto & Snyder 1995, Clary και συν. 1998). Ως φαινόμενο με αυτά τα χαρακτηριστικά ο εθελοντισμός έχει παρατηρηθεί σε διάφορες χρονικές στιγμές στο παρελθόν σε πολλές κοινότητες και τομείς σε όλο τον κόσμο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα συνιστά το πεδίο της παροχής υπηρεσιών υγείας, όπου ο εθελοντισμός κατέστη ιδιαίτερα δημοφιλής σε ολόκληρο τον κόσμο μετά την διακήρυξη της Alma Alta (ΠΟΥ 1978).

Σκοπός αυτής της εργασίας είναι αρχικά να αναδείξει σειρά διαστάσεων του εθελοντισμού ως θεσμού και τρόπου ζωής με συνεχιζόμενο χαρακτήρα (και όχι τόσο ως αυθόρμητη έκφραση αλληλεγγύης) και σε δεύτερη φάση να προχωρήσει στην ανάλυση του προγράμματος εθελοντισμού του Δήμου Νέας Σμύρνης ως παραδείγματος συνεισφοράς σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης.

Συγκεκριμένα, αφού αποσαφηνιστούν οι βασικές έννοιες και ορισμοί του εθελοντισμού, συζητώνται τόσο οι παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την εθελοντική εργασία, όσο και οι λόγοι για τους οποίους οι πολίτες επιλέγουν να συμμετέχουν σε εθελοντικές δράσεις, οι παράγοντες δηλαδή που συμβάλουν στη διεύρυνση του εθελοντισμού. Στη συνέχεια καταγράφονται οι κύριοι τομείς εθελοντικής δράσης τόσο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και σε εθνικό επίπεδο, παρουσιάζεται το νομικό πλαίσιο στη βάση του οποίου οργανώνονται οι δράσεις και τα προγράμματα εθελοντισμού καθώς και τα διαθέσιμα δεδομένα που αναδεικνύουν το προφίλ του εθελοντισμού κατά περίπτωση σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Σε επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης παρουσιάζεται το Πρόγραμμα Εθελοντισμού «Ενεργός Δράση» του Δήμου Νέας Σμύρνης, ο στόχος του και το έργο που επιτελείται από την έναρξή του έως και σήμερα στο πλαίσιο των αναγκών του δήμου, ουσιαστικά σε συνθήκες οικονομικής κρίσης και αυξημένων κοινωνικο-οικονομικών προβλημάτων, καθώς και τα δυνατά σημεία και οι αδυναμίες του.

Σε αυτό το πλαίσιο επιχειρείται η καταγραφή του προφίλ των εθελοντών/-τριών του συγκεκριμένου προγράμματος καθώς και μια μελέτη αποτύπωσης των λόγων που οι ίδιοι/-ες αναφέρουν ότι τους ώθησαν να εμπλακούν, αλλά και του βαθμού στον οποίο είναι ικανοποιημένοι/-ες από το ίδιο το πρόγραμμα, τις δραστηριότητές τους και την προσωπική τους ενασχόληση σε αυτό. Στη βάση των αποτελεσμάτων της μελέτης παρουσιάζονται προτάσεις για τη βελτίωση και τη βιωσιμότητα των εθελοντικών δράσεων στο πλαίσιο δομών της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Στα συμπεράσματα της εργασίας επιχειρείται η ανάδειξη του ρόλου του εθελοντισμού στη σημερινή πραγματικότητα ως απάντηση θετικής αντίδρασης της συλλογικότητας των πολιτών ενάντια στην οικονομική κρίση και η δυναμική που μπορεί να αναπτύξει η τοπική κοινωνία μέσα από την έμφαση σε έννοιες όπως η κοινωνία των πολιτών. Σε συνέχεια των παραπάνω διαπιστώσεων διατυπώνονται προτάσεις για το πώς θα μπορούσαν γενικά να καθιερωθούν στην τοπική αυτοδιοίκηση προγράμματα εθελοντισμού και συστήνονται εργαλεία που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν από άλλους Δήμους της χώρας. Τα προγράμματα εθελοντισμού έχουν περισσότερες πιθανότητες να πετύχουν όταν λειτουργούν μέσα στα πλαίσια εφαρμογής κανονισμών λειτουργίας και συντονίζονται από εξειδικευμένο προσωπικό στην διάχειριση ομάδων, με σαφείς οδηγίες, αναθέσεις καθηκόντων, εποπτεία,αντροφοδότηση.

## Κεφάλαιο 1. Ο εθελοντισμός ως τρόπος ζωής και ως θεσμός

Ο εθελοντισμός δημιουργεί ανθρώπινο και κοινωνικό κεφάλαιο. Αποτελεί δίοδο προς την ενσωμάτωση και την αλληλεγγύη και έναν καίριο παράγοντα για τη βελτίωση της κοινωνικής συνοχής. Πάνω απ' όλα, όμως, ο εθελοντισμός μεταφράζει σε δράση τις θεμελιώδεις αρχές της αλληλεγγύης, της ενσωμάτωσης και της ιδιότητας του πολίτη, αφού όπως γίνεται κατανοητό από την ετυμολογία του ίδιου του όρου ο εθελοντισμός προκύπτει από την επιθυμία του ατόμου να συνεισφέρει στο κοινωνικό σύνολο ως *στάση ζωής* κυρίως και όχι παροδικά ή δρώντας αυθόρμητα. Επειδή ακριβώς θεωρείται ότι διαμορφώνει το άτομο σε προσωπικό επίπεδο και επιδρά στο σύνολο της κοινότητας (Lee και Brudney 2009), ο εθελοντισμός ως θεσμός έχει αποτελέσει μέχρι σήμερα αντικείμενο μελέτης από πολλές κοινωνικές επιστήμες (Gillath και συν. 2005).

Οι εθελοντές και οι εθελόντριες συμβάλλουν στη διαμόρφωση της κοινωνίας γενικά και ειδικά της πόλης τους όταν η δράση τους αφορά τον τόπο που ζουν. Οι εθελοντικές δραστηριότητες είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με πολλούς τομείς κοινωνικής πολιτικής όπως η υποστήριξη ευπαθών κοινωνικά ομάδων, τομείς πολιτισμικής ανάπτυξης, παιδεία, αθλητισμός, υγεία – και προσδίδουν θετικό πρόσημο σε όλες τις εκφάνσεις της καθημερινότητας των πολιτών.

Η παρούσα μελέτη πραγματεύεται τον εθελοντισμό τόσο ως προσφορά αλληλεγγύης προς τον συνάνθρωπο όσο και προς ανταπόδοσή στις υψηλού επιπέδου παροχές του δήμου κατοικίας αλλά και συμμετοχής στο κοινωνικό γίνεσθαι εν μέσω οικονομικής κρίσης. Ανταπόδοση θεωρείται σε ένα μεγάλο βαθμό και η δυνατότητα συμμετοχής και αποδοχής σ' ένα ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο.

### 1.1 Ετυμολογία και ορισμοί

#### Ετυμολογία

Η ετυμολογία του όρου εθελοντισμός πρωτοεμφανίζεται στον Όμηρο με το ρήμα «εθέλω» ως «αγαπώ» ή, κατά τον Μπαμπινιώτη (2009) από το θέμα της μετοχής «εθέλων» του παραπάνω ρήματος με την έννοια «δύναμαι οικιοθελώς». Στην αγγλική, επίσης, ο όρος «volunteer» (αντίστοιχος του/της εθελοντή/-τριας) προέρχεται από το γαλλικό «volontaire» (παλαιότερα «voluntaire») το οποίο με τη σειρά του προέρχεται από το λατινικό «voluntarius» («θέληση»).

Στο λεξικό του Σκαρλάτου Βυζαντίου (1840) εμφανίζεται ο όρος «εθελοντής» ως ο «πράττων τι κυρίως στρατευόμενος». Στο λεξικό του Τριανταφυλλίδη (1998) υπάρχει ο όρος «εθελοντής» με έναν ορισμό «αυτός που επιτελεί ένα έργο με την θέληση το με μοναδικό κίνητρο ένα συναίσθημα κοινωνικής αλληλεγγύης χωρίς να είναι αναγκασμένος και χωρίς να αποβλέπει σε προσωπικό όφελος». Στο λεξικό<sup>1</sup> Μπαμπινιώτη υπάρχει αναφορά του λήμματος «εθελοντισμός» ως «η οργανωμένη προσφορά υπηρεσιών στο κοινωνικό σύνολο χωρίς την απαίτηση ανταλλάγματος». Στην Wikipedia<sup>2</sup> ο όρος εθελοντισμός (volunteering) αναφέρεται ως «μια αλτρουιστική δράση, η οποία υπηρετεί μεν την κοινωνία ενώ παράγει/χαρίζει μια αίσθηση αυτό-αξίας και σεβασμού ως προσωπικό κίνητρο για τους εθελοντές για παράδειγμα: δικτύωση με χρήσιμες επαφές για μελλοντική απασχόληση». Στον ορισμό αυτό για πρώτη φορά αναφέρεται και η συνιστώσα της ανταπόδοσης.

<sup>1</sup> Μπαμπινιώτης, Γ. (2009). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*. Αθήνα

<sup>2</sup> Πηγή: <https://en.wikipedia.org/wiki/Volunteering>

## Ορισμοί

Στην Ελλάδα δεν υφίσταται επίσημος ή κοινά αποδεκτός ορισμός για τον εθελοντισμό (ΓΗΚ 2010). Με βάση την ετυμολογία του όρου, ο πιο απλός ορισμός του εθελοντισμού θα ήταν «η δραστηριότητα που αποσκοπεί στην βελτίωση της ευημερίας των άλλων» και του/της εθελοντή/-τριας «το άτομο που παρέχει βοήθεια στους άλλους χωρίς να προσδοκά χρηματική αμοιβή» (Mowen & Sujan 2005).

Από τα όργανα της ΕΕ ο «εθελοντισμός» ορίζεται ευρέως ως «κάθε μορφή εθελοντικής δραστηριότητας, επίσημης ή ανεπίσημης, που συντελείται με την ελεύθερη βούληση του ατόμου ως αποτέλεσμα προσωπικών επιλογών και κινήτρων, χωρίς προσδοκία οικονομικού κέρδους» (Pater 2013).

Συνεπώς με αυτήν την αντίληψη του εθελοντισμού, αν και ακριβέστερος, είναι ο ορισμός της εθελοντικής εργασίας στο «Έγγραφο οδηγιών της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με τη μέτρηση της εργασίας σε εθελοντική βάση» (*Manual on the Measurement of Volunteer Work*), το οποίο χρησιμοποιείται ως εννοιολογικό πλαίσιο για τη μέτρηση των επίσημων ή ανεπίσημων εθελοντικών δραστηριοτήτων σε διάφορα πολιτιστικά και νομικά πλαίσια. Σύμφωνα με τον ορισμό αυτό, εθελοντική εργασία σημαίνει «μη υποχρεωτική εργασία χωρίς αμοιβή-δηλαδή, χρόνος που αφιερώνει ένα άτομο χωρίς πληρωμή σε δραστηριότητες που εκτελούνται είτε μέσω μιας οργάνωσης είτε απευθείας προς όφελος άλλων ατόμων που δεν ανήκουν στο νοικοκυριό του» (ILO 2011).

Ένας πιο περιεκτικός ορισμός, ωστόσο, θα περιέγραφε τον εθελοντισμό ως την «εθελοντική, συνεχιζόμενη, προγραμματισμένη συμπεριφορά προσφοράς βοήθειας που βελτιώνει την ευημερία ατόμων ξένων προς το άτομο-εθελοντή/-τρια και που δεν επιφέρει οικονομική αποζημίωση, ενώ συνήθως λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο ενός σχετικού οργανισμού» (Clary και συν. 1998, Finkelstien, 2009). Κεντρική θέση σε ένα τέτοιο περιεκτικό ορισμό του εθελοντισμού επέχουν έξι στοιχεία: εθελοντική δράση, μικρή έως μηδενική αποζημίωση, συνέχεια στο χρόνο, προγραμματισμός, μη-υποχρεωτικότητα και οργανωτικό πλαίσιο. Παρότι στοιχεία όπως η εθελοντική δράση και η μικρή έως μηδενική αποζημίωση γίνονται άμεσα αντιληπτά, για τα υπόλοιπα χρειάζονται ενδεχομένως κάποιες περαιτέρω επεξηγήσεις (Vidjaja 2010), οι οποίες παρατίθενται στη συνέχεια:

*Συνέχεια στο χρόνο*: τυπικά ο εθελοντισμός αφορά συνεχιζόμενη συμπεριφορά σε βάθος χρόνου. Οι μισοί/-ές από τους/τις εθελοντές/-τριες, για παράδειγμα, αναφέρουν ότι η εθελοντική τους δραστηριότητα έχει διάρκεια στο χρόνο (που συνήθως διαρκεί μερικά χρόνια) και δεν περιορίζεται σε μία μοναδική συμμετοχή (Independent Sector 1999). Από αυτό προκύπτει ότι όταν τα άτομα δεσμεύονται σε μια εθελοντική δράση, συνήθως συμμετέχουν στη δράση αυτή για ένα χρονικό διάστημα ακόμα και αν αυτό απαιτεί να θυσιάσουν ακόμα και περισσότερο χρόνο από όσο αρχικά είχαν προγραμματίσει (Vidjaja 2010).

*Προγραμματισμός*: το στοιχείο αυτό προτείνει ότι τυπικά ο εθελοντισμός είναι μάλλον μια προγραμματισμένη παρά μια αυθόρμητη δράση. Σχετικές έρευνες (όπως των Davis και συν. 1999) προέκυψε ότι πριν τα άτομα δεσμευτούν σε κάποια μορφή εθελοντικής δράσης σκέφτονται και υπολογίζουν προσεκτικά το προσωπικό κόστος και τα οφέλη της απόφασής τους αυτής. Στην ίδια μελέτη διαπίστωσαν ότι όταν τα άτομα αναμένουν να οφηθούν σε συναισθηματικό επίπεδο και να λάβουν ικανοποίηση από τη δραστηριότητα, τότε είναι πιο πιθανό να εμπλακούν στον εθελοντισμό, αποτέλεσμα που υποστηρίζει την ιδέα ότι, τουλάχιστον σε ένα βαθμό, ο εθελοντισμός είναι μια προγραμματισμένη δράση η οποία βασίζεται σε μια ορθολογική αποτίμηση του βαθμού ικανοποίησης που μπορεί να αποφέρει στο ίδιο το άτομο. Στη λήψη της απόφασης, πέραν των παραπάνω, τα άτομα λαμβάνουν επιπλέον υπόψη το κατά πόσο μια συγκεκριμένη μορφή

εθελοντικής δράσης ταιριάζει με τις προσωπικές τους ανάγκες. Αυτή ακριβώς είναι η διαφορά του εθελοντισμού ως τρόπου ζωής από την προσφορά βοήθειας σε άλλο άτομο σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης, όπου η απόφαση συμμετοχής λαμβάνεται από τα άτομα όχι κατόπιν σκέψης, αλλά μάλλον ακαριαία (Penner 2002).

*Μη-υποχρεωτικός χαρακτήρας:* σύμφωνα με τους Rokach & Wanklyn (2009) στον εθελοντισμό δεν περιλαμβάνονται υπηρεσίες φροντίδας και συμπεριφορές βοήθειας που απευθύνονται σε συγγενικά πρόσωπα, φίλους ή κοντινά ως προς τον/την εθελοντή/-τρια άτομα. Ως εκ τούτου, αποδέκτες του οφέλους της εθελοντικής προσφοράς τυπικά θα πρέπει να είναι άτομα ξένα, για τα οποία ο/η εθελοντής/-τρια δεν κινητοποιείται να βοηθήσει λόγω υποχρέωσης ή προηγούμενης εμπειρίας και συνδιαλλαγής με τους αποδέκτες αλλά λόγω μιας εγγενούς προσωπικής επιθυμίας να βοηθήσει (Omoto και Snyder 1995).

*Οργανωτικό πλαίσιο:* παρότι υπάρχουν άτομα που συμμετέχουν σε εθελοντική, συνεχιζόμενη βοήθεια προς ξένους κάθε φορά με δική τους πρωτοβουλία, γενικά η εθελοντική δράση λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο κάποιας εθελοντικής οργάνωσης (Penner 2002). Από σχετική μελέτη, μάλιστα, προέκυψε ότι περίπου το 85% των εθελοντών/-τριών συμμετέχουν σε μια τέτοια οργάνωση (Independent Sector 1999).

Ο εθελοντισμός είναι ένα φαινόμενο που αναπτύσσεται με διαφορετικό ρυθμό σε κάθε χώρα, εξαιτίας των διαφορετικών οικονομικών, κοινωνικών πολιτικών και πολιτιστικών συνθηκών που έχει η καθεμία να αντιμετωπίσει στο πέρασμα του χρόνου. Οι ορισμοί που χρησιμοποιούνται από τα κράτη μέλη της ΕΕ για την «εργασία σε εθελοντική βάση» αναφέρονται σε δραστηριότητες οι οποίες: α) περιλαμβάνουν παραγωγική εργασία, β) δεν είναι αμειβόμενες, γ) δεν είναι υποχρεωτικές και δ) δεν εκτελούνται προς όφελος ατόμων που ανήκουν στον κύκλο του/της εθελοντή/-τριας.

## 1.2 Λόγοι που καθιστούν αναγκαίο τον εθελοντισμό για την κοινότητα

Ο εθελοντισμός είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο το οποίο δεν έχει μελετηθεί όσο θα περίμενε κανείς, εάν λάβουμε υπόψη ότι, σύμφωνα με τα διαθέσιμα δεδομένα, συνιστά σημαντικό παράγοντα από κοινωνική, πολιτισμική και οικονομική άποψη αφού, παρότι η αξία του δεν μπορεί να μετρηθεί εύκολα, επιφέρει άμεσα και έμμεσα οφέλη για τις τοπικές κοινωνίες (Johnson 2007).

Όσον αφορά τον πολιτισμό, ο εθελοντισμός (British Graduates Society-BGS 2016) προωθεί τη δημιουργική πλευρά της ανθρωπίνης ύπαρξης ώστε να παράγει πολιτισμό, αναδεικνύει την παράδοση και ισχυροποιεί την πολιτιστική ταυτότητα, διευρύνει τη συμμετοχή των πολιτών σε πολιτιστικές δράσεις, έχει το δυναμικό να καλύψει τα κενά στήριξης του κράτους, δημιουργεί συνεχώς νέους πυρήνες που προάγουν τον πολιτισμό, ενισχύει τους δεσμούς της τοπικής κοινωνίας στον επανασχεδιασμό πολιτιστικών δράσεων και ανοίγει διαύλους επικοινωνίας με άλλες κουλτούρες και πολιτισμούς. Από την άλλη πλευρά, η αυξημένη καχυποψία που παρατηρείται από την πλευρά των πολιτών οφείλεται εν μέρει στην έλλειψη διαφάνειας της λειτουργίας κάποιων εθελοντικών –και όχι μόνο- οργανώσεων. Επίσης, κατά καιρούς καταγράφονται στρεβλώσεις όσον αφορά τον πραγματικό σκοπό εθελοντικών δράσεων, κατάσταση για την οποία συχνά ευθύνονται η ιδιοτέλεια εμπλεκόμενων μερών. Το χαμηλό ποσοστό της συμμετοχής σε εθελοντική δράση στην Ελλάδα οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στους ρυθμούς της καθημερινότητας, αλλά και στην έλλειψη κουλτούρας εθελοντισμού, θέμα που απουσιάζει από την τυπική εκπαίδευση. Η αποσύνδεση του εθελοντισμού από την απλήρωτη εργασία και η αναγωγή του σε στάση ζωής καθώς και η ενδυνάμωση της αξίας της συναναστροφής, της επαφής, της συνεργασίας και της συνεισφοράς στην οικοδόμηση της προσωπικής ταυτότητας θα μπορούσαν να αποτελέσουν πρακτικές ενίσχυσης του θεσμού.

Όσον αφορά την κοινότητα, ο εθελοντισμός συνεισφέρει:

- στην ενίσχυση των κοινωνικών σχέσεων μεταξύ οργανισμών, καθώς η συνεργασία είναι ένα από τα βασικότερα χαρακτηριστικά του εθελοντισμού (σύμφωνα με το UN Volunteers 2008) το 92% των οργανώσεων διατηρεί συνεργασία με άλλους φορείς για θέματα που αφορούν την κοινότητα),
- στο χτίσιμο δυνατής και συνεκτικής κοινότητας μέσα από την αναγνώριση και κατανόηση των προβλημάτων της κοινότητας αλλά και μεγαλύτερη σύνδεση μεταξύ των μελών της,
- στην προώθηση της ενασχόλησης με την “πολιτική”, στην αύξηση, δηλαδή, της πιθανότητας ενεργούς και συμμετοχικής ενασχόλησης με τα κοινά, αφού οι εθελοντές/-τριες είναι πιο ενεργοί πολίτες και συνεχίζουν να προσφέρουν,
- στην προσφορά δημόσιων αγαθών και υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων της κάλυψης κενών σε απαραίτητα και μη διαθέσιμα από τον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα αγαθά και υπηρεσίες και πρωτοβουλιών για την προστασία του περιβάλλοντος, παιδεία, υγεία και δημόσιο τομέα και
- στην ευημερία των συμμετεχόντων και συμμετεχουσών, δίνοντάς τους την ευκαιρία να αντλούν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη ζωή τους

Σε οικονομικούς όρους, ιδιαίτερα μάλιστα σε περίοδο οικονομικής κρίσης, η αποτίμηση της αξίας του εθελοντισμού, βάσει των ακόλουθων παραδοχών, φαίνεται να είναι κάτι περισσότερο από σημαντική (BGS 2016):

*Εστω ότι το ποσοστό των εθελοντών/-τριών σε κάθε ηλικιακή ομάδα είναι 10% και καθέννας/καθεμιά από αυτούς/-ές αφιερώνει κατά μέσο όρο 10 ώρες εθελοντικής εργασίας ανά μήνα. Ο ενεργός πληθυσμός της χώρας, ο οποίος θα μπορούσε να θεωρηθεί ως «η βάση» για τον πληθυσμό των εθελοντών/-τριών, είναι σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική αρχή<sup>3</sup> ~8,2 εκατομμύρια, ενώ η αξία ωριαίας παροχής υπολογίζεται στα 7 ευρώ.*

*Παρούσα κατάσταση: 10% του πληθυσμού αφιερώνει 10 ώρες εθελοντικής εργασίας μηνιαίως με μέσο ωριαίο κόστος εργασίας 7 ευρώ. Η αξία της εθελοντικής εργασίας ανέρχεται σε 0,7 δις ευρώ (ποσό το οποίο ισοδυναμεί με 0,4% του ΑΕΠ ή το 10,8% του ελλείμματος της γενικής κυβέρνησης ή το 3,6% των τοκοχρεολυσίων της χώρας.*

*Προοπτική πενταετίας με αύξηση από 10% σε 20% του πληθυσμού που αφιερώνει 10 ώρες εθελοντικής εργασίας μηνιαίως με μέσο ωριαίο κόστος εργασίας 8 ευρώ. Η αξία της εθελοντικής εργασίας ανέρχεται σε 1,4 δις ευρώ (ποσό το οποίο ισοδυναμεί με 0,8% του ΑΕΠ ή το 22,7% του ελλείμματος της γενικής κυβέρνησης ή το 7,6% των τοκοχρεολυσίων της χώρας.*

*Προοπτική πενταετίας με αύξηση από 10% σε 20% του πληθυσμού που αφιερώνει 15 αντί 10 ώρες εθελοντικής εργασίας μηνιαίως με μέσο ωριαίο κόστος εργασίας 8 ευρώ. Η αξία της εθελοντικής εργασίας ανέρχεται σε 2,2 δις ευρώ (ποσό το οποίο ισοδυναμεί με 1,2% του ΑΕΠ ή το 34,9% του ελλείμματος της γενικής κυβέρνησης ή το 11,8% των τοκοχρεολυσίων της χώρας.*

*Προοπτική δεκαετίας με αύξηση από σε 30% του πληθυσμού που αφιερώνει 25 ώρες εθελοντικής εργασίας μηνιαίως με μέσο ωριαίο κόστος εργασίας 10 ευρώ. Η αξία της εθελοντικής εργασίας ανέρχεται σε 6,5 δις ευρώ (ποσό το οποίο ισοδυναμεί με 3,52% του ΑΕΠ ή το 101,9% του ελλείμματος της γενικής κυβέρνησης ή το 34,3% των τοκοχρεολυσίων της χώρας.*

Αξίζει να επισημανθεί σε αυτό το σημείο ότι το ως άνω αναφερόμενο σενάριο δεκαετίας προσεγγίζει τα αντίστοιχα μεγέθη όσον αφορά τα ποσοστά εθελοντών και ωρών εργασίας όπως ισχύουν σήμερα σε χώρες της Ευρώπης με παράδοση στον εθελοντισμό (στο Βέλγιο, για παράδειγμα, ο μέσος χρόνος εθελοντικής εργασίας είναι 22 ώρες μηνιαίως, στις χώρες του ΟΟΣΑ το 31% του πληθυσμού

<sup>3</sup> Πηγή: <http://www.statistics.gr>. Απογραφή πληθυσμού 2001

παρέχουν εθελοντική εργασία και στο Ηνωμένο Βασίλειο το 42% του πληθυσμού παρέχει εθελοντική εργασία και η αξία της υπολογίζεται στο 7,9% του ΑΕΠ).

### 1.3 Κίνητρα που ωθούν τα άτομα στον εθελοντισμό

Οι περισσότερες έρευνες για τα κίνητρα που ωθούν τα άτομα στον εθελοντισμό επικεντρώθηκαν στα κίνητρα που σχετίζονται με την εθελοντική εργασία, επειδή αυτός ο τύπος εθελοντισμού θεωρείται ότι έχει το μεγαλύτερο αντίκτυπο στην οικονομία και ως εκ τούτου, θεωρείται ως πιο σημαντικός (Johnson 2007).

Σύμφωνα με τον Lockstone (2004) η εθελοντική συμπεριφορά αποτελεί μία περίπλοκη διαδικασία η οποία πρέπει να εξετασθεί πέρα από τα στενά όρια μίας και μόνο επιστήμης, ώστε να υπάρξει σφαιρική και ουσιαστική προσέγγιση. Από τις έρευνες, μάλιστα, που έχουν πραγματοποιηθεί για τη διερεύνηση των κινήτρων που ωθούν το άτομο στον εθελοντισμό έχουν αναπτυχθεί διάφορα θεωρητικά μοντέλα, ανάλογα με την κατηγοριοποίηση των κινήτρων, τα οποία μπορεί να είναι μονοδιάστατα, δισδιάστατα, τρισδιάστατα και πολυδιάστατα (Widjaja, 2010). Στα μονοδιάστατα μοντέλα, τα οποία εντάσσουν τα κίνητρα σε μία μόνο κατηγορία με διαφορετικές πτυχές, προτείνεται επικάλυψη εγωιστικών και αλτρουιστικών κινήτρων των ατόμων. Στα δισδιάστατα μοντέλα τα κίνητρα διακρίνονται σε δύο κατηγορίες κινήτρων (όπως αλτρουιστικά και εγωιστικά ή εσωτερικά και εξωτερικά), ενώ στα τρισδιάστατα μοντέλα σε τρεις κατηγορίες (αλτρουιστικά, υλικά και κοινωνικά).

Στο πολυδιάστατο μοντέλο που προτείνεται από τους Clary και συν. (1998), τα κίνητρα κατηγοριοποιούνται βάσει έξι κατηγοριών: *αξιών, αντιλήψεων, κοινωνικών κριτηρίων, να σχετίζονται με την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας, την αυτοπροστασία ή/και την αυτοβελτίωση*. Αναλυτικότερα:

*Αξίες:* Οι αξίες ωθούν το άτομο να εκφράζει τον αλτρουισμό και τον ανθρωπισμό του και σχετίζονται με το ενδιαφέρον του για την ευημερία των άλλων και τη βούληση για συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο (Houle και συν. 2005). Το παραπάνω στοιχείο βασίζεται στην έμφυτη επιθυμία του ατόμου να βοηθά τους συνανθρώπους του και ιδιαίτερα αυτούς που θεωρεί λιγότερο τυχερούς από τον ίδιο (Widjaja, 2010), ενώ η προσφορά βοήθειας προς ευάλωτα άτομα (παιδιά, τραυματίες) δεν συνιστά απλώς επιθυμία, αλλά εγγενές χαρακτηριστικό που έχει ενισχυθεί μέσα από την εξελικτική διαδικασία (Gillath και συν. 2005).

*Αντίληψη:* Έχει ιδιαίτερη σημασία για νεαρά άτομα τα οποία θεωρούν τον εθελοντισμό ως ευκαιρία για την απόκτηση νέων γνώσεων (Mosler 2003) αλλά και την εκμάθηση νέων δεξιοτήτων, την εκπαίδευσή τους στην αντιμετώπιση πραγματικών καταστάσεων, καθώς και ως ευκαιρία να χρησιμοποιήσουν γνώσεις τις οποίες δεν θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν σε άλλη περίπτωση (Brand και συν. 2008). Η κριτική που έχει δεχθεί το συγκεκριμένο κίνητρο είναι ότι συχνά η εκπαίδευση άπειρων εθελοντών/-τριών γίνεται σε βάρος ανθρώπων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες και χρήζουν βοήθειας και ως εκ τούτου δεν εναρμονίζεται με το ιδεώδες του εθελοντισμού (Bamber και Hankin 2011).

*Κοινωνικά κριτήρια:* Η κοινωνικοποίηση αναγνωρίζεται ως ένα από τα ισχυρότερα κίνητρα στην εθελοντική δραστηριοποίηση του ατόμου (Brand και συν. 2008). Ο εθελοντισμός, δηλαδή, μπορεί από μέρος των εθελοντών/-τριών να γίνεται αντιληπτός ως μέσο για τη βελτίωση της κοινωνικής ζωής μέσω της ενδυνάμωσης ήδη εγκαθιδρυμένων σχέσεων, μέσω της δημιουργίας νέων σχέσεων και με τη διαμόρφωση κοινωνικής ταυτότητας που βοηθά στην αποδοχή από τον κοινωνικό περίγυρο. Σε κάποιες περιπτώσεις, μάλιστα, το άτομο μπορεί να εμπλακεί σε εθελοντική



δραστηριότητα ως συνέπεια πίεσης που του ασκείται από τον κοινωνικό του περίγυρο (Penner 2004).

*Ανάπτυξη της σταδιοδρομίας:* Από μερίδα ατόμων, επίσης, ο εθελοντισμός μπορεί να γίνεται αντιληπτός ως μέσο για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους (είτε μέσα από την πρακτική εξάσκηση στο πεδίο ή μέσα από την εδραίωση σχέσεων που θα μπορούσαν σε δεύτερη φάση να βοηθήσουν στην εύρεση εργασίας στο αντικείμενο του ενδιαφέροντος). Από την άλλη πλευρά έχει υποστηριχτεί ότι τα νεαρά άτομα υφίστανται μια άτυπη “πίεση” να διαθέτουν εθελοντική εμπειρία (όσο μεγαλύτερη είναι αυτή η πίεση, όμως, τόσο συμβάλει στην υποβάθμιση της αξίας της εθελοντικής δράσης) (Bickford και Reynold 2002).

*Αυτοπροστασία:* Ο εθελοντισμός μπορεί να δράσει ως μέσο απενεχοποίησης για άτομα που αισθάνονται υπεροχή έναντι των άλλων, καθώς και ως μέσο αντιμετώπισης προσωπικών προβλημάτων ή ως διέξοδος από αυτά.

*Αυτοβελτίωση:* Τέλος, ο εθελοντισμός μπορεί να παρέχει τα μέσα για προσωπική εξέλιξη, αυτοβελτίωση και ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, ενώ ταυτόχρονα τα άτομα αισθάνονται περισσότερο σημαντικά και αναγκαία στην κοινότητα. Ειδικά για τους νέους ανθρώπους ο εθελοντισμός χρησιμοποιείται ως μέσο εκμάθησης και βελτίωσης του εαυτού τους (Mosler 2003).

Αν και στο πολυδιάστατο μοντέλο που αναλύεται παραπάνω ορίζονται οι βασικές κατηγορίες προσωπικών κινήτρων, η λίστα δεν είναι εξαντλητική. Άλλα κίνητρα μπορεί επίσης να συμβάλλουν στη λήψη της απόφασης από την πλευρά των ατόμων να δεσμευτούν σε κάποια εθελοντική δράση, όπως το αναμενόμενο αποτέλεσμα της ανιδιοτελούς παροχής στην κοινότητα (Lee & Brudney 2009).

Σε κάθε περίπτωση, τα κίνητρα συμμετοχής σε εθελοντική δράση δεν είναι κατά ανάγκη σταθερά (για τα άτομα) αλλά μπορούν να μεταβάλλονται στο χρόνο, ανάλογα με τις εξωτερικές περιστάσεις και την ηλικία των ατόμων (Ryan και συν. 2005). Όπως προκύπτει από σχετικές μελέτες τα επικρατέστερα κίνητρα μεταξύ των νέων σχετίζονται με την καριέρα και τη γνώση των ατόμων μεγαλύτερων ηλικιών με τις αξίες (Widjaja 2010). Σημειώνεται επίσης ότι τα κίνητρα δεν είναι αμοιβαίως αποκλειόμενα και, ως εκ τούτου, μπορούν να συμβάλουν ταυτόχρονα περισσότερα του ενός στη λήψη της απόφασης από το άτομο να εμπλακεί με τον εθελοντισμό (Widjaja 2010). Εκτός από την ηλικία, τα κίνητρα διαφοροποιούνται με βάση και το φύλο. Για παράδειγμα, οι γυναίκες έχουν ως βασικά τους κίνητρα τις αξίες και την αυτοβελτίωση, γεγονός που υποστηρίζεται και από την ευαίσθητη φύση τους (Paradakis και συν. 2004). Σε άλλη συγκριτική έρευνα μεταξύ των δύο φύλων υποδεικνύεται πως οι γυναίκες παρουσιάζουν αλτρουισμό σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άντρες, στοιχείο που τις ωθεί συχνότερα σε εθελοντική συμπεριφορά (Simmons και Emanuele 2007).

Δεδομένης της κρίσιμης σημασίας τους στη λήψη της απόφασης ενασχόλησης με τον εθελοντισμό, τα κίνητρα αποτελούν ουσιαστικό παράγοντα όχι μόνο στην προσέλκυση, αλλά και για τη διατήρηση των εθελοντών στο πέρασμα του χρόνου (Brand και συν. 2008).

Πέραν των κινήτρων που ωθούν σε σημαντικό βαθμό το άτομο στον εθελοντισμό, υποστηρίζεται πως και η προσωπικότητα του ατόμου διαδραματίζει εξίσου σημαντικό ρόλο. Δύο είναι τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά που σχετίζονται θετικά με την εθελοντική δράση: το ενδιαφέρον για το συνάνθρωπο και ο χαμηλός εγωισμός (Penner 2004). Στη διαδικασία όμως του εθελοντισμού εκτός των κινήτρων που ενεργοποιούν το άτομο, υπάρχει και το στοιχείο του προσωπικού κόστους ευκαιρίας που το αποτρέπει. Το κόστος είναι ουσιαστικά ο χρόνος που διαθέτει το άτομο στον εθελοντισμό και που εναλλακτικά θα αξιοποιούσε για άλλες δραστηριότητες ή για εργασία με στόχο την απόκτηση εισοδήματος (Lee και Brudney 2009). Όσο υψηλότερο είναι, μάλιστα, το ωρομίσθιο του ατόμου και όσοι περισσότερες οι ώρες της αμοιβόμενης εργασίας, τόσο μειώνεται η πιθανότητα εμπλοκής του σε εθελοντική δράση. Τέλος, σημειώνεται πως παρόλο που το άτομο εμπλέκεται στον εθελοντισμό με στόχο την επίτευξη θετικών αποτελεσμάτων, ενδέχεται να υπάρχουν και αρνητικές επιπτώσεις.

Έτσι, η πολύωρη εθελοντική απασχόληση (ομοίως με την πολύωρη πληρωμένη εργασία) μπορεί να προκαλέσει ψυχική κούραση, κυνική συμπεριφορά προς αυτόν που δέχεται την εθελοντική βοήθεια, καθώς και το αίσθημα ανικανότητας στον εθελοντή (Bakker και συν. 2002).

#### 1.4 Παράγοντες που συμβάλουν στη διεύρυνση και διατήρηση του εθελοντισμού

Όπως αναφέρεται στα συμπεράσματα της μελέτης για τις πρακτικές διαχείρισης εθελοντών στην Ελλάδα (ΕΚΠΟΙΖΩ 2015), «η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι Μ.Κ.Ο ως προς τον εθελοντισμό είναι η δέσμευση των εθελοντών στον οργανισμό και η διατήρησή τους». Το ίδιο αναμένεται να ισχύει και για την περίπτωση του εθελοντισμού σε δομές της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Η «πρόκληση», η οποία αναφέρεται παραπάνω, σχετίζεται ενδεχομένως με το γεγονός ότι οι δομές (μη κυβερνητικές, τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλες) στο πλαίσιο των οποίων υλοποιούνται οι εθελοντικές δράσεις δεν είναι πάντα έτοιμες να ικανοποιήσουν τις ανάγκες των εθελοντών/-τριών τους, όπως αυτές διαμορφώνονται στη βάση των κινήτρων που τους/τις οδήγησαν να λάβουν την απόφαση να δεσμευτούν σε εθελοντική εργασία.

Προκειμένου οι δομές/οργανώσεις εθελοντισμού να μπορούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά όσον αφορά την προσέλκυση αλλά και τη διατήρηση του πληθυσμού που παρέχει εθελοντική εργασία θα πρέπει να εφαρμόζουν συνεχώς δοκιμασμένες πρακτικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο ακριβώς τη βελτίωση των διαδικασιών την προσέλκυσης και της επιλογής, της εκπαίδευσης και της διατήρησης των εθελοντών/τριών τους (Study on Volunteering in the European Union 2010).

Οι Bussell and Forbes (2002), όπως αναφέρεται στη μελέτη της ΕΚΠΟΙΖΩ (2015), υποστηρίζουν ότι το προφίλ των εθελοντών είναι πολύ διαφορετικό ανάλογα με το πλαίσιο μέσα στο οποίο δραστηριοποιούνται και ότι όσοι ασχολούνται με την προσέλκυση και τη διατήρηση των εθελοντών θα πρέπει να γνωρίζουν και να κατανοούν πολύ καλά την ομάδα των εθελοντών/-τριών τους.

Από τα αποτελέσματα της μελέτης της ΕΚΠΟΙΖΩ (2015) βάσει δεδομένων από ελληνικές ΜΚΟ προέκυψε ότι οι μισές από αυτές διατηρούν τους/τις εθελοντές/-τριες τους για πάνω από 1 χρόνο, ενώ μία στις πέντε για πάνω από 3 χρόνια, υποδεικνύοντας ότι οι εθελοντικές οργανώσεις έχουν καταφέρει να διαχειρίζονται τους εθελοντές τους αποτελεσματικά σε σημαντικό βαθμό. Διαπιστώθηκε επίσης ότι στη μεγάλη πλειονότητα των ΜΚΟ ορίζεται άτομο υπεύθυνο για τους/τις εθελοντές/-τριες, ενώ ένας σημαντικός αριθμός φορέων διαθέτει επίσης οργανωμένο τμήμα διαχείρισης εθελοντών/-τριών. Προκύπτει, επομένως, ότι οι ΜΚΟ (τουλάχιστον αυτές που έλαβαν μέρος στην έρευνα) εφαρμόζουν πρακτικές Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, μεταξύ των οποίων εκπαίδευση, ανάπτυξη δεξιοτήτων και επιβράβευση, οι οποίες βοηθούν στη διατήρηση του εθελοντικού δυναμικού για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα.

Ο λόγος που δημιουργήθηκαν τα πρώτα εγχειρίδια πρακτικών στελέχωσης ήταν η αποφυγή της απασχόλησης ακατάλληλων ατόμων σε διάφορες θέσεις, κυρίως τέτοιες στις οποίες απαιτείται διαχείριση ευπαθών ομάδων του πληθυσμού. Σήμερα, ωστόσο, οι πρακτικές έχουν εμπλουτιστεί και επεκταθεί στην προώθηση του εθελοντισμού και την διατήρηση των εθελοντών/-τριών σε έναν οργανισμό, λαμβάνοντας υπόψη τους στόχους και τις φιλοδοξίες τους. Η εφαρμογή των πρακτικών στελέχωσης θέσεων με εθελοντές/-τριες είναι σημαντική για το αποτελεσματικότερο συνταίριασμα των δεξιοτήτων και εμπειριών των εθελοντών/-τριών με τις ανάγκες του οργανισμού για τις διάφορες δράσεις, αλλά και για τον προσδιορισμό του ρόλου καθενός από τα άτομα. Είναι επίσης σημαντική για την αναγνώριση των ενδιαφερόντων, των προσωπικών στόχων και των κινήτρων των

εθελοντών/-τριών, ώστε να υπάρχει όφελος και για τις δύο πλευρές. Παραμένει, τέλος, σημαντική για τη μείωση, αν όχι την πλήρη αποφυγή, του ρίσκου απασχόλησης ακατάλληλων ατόμων σε δράσεις που αφορούν ευπαθείς ομάδες ανθρώπων όπως παιδιά, άτομα με κινητικά προβλήματα και άτομα τρίτης ηλικίας (Volunteer Canada 2012).

Η αξιολόγηση των προγραμμάτων εθελοντισμού με πρωτοβουλία των ίδιων των δομών και οργανώσεων εθελοντικής δράσης δημιουργεί την ευκαιρία για τη δομή/τον οργανισμό να ακούσουν την άποψη των εθελοντών/-τριών, δημιουργώντας ταυτόχρονα μια αμφίδρομη σχέση επικοινωνίας: βοηθάει τον/την εθελοντή/-τρια να βελτιώσει την απόδοσή αλλά και τη δομή/τον οργανισμό να κατανοήσει τις ανάγκες και τις ανησυχίες του/της εθελοντή/-τριας (Marchand 2011).

Η διατήρηση του εθελοντικού δυναμικού είναι κρίσιμης σημασίας για έναν φορέα επειδή, πέραν της οικονομίας πόρων (για προσέλκυση νέων εθελοντών/-τριών και την εκπαίδευσή τους) σηματοδοτεί την ικανότητά του φορέα να εμπνεύσει και, ως εκ τούτου, να δεσμεύσει τους/τις εθελοντές/-τριες σε έναν σκοπό για την κοινότητα. Σύμφωνα με τον Marchand (2011) και την ΕΚΠΟΙΖΩ (2015), για να παραμείνουν οι εθελοντές/-τριες ικανό χρονικό διάστημα προσηλωμένοι/-ες στο ρόλο τους, θα πρέπει να παρακολουθείται συστηματικά η συμμετοχή τους σε δράσεις του οργανισμού ώστε να εντοπίζονται έγκαιρα οι όποιες ενδείξεις δυσαρέσκειας ή έλλειψης κινήτρων. Όταν ένας/μία εθελοντής/-τρια είναι δυσαρεστημένος/-η από την εμπλοκή του σε μια συγκεκριμένη δράση, μπορεί να γίνει μια συζήτηση σε κατάλληλο χρόνο και να αποφασιστεί από κοινού η μετακίνησή του σε κάποιο άλλο πρόγραμμα, όπου να προσφέρει πολύ περισσότερα και να αισθάνεται και ο/η ίδιος/-α καλύτερα. Για να γίνει αυτό θα πρέπει να υπάρχει ένα σύστημα αξιολόγησης και παρακολούθησης της απόδοσης των εθελοντών/τριών. Θα πρέπει επίσης μέσα από δράσεις εκπαίδευσης και ανάπτυξης να ενισχύονται οι δεξιότητες του εθελοντικού δυναμικού, να αυξάνονται οι σχετικές με το αντικείμενο γνώσεις και ικανότητές τους. Είναι σημαντικό να αναγνωρίζεται η συμβολή των εθελοντών/-τριών σε τακτά διαστήματα και με πολλαπλούς τρόπους, όπως και να διατηρείται τακτική επικοινωνία μεταξύ των μερών (φορέα-εθελοντών/-τριών) ώστε οι τελευταίοι/-ες να είναι ενήμεροι/-ες για το πρόγραμμα των τρεχουσών εθελοντικών δράσεων αλλά και για τον αντίκτυπο που έχει η συμβολή τους στην δράση.

Στο πλαίσιο της μελέτης για τις πρακτικές διαχείρισης εθελοντών στην Ελλάδα (ΕΚΠΟΙΖΩ 2015) επιχειρήθηκε ο εντοπισμός των «καλών πρακτικών» που χρησιμοποιούν οι εθελοντικές οργανώσεις.

Από τα αποτελέσματα φάνηκε ότι οι περισσότερες εθελοντικές οργανώσεις που εφαρμόζουν καλές πρακτικές χρησιμοποιούν κάποιο συγκεκριμένο software για την διαχείριση των εθελοντών/-τριών τους (ενώ οι υπόλοιπες όχι). Επίσης, σχεδόν στο σύνολό τους οι οργανώσεις με τις καλές πρακτικές εφαρμόζουν πρακτικές καθορισμένων ρόλων για τους/τις εθελοντές/-τριές τους. Σύμφωνα με τον Marchand (2011), ο καθορισμός των ρόλων των εθελοντών/-τριών είναι σημαντικός επειδή μαζί με το ρόλο αποσαφηνίζονται και οι ευθύνες, παρακινούνται ευκολότερα οι εθελοντές/-τριες, διασφαλίζεται η ικανοποίηση των αναγκών και των δύο μερών, προσδιορίζεται ο απαιτούμενος χρόνος για κάθε άτομο σε κάθε θέση στο πλαίσιο μιας δράσης, υποστηρίζει τη διαδικασία στελέχωσης και βοηθά στην εκτίμηση των αναγκών εκπαίδευσης και εποπτείας. Επιπλέον, ο εξ αρχής καθορισμός των ρόλων διευκολύνει το σχεδιασμό και την εφαρμογή αξιολόγησης των εθελοντικών προγραμμάτων αλλά και των εθελοντών/-τριών.

Όσον αφορά την προσέλκυση ατόμων στον εθελοντισμό, οι πιο αποτελεσματικές πρακτικές που εντοπίστηκαν είναι καταρχάς μέσα από τις δράσεις του φορέα και κατά δεύτερο λόγο από την ιστοσελίδα του και από εκδηλώσεις/ημερίδες για τον εθελοντισμό. Αποτελεσματική φαίνεται επίσης η προσέλκυση μέσα από τα κοινωνικά δίκτυα.

Όσον αφορά την επιλογή των εθελοντών/-τριών φάνηκε ότι οι καλύτερες μέθοδοι είναι οι προσωπικές συνεντεύξεις ακολουθούμενες από τη χρήση έντυπων αιτήσεων, ενώ για την

εκπαίδευση και ανάπτυξη του δυναμικού οι «καλές πρακτικές» είναι καταρχάς η καθοδήγηση, αλλά και η ανάθεση ειδικών καθηκόντων και η συμμετοχή σε ομαδικά projects.

Για τη διατήρηση του εθελοντικού δυναμικού οι μέθοδοι που προέκυψαν από τη μελέτη ως οι πιο αποτελεσματικές είναι καταρχάς η δημόσια αναγνώριση της συμβολής των εθελοντών/-τριών, η συμπερίληψη της γνώμης τους τόσο κατά τον προγραμματισμό όσο και στην αξιολόγηση των projects αλλά και η ανάθεση νέων και προκλητικών ευθυνών.

Για την επικοινωνία των εθελοντών/-τριών με τον φορέα προτείνονται κανάλια όπως μέσω του άμεσα υπεύθυνου/-ης του φορέα για τον εθελοντισμό, μέσω τακτικών διαπροσωπικών συναντήσεων με τους/τις εθελοντές/-τριες αλλά και ομαδικών ενημερωτικών συναντήσεων και μέσω ηλεκτρονικής επικοινωνίας. Για την επικοινωνία του φορέα με τους/τις εθελοντές/-τριες προτείνονται η ηλεκτρονική επικοινωνία, μέσα από τον/την άμεσα υπεύθυνο/-η του φορέα για το πρόγραμμα εθελοντισμού και μέσω τακτικών συναντήσεων με κάθε εθελοντή/-τρια.

Ενδεικτικά των παραπάνω είναι τα μηνύματα προσέλκυσης εθελοντών/-τριών που δημοσιεύονται από σχετικούς φορείς και που ουσιαστικά «μεταφράζουν» τα κίνητρα των ατόμων σε επιχειρήματα για τη λήψη απόφασης συμμετοχής σε εθελοντική δράση (για παραδείγματα δεξ Παράρτημα 6).

## Κεφάλαιο 2. Κύριοι τομείς εθελοντικής δράσης

Επιχειρώντας να κατανοήσουμε την έννοια και το περιεχόμενο του εθελοντισμού είναι σημαντικό να αναφερθούμε στην έννοια και το ρόλο της «κοινωνίας των πολιτών». Και όταν λέμε «κοινωνία των πολιτών» εννοούμε τον ενδιάμεσο χώρο ανάμεσα στο κράτος και την αγορά. Εννοούμε, με άλλα λόγια, μια κοινωνική περιοχή στην οποία δεν παρεμβαίνει το επίσημο κράτος με τους θεσμούς του, αλλά ούτε και η ιδιωτική πρωτοβουλία με την έννοια της αμιγούς επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Κύριους τομείς/πεδία δράσης εθελοντισμού συνιστούν η κοινωνική αλληλεγγύη (περιλαμβανομένων στοχευμένων δράσεων για ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού όπως πρόσφυγες, μετανάστες, ΑμεΑ και οικονομικά αδύναμοι πολίτες), η υγεία, η πρόνοια, τα ανθρώπινα δικαιώματα, η πολιτική προστασία, η ανάπτυξη και ανθρωπιστική βοήθεια στο εξωτερικό, το περιβάλλον, ο πολιτισμός, ο αθλητισμός, η παιδεία και γενικότερα η νέα γενιά.

Στη μελέτη για τον εθελοντισμό που διεξήχθη από το Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου εκτιμήθηκε ότι το 1996 ο συνολικός αριθμός των εθελοντικών οργανώσεων στη χώρα έφτανε τους 1200 και οι κύριοι τομείς δραστηριοποίησης ήταν η φιλανθρωπία (65% του συνόλου των εθελοντικών οργανώσεων), οι πολιτιστικές δραστηριότητες (28% του συνόλου) και η προστασία του περιβάλλοντος (28%) (Mindwell 2005).

### 2.1 Ο Εθελοντισμός στην ΕΕ

Σύμφωνα με την απόφαση του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 27ης Νοεμβρίου 2009, το έτος 2011 ανακηρύχθηκε «Ευρωπαϊκό Έτος Εθελοντικών Δραστηριοτήτων που προωθούν την ενεργό συμμετοχή του πολίτη». Βασικός στόχος του Ευρωπαϊκού Έτους Εθελοντισμού είναι η ενθάρρυνση και η υποστήριξη-κυρίως μέσω ανταλλαγής εμπειριών και βέλτιστων πρακτικών– των προσπαθειών που καταβάλλουν η Ένωση, τα κράτη μέλη και οι τοπικές και περιφερειακές αρχές για τη δημιουργία των συνθηκών εκείνων στην κοινωνία των πολιτών οι οποίες ευνοούν τον εθελοντισμό καθώς και η ενίσχυση της προβολής των εθελοντικών δραστηριοτήτων. Ο στόχος αυτός επιμερίζεται σε τέσσερις βασικούς άξονες:

- 1) Δημιουργία περιβάλλοντος κατάλληλου για τον εθελοντισμό στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- 2) Ενίσχυση των διοργανωτών εθελοντικών δραστηριοτήτων για βελτίωση της ποιότητας των εθελοντικών δραστηριοτήτων
- 3) Αναγνώριση των εθελοντικών δραστηριοτήτων
- 4) Ευαισθητοποίηση για την αξία και τη σημασία του εθελοντισμού

*Ο Kofi Annan ως γενικός γραμματέας των Ηνωμένων Εθνών αναφέρει: «Για να μην παραμείνουν ευσεβείς πόθοι οι ελπίδες μας για έναν καλύτερο και πιο ασφαλή κόσμο, χρειαζόμαστε περισσότερο από ποτέ αφοσιωμένους εθελοντές». Στο πνεύμα αυτό, 100 εκατομμύρια Ευρωπαίοι αφιερώνουν τον ελεύθερο χρόνο και τις γνώσεις τους για να βοηθήσουν όσους έχουν ανάγκη και να στηρίξουν την κοινότητά τους. Τα παραδείγματα προσφοράς εθελοντισμού τα οποία αναφέρονται στην επίσημη σελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης πολλά: «ένας συνταξιούχος καθηγητής τέχνης δίνει διαλέξεις σχετικά με ευρωπαϊκά αριστουργήματα στους αλλοδαπούς επισκέπτες ενός μουσείου, ένας*

μαθητής λυκείου που διαβάζει σε παιδιά που νοσηλεύονται στο νοσοκομείο ή ένας παλιός ποδοσφαιριστής της εθνικής ομάδας που προπονεί την ομάδα της γειτονιάς. Υπάρχουν χιλιάδες τρόποι για ν' αλλάξουμε τα πράγματα.» Για να τονίσει αυτές τις προσπάθειες και να παροτρύνει περισσότερους πολίτες να τις μιμηθούν, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανακήρυξε το 2011 Ευρωπαϊκό Έτος Εθελοντισμού. Η αντιπρόεδρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης Viviane Reding, αρμόδια για τη Δικαιοσύνη, τα Θεμελιώδη Δικαιώματα και την Ιθαγένεια, μαζί με τον Jean-Marc Delizée, ομοσπονδιακό Υπουργό Κοινωνικών Υποθέσεων του Βελγίου, και την Marian Harkin, μέλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, παρουσίασαν το σύνθημα της χρονιάς: «Γίνε εθελοντής! Η προσφορά σου είναι σημαντική».

Με την ανακήρυξη του έτους 2011 ως έτους εθελοντισμού, γινόταν από την Ευρωπαϊκή Ένωση προσπάθεια ενδυνάμωσης των θεμελιωδών ευρωπαϊκών αξιών: της αλληλεγγύης και της κοινωνικής συνοχής.

Μελέτη του Ευρωβαρομέτρου<sup>4</sup> τον Μάιο του 2010 αποκάλυψε ότι το 24% των Ευρωπαίων ασκεί κάποια εθελοντική δραστηριότητα τακτικά ή περιστασιακά, με εντελώς ίδια αναλογία μεταξύ ανδρών και γυναικών. Υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί ορισμοί και διαφορετικές παραδόσεις όσον αφορά τον εθελοντισμό. Κοινό χαρακτηριστικό όλων αυτών των δραστηριοτήτων είναι ότι κάθε φορά που οι άνθρωποι ενώνονται για να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο ή για να στηρίξουν εκείνους που έχουν ανάγκη ωφελείται τόσο η κοινωνία στο σύνολό της όσο και ο κάθε εθελοντής ξεχωριστά. Με τον εθελοντισμό, οι άνθρωποι αποκτούν γνώσεις, αξιοποιούν τις ικανότητές τους και επεκτείνουν το κοινωνικό τους δίκτυο, πράγμα που συχνά μπορεί να τους ανοίξει νέες ή καλύτερες προοπτικές απασχόλησης, και να συμβάλει στην προσωπική και κοινωνική τους ανάπτυξη. Τα αντιληπτά οφέλη του εθελοντισμού είναι πολλαπλά: θεωρείται δράση που ωφελεί την κοινωνία συνολικά (ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής, προώθηση των αξιών της αλληλεγγύης εντός της ΕΕ), αλλά και κάθε άτομο μεμονωμένα (προσωπική ανάπτυξη και ολοκλήρωση των εθελοντών εργαζομένων, επαγγελματική ανάπτυξη).

Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Εθελοντικής Υπηρεσίας, χιλιάδες έφηβοι και νέοι πηγαίνουν στο εξωτερικό για να διδάξουν, να συμβάλουν στην ευαισθητοποίηση του κοινού σε διαπολιτισμικά θέματα και να αποκτήσουν χρήσιμες εμπειρίες για τη ζωή τους.

Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα πάντα με τα αποτελέσματα της έρευνας του ευρωβαρομέτρου<sup>5</sup> οι εθελοντές «διχάστηκαν περισσότερο στην ερώτηση που αφορούσε τον καθορισμό ενός πλαισίου λειτουργίας για τον τομέα του εθελοντισμού: παρότι το 47% θα προτιμούσε τα κράτη μέλη και η ΕΕ να καθορίσουν αυτό το πλαίσιο από κοινού με τη μορφή ενός Ευρωπαϊκού Χάρτη Εθελοντών, το 45% θα προτιμούσε να καθοριστεί ένα πλαίσιο από το κάθε κράτος μέλος μεμονωμένα. Οι απόψεις διαφέρουν αισθητά μεταξύ των κρατών μελών.

### 2.1.1 Νομικό πλαίσιο

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει υιοθετήσει το θέμα του εθελοντισμού στην πολιτική της ατζέντα, αν και δεν έχει υποστηρίξει κάποιο σχετικό νομοθετικό πλαίσιο. Με την «Διακήρυξη 38 για τον Εθελοντισμό» (1997) η οποία και συμπεριλήφθηκε στην Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997), αναγνώρισε τα οφέλη του εθελοντισμού στην κοινωνική συνοχή. Επιπλέον με τη Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου με τίτλο «*Recommendation of the European Parliament and of the Council of 10 July 2001 on mobility*

<sup>4</sup> Πηγή: Δημοσκοπήσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Διαθέσιμο στο: [www.europarl.europa.eu/parliament/public/staticDisplay.do;jsessionid=FD533260DAAED7FB041C8B7D73D114F5.node1?language=EL&id=40](http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/staticDisplay.do;jsessionid=FD533260DAAED7FB041C8B7D73D114F5.node1?language=EL&id=40)

<sup>5</sup> Πηγή: [www.europarl.europa.eu/pdf/.../2011/.../rapport\\_%20eb75\\_2\\_%20benevolat\\_el.pdf](http://www.europarl.europa.eu/pdf/.../2011/.../rapport_%20eb75_2_%20benevolat_el.pdf)

*within the Community for students, persons undergoing training, volunteers, teachers and trainers»* (2001), το Κοινοβούλιο ενίσχυσε την πρακτική της ενημέρωσης των πολιτών για τις ευκαιρίες εθελοντισμού, κινητικότητας και εκπαίδευσης σε άλλα Κράτη -Μέλη. Επίσης σύμφωνα με Γνώμη της Επιτροπής Περιφερειών (OJC 105, 25/4/2008) αλλά και της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (2006/C 325/13), λείπουν τα απαραίτητα ερευνητικά και εμπειρικά στοιχεία και οι δείκτες για τη μέτρηση του εθελοντισμού αλλά και της αποτίμησης της συνεισφοράς τους στην οικονομία.

Από το 2008 η κοινωνική και οικονομική προοπτική του εθελοντισμού έγινε κεντρικό σημείο αναφοράς στις πράξεις της ΕΕ (GHK 2010). Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στην αναφορά του με θέμα *«Role of volunteering in contributing to economic and social cohesion»* (2008), ωθούσε τα Κράτη-Μέλη να αναγνωρίσουν τον εθελοντισμό ως κινητήριο δύναμη κοινωνικής και οικονομικής συνοχής, κάτι που οδήγησε τέλος στη θέσπιση του Ευρωπαϊκού Έτους Εθελοντισμού για το 2011.

Στην ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών *σχετικά με τις πολιτικές της ΕΕ και τον εθελοντισμό: Αναγνώριση και προώθηση διασυνοριακών εθελοντικών δραστηριοτήτων στην ΕΕ* (EC 568 COM(2011) final), ο εθελοντισμός αναγνωρίζεται ότι *«δημιουργεί ανθρώπινο και κοινωνικό κεφάλαιο»* και ότι *«πάνω απ' όλα μεταφράζει σε δράση τις θεμελιώδεις αρχές της δικαιοσύνης, της αλληλεγγύης, της ενσωμάτωσης και της ιδιότητας του πολίτη, στις οποίες στηρίζεται η Ευρώπη»*. Όσον δε αφορά τους/τις εθελοντές/-τριες αναγνωρίζεται ότι *«συμβάλλουν στη διαμόρφωση της ευρωπαϊκής κοινωνίας»* ενώ αυτοί/-ές που δραστηριοποιούνται εκτός της χώρας τους *«βοηθούν ενεργά στην οικοδόμηση μιας Ευρώπης των πολιτών»*. Διαπιστώνεται, τέλος, ότι *«οι εθελοντικές δραστηριότητες είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με πολλούς τομείς πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης – όπως η διά βίου μάθηση, η αγροτική ανάπτυξη και ο αθλητισμός—όπου προσδίδουν πολύτιμη διάσταση στα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης»*.

Στην ίδια ανακοίνωση αναγνωρίζονται και καταγράφονται οι κύριες προκλήσεις για τον εθελοντισμό στις χώρες της ΕΕ, μεταξύ των οποίων η απουσία σαφούς νομικού πλαισίου σε πολλά κράτη-μέλη, η απουσία εθνικών στρατηγικών για την προώθηση των εθελοντικών δραστηριοτήτων, οι χρηματοοικονομικοί περιορισμοί, η αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, η έλλειψη αναγνώρισης, φορολογικά εμπόδια και ανεπαρκή στοιχεία που δυσχεραίνουν τον εντοπισμό των βέλτιστων πρακτικών και την καλύτερη χάραξη πολιτικής (GHK 2010).

Από την άλλη πλευρά, ωστόσο, τονίζεται η προστιθέμενη αξία του εθελοντισμού, αφού τονίζεται ότι συμβάλλει στη στρατηγική για την ανάπτυξη *«Ευρώπη 2020»*, *«ιδίως στον στόχο που θέτει η ΕΕ για ποσοστό απασχόλησης ύψους 75% έως το 2020, βοηθώντας τα άτομα να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και να προσαρμοστούν στις αλλαγές που συντελούνται στην αγορά εργασίας»*.<sup>6</sup> Αναφέρονται, ακόμα, οι κύριες ευκαιρίες χρηματοδότησης του εθελοντισμού από την ΕΕ και συγκεκριμένα τα προγράμματα *«Νεολαία εν δράσει»*,<sup>7</sup> *«Ευρώπη για τους Πολίτες»*<sup>8</sup> και το *«Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης»*.<sup>9</sup>

Στο τέλος της ανακοίνωσης καταγράφονται οι *συστάσεις πολιτικής* της Επιτροπής προς τα κράτη μέλη. Αν και η Επιτροπή δεν προτίθεται να προωθήσει ένα και μόνο μοντέλο εθελοντισμού ή να εναρμονίσει τις παραδόσεις εθελοντισμού που έχουν αναπτυχθεί σε τοπικό και περιφερειακό

<sup>6</sup> Ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο *«Ευρώπη 2020: Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη»*, COM(2010) 2020 τελικό, της 3ης Μαρτίου 2010.

<sup>7</sup> Απόφαση αριθ. 1719/2006/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 2006 (ΕΕ L 327 της 24.11.2006, σ. 30-44).

<sup>8</sup> Απόφαση αριθ. 1904/2006/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 2006 (ΕΕ L 378 της 27.12.2006, σ. 32-40).

<sup>9</sup> Απόφαση αριθ. 1720/2006/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 15ης Νοεμβρίου 2006 (ΕΕ L 327 της 24.11.2006, σ. 45).

επίπεδο, συστήνει, ωστόσο, στα κράτη μέλη να αξιοποιήσουν αποτελεσματικότερα τις δυνατότητες του εθελοντισμού με τους ακόλουθους τρόπους:

- διαμόρφωση νομικού πλαισίου που θα μπορούσε να συνιστά κίνητρο για τη στήριξη της ανάπτυξης του εθελοντισμού,
- συλλογή στοιχείων σχετικά με τον εθελοντισμό σε εθνικό επίπεδο,
- αναγνώριση των προσόντων και των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο εθελοντικής εργασίας ως εμπειρία μη τυπικής μάθησης ως κίνητρο για τους/τις εθελοντές/-τριες αλλά και ως γέφυρα μεταξύ εθελοντισμού και εκπαίδευσης,
- άρση άμεσων ή/και έμμεσων εμποδίων στον τομέα του εθελοντισμού γενικά και, ειδικότερα, στον τομέα του διασυνοριακού εθελοντισμού και
- κατάρτιση εθνικών προγραμμάτων εθελοντισμού για διασυνοριακές εθελοντικές δραστηριότητες, ώστε να συμβάλουν στην ανάπτυξη του εθελοντισμού στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, ωστόσο, σε σχετική γνωμοδότηση αναφορικά με εργαλεία για τη μέτρηση του εθελοντισμού (Pater 2013) αναφέρει ότι «*με βάση τα δεδομένα που είναι σήμερα διαθέσιμα για τον εθελοντισμό, δεν είναι δυνατό να γίνουν οι αναλύσεις που ζητούνται στα έγγραφα της Επιτροπής, του Κοινοβουλίου, του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και της ΕΟΚΕ. Είναι αδύνατη επί του παρόντος η αξιόπιστη παρακολούθηση της οικονομικής σημασίας του εθελοντισμού και της συμβολής του στις πολιτικές της ΕΕ. Είναι αδύνατο να προσδιοριστεί ο συνολικός χρόνος που αφιερώνεται στην εθελοντική εργασία ή η χρηματική της αξία και να υπολογιστεί έτσι η συμβολή του εθελοντισμού σε γενικούς οικονομικούς δείκτες όπως η εθνική απασχόληση (αριθμός εργαζομένων στην εθνική οικονομία) ή το ΑΕΠ. Τα μόνα δεδομένα που είναι διαθέσιμα σήμερα -και τα οποία, ωστόσο, περιορίζονται στον επίσημο εθελοντισμό, που διεξάγεται στο πλαίσιο μη κερδοσκοπικών οργανώσεων και υπολογίζεται με όχι ιδιαίτερα συνεκτικές μεθόδους- προέρχονται από τη διεθνή συγκριτική μελέτη του μη κερδοσκοπικού τομέα (Comparative Nonprofit Sector Project, Salamon και συν. 2013) που συντονίζει το Πανεπιστήμιο Johns Hopkins και αφορά τρεις μόνο χώρες (Τσεχία, Γαλλία και Βέλγιο).*

### 2.1.2 Στατιστικά στοιχεία

Κάθε χρόνο ο Οργανισμός Charities Aid Foundation (CAF) δημοσιεύει μια έκθεση στην οποία κατατάσσονται 145 χώρες του κόσμου ως προς τρεις συγκεκριμένους δείκτες προσφοράς (χρημάτων, χρόνου και βοήθειας προς ξένα άτομα) στη βάση δεδομένων που συλλέγονται με συστηματικό τρόπο από την Gallup. Σε συγκριτική μελέτη μεταξύ των ηπείρων, όπως παρουσιάζεται στην έκθεση του οργανισμού CAF για το 2015, το ποσοστό των πολιτών στην Ευρώπη συνολικά, και για τους τρεις τύπους προσφοράς ήταν 34% (αυξημένο κατά 3% συγκριτικά με τον δείκτη της περιόδου 2010-2014), μία θέση πριν την τελευταία στην οποία βρίσκονταν η Αφρική (29%). Στις υπόλοιπες ηπείρους τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 35% για την Αμερική, 36% για την Ασία και 60% για την Ωκεανία. Όσον αφορά την συμμετοχή με εθελοντικό χρόνο, το ποσοστό των Ευρωπαίων για το 2015 ήταν 19% (1% αυξημένο από το μέσο όρο της προηγούμενης πενταετίας), το χαμηλότερο μεταξύ των ηπείρων (και ίσο με αυτό στην Αφρική). Τα αντίστοιχα ποσοστά για τις υπόλοιπες ηπείρους ήταν 22% για την Ασία, 24% για την Αμερική και 42% για την Ωκεανία. Μεταξύ των χωρών, ωστόσο, με τη μεγαλύτερη βελτίωση στην παγκόσμια κατάταξη υπήρχαν επτά χώρες της Ευρώπης, πέντε εκ των οποίων κράτη μέλη της ΕΕ (Κροατία, Πολωνία, Λουξεμβούργο, Γαλλία και Ρουμανία).

Σύμφωνα με την έρευνα «Volunteering in the European Union» (GHK 2010) στην Ευρώπη έχουν δημιουργηθεί τέσσερις μεγάλες κατηγορίες εθελοντικής παράδοσης και συμμετοχής. Έτσι υπάρχουν



Κράτη με υψηλά ποσοστά εθελοντισμού (άνω του 40% του ενήλικου πληθυσμού), όπως η Ολλανδία, η Αυστρία, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Υψηλά ποσοστά (30-39%) συναντάμε στη Δανία, στη Φινλανδία, στο Λουξεμβούργο και στην Γερμανία. Από την άλλη σε μέτρια ποσοστά (20-29%) βρίσκεται η Εσθονία, η Γαλλία και η Λεττονία, και σε σχετικά χαμηλά ποσοστά εθελοντισμού (10-19%) βρίσκονται οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, ήτοι το Βέλγιο, η Ιρλανδία, η Μάλτα, η Πολωνία, η Πορτογαλία, η Σλοβενία, η Ισπανία, η Τσεχία και η Σλοβακία. Τέλος χαμηλά ποσοστά (κάτω από το 10%) συναντάμε στη Βουλγαρία, στην Ελλάδα και Ιταλία και την Λιθουανία

## 2.2 Ο εθελοντισμός στην Ελλάδα

Όσον αφορά την Ελλάδα, τα δεδομένα αναφορικά με την επικράτηση του εθελοντισμού, όπως αυτά παρουσιάζονται στην έκθεση του CAF (Charities Aid Foundation) δεν είναι ενθαρρυντικά, αφού για το 2016 κατατάχθηκε στην 137<sup>η</sup> θέση μεταξύ 145 χωρών, το 2015 στην 140<sup>η</sup> θέση, το 2014 στην 120<sup>η</sup> θέση και το 2013 στην 135<sup>η</sup> θέση (σε όλες τις περιπτώσεις στις τελευταίες 25 θέσεις παγκοσμίως).

Όσον αφορά τη συμμετοχή με εθελοντικό χρόνο, για το 2015 εκτιμήθηκε ότι μόλις το 7% του πληθυσμού συμμετέχει σε εθελοντικές δράσεις, ποσοστό το οποίο κατατάσσει τη χώρα στην 132<sup>η</sup> θέση μεταξύ των 140 χωρών. Όσον αφορά το δείκτη «προσφορά βοήθειας σε ξένα άτομα» η θέση της χώρας είναι σαφώς καλύτερη (38% του πληθυσμού, 110<sup>η</sup> θέση/145, 1<sup>η</sup> χώρα το Ιράκ με ποσοστό 79%!), αν και διαχρονικά και αυτός ο δείκτης βρίσκεται σε καθοδική πορεία. Όσον αφορά τη «δωρεά χρημάτων», η Ελλάδα βρίσκεται στην 139<sup>η</sup> θέση (με 7% του πληθυσμού να δίνουν χρήματα, ενώ στην πρώτη θέση βρίσκεται η Μιανμάρ, με αντίστοιχο ποσοστό 92% του πληθυσμού).

Πιθανοί λόγοι για την παρούσα κατάσταση όπως καταγράφεται με βάση τα παραπάνω δεδομένα, σύμφωνα με την British Graduates Society (2016), παρά τη σημαντική προσπάθεια που γίνεται από πολλούς φορείς και μεμονωμένα άτομα, συνιστούν η έλλειψη πλαισίου λειτουργίας της εθελοντικής δράσης, η καχυποψία από την πλευρά των πολιτών (άλλοτε δικαιολογημένη και άλλοτε αδικαιολόγητη) και η μη-ένταξη σχετικού γνωστικού αντικείμενου στην παιδεία. Όλα αυτά υποδεικνύουν την ανάγκη διαμόρφωσης κουλτούρας εθελοντισμού καθώς και την ανάγκη διάχυσης των αρχών του εθελοντισμού σε μεγαλύτερο μέρος της Ελληνικής κοινωνίας.

Μια άλλη ερμηνεία, ωστόσο, επισημαίνει ότι σε χώρες, όπως η Ελλάδα, υπάρχει μια άλλη *στάση ζωής* που υπερτερεί του εθελοντισμού, όπως έχει οριστεί ως «προσφορά μη-υποχρεωτικής βοήθειας σε ξένους», και αυτή είναι η βοήθεια που παρέχεται κατεξοχήν σε άτομα του οικογενειακού και φιλικού περιβάλλοντος των ατόμων και η οποία θα μπορούσε να αποτελέσει εξήγηση για τα χαμηλά ποσοστά του εθελοντισμού (Angermann & Sittermann 2010).

Η Ελλάδα ως κράτος μέλος της ΕΕ ανταποκρίνεται στην γενικευμένη προώθηση του εθελοντισμού πανευρωπαϊκά με την ΓΓΝΓ να αποτελεί τον εθνικό συντονιστικό φορέα για το Ευρωπαϊκό Έτος Εθελοντισμού 2011 στην Ελλάδα.

Μελέτη του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου με τίτλο «Μελέτη του Εθελοντισμού στην Ελλάδα»<sup>10</sup> (2005) καταδεικνύει ότι η ιδέα της συμμετοχής σε εθελοντικούς οργανισμούς είναι μία προοπτική που απασχολεί μάλλον δυνητικά τους Έλληνες και δεν αποτελεί διαδεδομένη κοινωνική πρακτική για την πλειοψηφία των πολιτών. Τα τελευταία χρόνια οι απόψεις σχετικά με την εθελοντική προσφορά εργασίας έχουν μεταβληθεί προς το θετικότερο. Ολοένα και περισσότεροι Έλληνες και Ελληνίδες θεωρούν ότι ο εθελοντισμός αποτελεί θετική κοινωνική συνεισφορά και γι' αυτό πρέπει να ενισχυθεί. Στη μεταστροφή αυτή συνέβαλλε αναμφισβήτητα η προβολή της δυνατότητας για

<sup>10</sup> [noiazomaikaidrw.gr/wp-content/.../ΕΡΓΟ-Μελέτη-του-Εθελοντισμού-στην-Ελλάδα](http://noiazomaikaidrw.gr/wp-content/.../ΕΡΓΟ-Μελέτη-του-Εθελοντισμού-στην-Ελλάδα).

εθελοντική συμμετοχή στους Ολυμπιακούς και Παραολυμπιακούς Αγώνες της Αθήνας το 2004, που άρχισε να εμφανίζεται συστηματικά στα μέσα μαζικής ενημέρωσης από τα τέλη του 1999 και κορυφώθηκε τις ημέρες των Αγώνων (The Olympic Movement 2004).

Στο πλαίσιο αυτό, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται σημαντική αριθμητική αύξηση των εθελοντικών οργανισμών. Το 1996 ο συνολικός αριθμός των εθελοντικών οργανώσεων στη χώρα έφτανε τους 1200 (Mindwell 2005). Μια δεκαπενταετία αργότερα, την περίοδο 1997-1999 ο συνολικός αριθμός των εθελοντικών οργανώσεων ανήλθε σε 2.400, ενώ σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία από το «Έργο Πολιτών» πριν καταργηθεί το 2011, η Ελλάδα αριθμούσε 6.700 εθελοντικούς οργανισμούς (ΓΓΝΓ 2012).

Σήμερα, οι Ελληνικοί εθελοντικοί οργανισμοί είναι κυρίως μη κερδοσκοπικοί, είναι καταστατικά κατοχυρωμένοι και δεν έχουν αυστηρούς κανόνες συμμετοχής. Αναφορικά με τους σκοπούς και τις δραστηριότητες των ελληνικών εθελοντικών οργανισμών: Υπερτερούν σαφώς οι κοινωνικοπρονοιακοί οργανισμοί και έπονται οι πολιτιστικοί και περιβαλλοντικοί εθελοντικοί οργανισμοί. Παράλληλα: έχουν αναπτυχθεί προγράμματα εθελοντικής εργασίας, έχει αυξηθεί η δυνατότητα συμμετοχής - ιδιαίτερα των νέων - σε εθελοντικές υπηρεσίες, έχει αυξηθεί η διαθεσιμότητα των νέων για συμμετοχή σε εθελοντικές δραστηριότητες.

Οι εξελίξεις αυτές ενισχύονται επίσης από το ενδιαφέρον που άρχισαν να δείχνουν οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) από την θέσπιση του εθελοντισμού στο πρόγραμμα Καλλικράτης (Ν 3852/2010), οι οποίοι εντάσσουν ολοένα και περισσότερα προγράμματα εθελοντικής παροχής υπηρεσιών στις δραστηριότητές/υπηρεσίες τους. Τέλος, στην ενίσχυση των εξελίξεων συνέβαλλε και το γεγονός ότι πολλά προγράμματα χρηματοδοτούνται από κονδύλια της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

#### **Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς: Εθνικός φορέας προώθησης του εθελοντισμού στην Ελλάδα**

Η Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς<sup>11</sup> (ΓΓΝΓ) σύμφωνα με το υπ'αριθμ. ΦΕΚ 130/τ.Α'/22.5.1989 περί οργάνωσης υπηρεσιών Γενικής Γραμματείας συστήνεται ως επιτελικό κυβερνητικό όργανο με κύριο στόχο τη διαμόρφωση, την παρακολούθηση και το συντονισμό της κυβερνητικής πολιτικής για τη νέα γενιά και τη σύνδεσή της με την κοινωνία και τους φορείς της. Έτσι, η Ελλάδα εναρμονίστηκε με την ευρωπαϊκή και διεθνή πρακτική για τη δημιουργία αυτοτελών και ολοκληρωμένων κυβερνητικών υπηρεσιών σε υψηλό επίπεδο, με αντικείμενο την πολιτική για τους νέους. Η λειτουργία της ΓΓΝΓ συνδυάστηκε εξαρχής με την πρόταση ενός νέου περιεχομένου πολιτικής και ύφους, έτσι ώστε να συνάδει με τα ενδιαφέροντα και τις απαιτήσεις των ανθρώπων της νέας γενιάς. Ο εγγενής διατομεακός χαρακτήρας της ΓΓΝΓ της προσέδιδε ανέκαθεν προστιθέμενη κοινωνική αξία, δεδομένου ότι τα προγράμματα και οι δράσεις της κυμαίνονται σε μία ευρεία κλίμακα θεματικών πεδίων, από την κοινωνική προστασία, τη νεανική επιχειρηματικότητα, την καινοτομία, το περιβάλλον, τον πολιτισμό και την παιδεία, έως και την αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου και την προώθηση της ενεργού συμμετοχής των νέων στα κοινά. Στο πλαίσιο αυτό, η ΓΓΝΓ αποτέλεσε τον πρώτο κυβερνητικό φορέα που ασχολήθηκε από συστάσεώς της έμπρακτα με την προώθηση του εθελοντισμού είτε παρέχοντας ηθική (αιγίδες) ή/και υλική (χρηματοδότηση) υποστήριξη σε εθελοντικές οργανώσεις, είτε μέσα από δικά της ή άλλα, ευρωπαϊκά κυρίως, προγράμματα (π.χ. Διακοπές & Εθελοντισμός, Νέα Γενιά σε Δράση) και συναφείς πρωτοβουλίες (έκδοση εκπαιδευτικού υλικού «Μάθε, Δες, Δράσε»).

Το 2011, η ΓΓΝΓ ανέλαβε επίσημα και το ρόλο του εθνικού συντονιστικού φορέα για το Ευρωπαϊκό Έτος Εθελοντισμού, αξιοποιώντας μια ακόμα ευκαιρία για το σχεδιασμό και την υλοποίηση δράσεων και έργων που μπορούν να προωθήσουν τη συμμετοχή ιδίως των νέων σε εθελοντικές δραστηριότητες. Ως γενικοί στόχοι αυτής της προσπάθειας τέθηκαν πρώτον, η ανάδειξη της αξίας

<sup>11</sup> Πηγή: [www.neagenia.gr](http://www.neagenia.gr)

της εθελοντικής προσφοράς ως πρότυπο συμπεριφοράς για τη νέα γενιά, δεύτερον, η προώθηση του προτύπου του εθελοντή ως ενεργού πολίτη που έμπρακτα συμμετέχει στα κοινά, παρεμβαίνει στα κοινωνικά δρώμενα και μπορεί να επιφέρει αλλαγές στην καθημερινότητά του, και τρίτον, η προώθηση του εθελοντισμού ως μέσο σφυρηλάτησης της κοινωνικής αλληλεγγύης και ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής, ιδίως μεσούσης της τρέχουσας κοινωνικοοικονομικής κρίσης, που την καθιστούν περισσότερο από ποτέ αναγκαία.

Η ενημέρωση, ευαισθητοποίηση, εκπαίδευση και κινητοποίηση των πολιτών σχετικά με τον εθελοντισμό μπορεί να συμβάλλει αποτελεσματικά στη διαμόρφωση συνείδησης και στάσης ενεργού πολίτη που αναλαμβάνει δράση, συμμετέχει και παρεμβαίνει στα σύγχρονα κοινωνικά προβλήματα. Η ΓΓΝΓ στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έτους Εθελοντισμού 2011 πραγματοποίησε ποικίλες δράσεις για την αναγνώριση της σημασίας του εθελοντισμού για την κοινωνία και τον/την εθελοντή/-τρια. Οι πολίτες σήμερα ζουν σήμερα σε ένα περιβάλλον αρκετά απαιτητικό. Αν ρωτήσει κανείς τα άτομα που είναι εθελοντές τι είναι για αυτά ο εθελοντισμός ή πώς μπορούν να μεταφέρουν τη γνώση τους γύρω από τον εθελοντισμό, τα περισσότερα θα απαντήσουν ότι «μόνο αν προσφέρει κάποιος μπορεί να αντιληφθείς τη δύναμη του».

### 2.2.1 Νομικό πλαίσιο

Ο εθελοντισμός στην τοπική αυτοδιοίκηση απέκτησε νομική βάση με το Νόμο 3852 (ΦΕΚ Α' 87/7.6.2010) "Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης- Πρόγραμμα Καλλικράτης",<sup>12</sup> στο πλαίσιο του οποίου προβλέπεται η σύσταση Γραφείων Εθελοντισμού. Τα συγκεκριμένα άρθρα που αφορούν τον εθελοντισμό είναι τα άρθρα 76, 83 και 178, τα οποία παρουσιάζονται στη συνέχεια.

Τονίζουμε ότι το Πρόγραμμα Καλλικράτης θέτει στις αρμοδιότητες των δήμων «την προώθηση και ανάπτυξη του εθελοντισμού και της κοινωνικής αλληλεγγύης με τη δημιουργία τοπικών δικτύων κοινωνικής αλληλεγγύης, εθελοντικών οργανώσεων και ομάδων εθελοντών που θα δραστηριοποιούνται για την επίτευξη των στόχων και την υποβοήθηση του έργου της κοινωνικής προστασίας και αλληλεγγύης» (ΦΕΚ Α' 87,2010, σελ. 29420). Ο εθελοντισμός επιχειρείται να λειτουργήσει συμπληρωματικά με τις υπηρεσίες του κράτους και αποκτά ένα πλαίσιο λειτουργίας περισσότερο οργανωμένο και στοχευόμενο στις εκάστοτε ανάγκες της κοινωνίας.

#### Άρθρο 76: Δημοτική Επιτροπή Διαβούλευσης

Στην παράγραφο 76:1 ορίζεται ότι στους δήμους με πληθυσμό μεγαλύτερο από δέκα χιλιάδες (10.000) κατοίκους συγκροτείται με απόφαση του δημοτικού συμβουλίου [...] Δημοτική Επιτροπή Διαβούλευσης ως όργανο με συμβουλευτικές Αρμοδιότητες. [...] Δημοτική επιτροπή διαβούλευσης μπορεί να συγκροτηθεί και σε μικρότερους δήμους, με απόφαση του δημοτικού συμβουλίου. Η Δημοτική Επιτροπή Διαβούλευσης αποτελείται από εκπροσώπους των φορέων της τοπικής κοινωνίας, όπως: [...] ζ) των εθελοντικών οργανώσεων και κινήσεων πολιτών, η) άλλων οργανώσεων και φορέων της κοινωνίας των πολιτών [...]

Στην παράγραφο 76:2 ορίζονται οι αρμοδιότητες των ως άνω επιτροπών: Συγκεκριμένα, μεταξύ άλλων, η Δημοτική Επιτροπή Διαβούλευσης α) Γνωμοδοτεί στο δημοτικό συμβούλιο σχετικά με τα αναπτυξιακά προγράμματα και τα προγράμματα δράσης του δήμου, το επιχειρησιακό πρόγραμμα και το τεχνικό πρόγραμμα του δήμου, β) Γνωμοδοτεί για θέματα γενικότερου τοπικού ενδιαφέροντος, που παραπέμπονται σε αυτή από το δημοτικό συμβούλιο ή τον δήμαρχο, και γ)

<sup>12</sup> Διαθέσιμο στο: [http://www.ypes.gr/UserFiles/f0ff9297-f516-40ff-a70e-eca84e2ec9b9/nomos\\_kallikrati\\_9\\_6\\_2010.pdf](http://www.ypes.gr/UserFiles/f0ff9297-f516-40ff-a70e-eca84e2ec9b9/nomos_kallikrati_9_6_2010.pdf)

Εξετάζει τα τοπικά προβλήματα και τις αναπτυξιακές δυνατότητες του δήμου και διατυπώνει γνώμη για την επίλυση των προβλημάτων και την αξιοποίηση των δυνατοτήτων αυτών.

#### *Άρθρο 83: Αρμοδιότητες συμβουλίου δημοτικής κοινότητας*

Στην παράγραφο 83:3 μεταξύ των αρμοδιοτήτων του ορίζεται ότι το συμβούλιο δημοτικής κοινότητας 3. *Πρωθυεί τον εθελοντισμό και συνεργάζεται με ομάδες εθελοντών για την εξυπηρέτηση των αναγκών της τοπικής κοινότητας.*

#### *Άρθρο 178: Περιφερειακή Επιτροπή Διαβούλευσης*

Στην παράγραφο 178:1 ορίζεται ότι σε κάθε περιφέρεια συνιστάται, με απόφαση του περιφερειάρχη [...] Περιφερειακή Επιτροπή Διαβούλευσης ως γνωμοδοτικό όργανο, της οποίας η θητεία ακολουθεί τη θητεία των περιφερειακών αρχών. Η Περιφερειακή Επιτροπή Διαβούλευσης αποτελείται από τους δημάρχους της περιφέρειας, και έως είκοσι συνολικά εκπροσώπους: [...] στ) *οργανώσεων και φορέων της κοινωνίας των πολιτών στην περιφέρεια [...]*

Ως προς τις αρμοδιότητές της, ορίζεται ότι η Περιφερειακή Επιτροπή Διαβούλευσης: α) Εισηγείται στο περιφερειακό συμβούλιο σχετικά με τις βασικές αναπτυξιακές προτεραιότητες της περιφέρειας, β) Γνωμοδοτεί ως προς θέματα γενικότερου περιφερειακού ενδιαφέροντος, που παραπέμπονται σε αυτή από το περιφερειακό συμβούλιο ή τον περιφερειάρχη, και γ) Εξετάζει τα προβλήματα και τις αναπτυξιακές δυνατότητες της περιφέρειας και διατυπώνει γνώμη για την επίλυση των προβλημάτων και την αξιοποίηση των δυνατοτήτων αυτών.

Οι συνήθεις πρακτικές που εκφράζουν τον εθελοντισμό ως εργαλείο, δράση ή ενέργεια σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης, και συγκεκριμένα σε επίπεδο Δήμου, είναι η ίδρυση Αυτοτελούς Γραφείου Εθελοντισμού, υπό την άμεση επίβλεψη του Δημάρχου ή/και εθελοντικές δράσεις, σαν αποτέλεσμα της υιοθέτησης των νέων πρακτικών λειτουργίας, μετά την εφαρμογή του Νόμου του Προγράμματος Καλλικράτη και οι οποίες εντάσσονται είτε σε ένα ευρύτερο πλαίσιο κοινωνικών δραστηριοτήτων των Δήμων είτε λειτουργούν αυτοτελώς.

Ήδη σε αρκετούς Δήμους της χώρας λειτουργούν Γραφεία Εθελοντισμού, όπως για παράδειγμα στο Δήμο Αλεξανδρούπολης:

*ΑΠΟΦ 152//2011 (ΑΠΟΦ 15231 ΦΕΚ Β 2280 2011): Έγκριση Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) του Δήμου Αλεξ/πολης.*

#### *Άρθρο 10: Αρμοδιότητες Γραφείου Εθελοντισμού*

*Ο εθελοντισμός είναι ο δείκτης του πολιτισμού μιας κοινωνίας, βασικό στοιχείο του κοινωνικού ιστού κι ένα μέσο για βελτίωση της ποιότητας ζωής. Είναι η πράξη μέσα από την οποία τα άτομα συμβάλλουν στην ευημερία του συνανθρώπου, της κοινότητας και της κοινωνίας γενικότερα, προσφέροντας ανιδιοτελώς.*

*Το Γραφείο Εθελοντισμού μεριμνά για την προαγωγή και ανάπτυξη της σωματικής, πνευματικής, ηθικής και αισθητικής αγωγής των παιδιών, των νέων και όλων των κατοίκων της περιφέρειας του Δήμου Αλεξανδρούπολης για την ενθάρρυνση και ενεργοποίηση τους στην ανάπτυξη των εθελοντικών αθλητικών, πολιτιστικών, κοινωνικών και περιβαλλοντολογικών δράσεων.*

*Ενδεικτικά έχει τις εξής αρμοδιότητες:*

- 1. Την καταγραφή, χαρτογράφηση και συνεχή ενημέρωση αρχείων όλων των εθελοντικών οργανώσεων, σωματείων, συλλόγων και λοιπών μη κυβερνητικών οργανώσεων και κάθε άλλου φορέα που ασχολείται με παρόμοιες δράσεις.*
- 2. Το σχεδιασμό επικοινωνιακών προγραμμάτων, δράσεων και πρωτοβουλιών προσέλκυσης εθελοντών σε συνεργασία με το Γραφείο Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων του Δήμου.*
- 3. Την επιμέλεια ενημέρωσης των Εθελοντών, των παιδιών, των νέων και των δημοτών της Αλεξανδρούπολης, με ενημερωτικά έντυπα, ανακοινώσεις και λοιπές ενέργειες προβολής από τον δικτυακό τόπο του Δήμου και κάθε άλλο πρόσφορο μέσο.*
- 4. Το σχεδιασμό του μοντέλου προσέλκυσης και αξιολόγησης των εθελοντών. Την πραγματοποίηση συνεντεύξεων με τους υποψήφιους εθελοντές και την κατάταξη τους - ανάλογα με τα ενδιαφέροντα τους - στις εθελοντικές δράσεις και τα προγράμματα του Δήμου Αλεξ/πολης.*

5. Τη μελέτη - καταγραφή των λειτουργικών αναγκών των λειτουργικών αναγκών του γραφείου και των επιμέρους προγραμμάτων και εισηγείται την προμήθεια υλικών ή την εκτέλεση εργασιών που απαιτούνται για την υλοποίηση των εγκεκριμένων εθελοντικών δράσεων.

6. Την συνεργασία με ευρωπαϊκούς φορείς εθελοντισμού για ανταλλαγή προγραμμάτων ή υιοθέτηση νέων δράσεων.

[...]

Η ψήφιση του προγράμματος Καλλικράτη το 2010 αποτελεί ουσιαστικά την αλλαγή όλης της δομικής υπόστασης των δήμων. Μικραίνει ο αριθμός των δήμων, μειώνονται οι οικονομικές εισφορές ενώ παράλληλα αυξάνονται οι αρμοδιότητες τους. Πρόκειται οπωσδήποτε για μια μεταβατική περίοδο, με αμφίβολη κατεύθυνση και εξέλιξη. Η τελευταία παγκόσμια οικονομική κρίση ακόμη εξελίσσεται. Έχοντας εκδηλωθεί αρχικά σαν χρηματοπιστωτική κρίση, στη συνέχεια μεταβλήθηκε σε δημοσιονομική και κρίση δημοσίου χρέους, ενώ είναι εμφανές ότι πρόκειται για συστημική κρίση.<sup>13</sup>

Στην Ελλάδα, πέραν του Νόμου 3852/2010 που ήδη παρουσιάστηκε λεπτομερώς, η λειτουργία των εθελοντικών οργανώσεων γενικότερα ορίζεται από το συνταγματικό δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι (άρθρο 12 του Συντάγματος). Επίσης, από τον αστικό κώδικα προβλέπεται η ίδρυση σωματείων (ΑΚ άρθρα 78-107), ιδρυμάτων και κοινωφελών ιδρυμάτων (ΑΚ άρθρα 108-121), επιτροπών εράνου (ΑΚ 122-126), αστικών μη κερδοσκοπικών οργανώσεων (ΑΚ 741-784) και ενώσεων προσώπων (ΑΚ 107).

Υπάρχουν επίσης άλλες ρυθμίσεις που αφορούν τον εθελοντισμό και περιέχονται σε νόμους, προεδρικά διατάγματα και υπουργικές αποφάσεις διαφορετικών υπουργείων (Χολέβας & Μπιστολάς, 2014). (Νόμοι και Προεδρικά διατάγματα που περιλαμβάνουν ρυθμίσεις σχετικές με τον εθελοντισμό παρουσιάζονται στο Παράρτημα 7)

## 2.2.2 Ο εθελοντισμός στην Τοπική Αυτοδιοίκηση

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή ο εθελοντισμός αποτελεί σημαντικό μοχλό οικονομικής ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς, που ενισχύει το κοινωνικό και το ανθρώπινο κεφάλαιο και προωθεί την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών, προσφέροντας ταυτόχρονα σημαντική οικονομική αξία και κεντρικό παράγοντα πολλών κοινωνικών πολιτικών και δείκτη του αντικτύπου των δημόσιων πολιτικών, ο οποίος πρέπει να υπόκειται σε σωστή μέτρηση και παρακολούθηση, ώστε να παρέχει στους πολιτικούς ιθύνοντες σωστές πληροφορίες.

Για το λόγο αυτό, ρόλος των αρχών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης είναι, μεταξύ άλλων, να φροντίζουν ώστε ο εθελοντισμός να αναδειχθεί ως ο τρίτος πόλος στη ζωή της κοινότητας, πέραν του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, και μέσα από αυτόν να κινητοποιούν τις ενεργές δυνάμεις της κοινότητας, να υλοποιούν δράσεις, και να τις διοχετεύουν στη ανάπτυξη του πολύπλευρου κοινωνικού έργου που καλούνται να επιτελέσουν. Υπ' αυτή την έννοια ο εθελοντισμός μπορεί να εφαρμοστεί ως μια νέα μορφή πολιτικής που δίνει τη δυνατότητα της άμεσης συμμετοχής όλων των πολιτών και ως εκ τούτου, η Τοπική Αυτοδιοίκηση οφείλει να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες που να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των πολιτών σε εθελοντικές δράσεις, αξιοποιώντας το πολύτιμο ανθρώπινο κεφάλαιο των εθελοντών προς όφελος της τοπικής κοινωνίας, χωρίς ωστόσο να στοχεύει στην υποκατάσταση των σχετικών δομών της πολιτείας. Η δεξαμενή των ενεργών πολιτών θα μπορούσε να αποτελέσει ισχυρή βάση πάνω στην οποία μπορεί να δομηθεί μια κοινωνία αλληλεγγύης και συμμετοχής. Η θέσπιση νέων μορφών εθελοντικής δράσης στο επίπεδο της τοπικής αυτοδιοίκησης απαιτεί πέρα

<sup>13</sup> Για τη φύση της παρούσας κρίσης σαν συνέχεια της κρίσης της δεκαετίας του 1970 και της αποτυχίας του νεοφιλελευθερισμού να αποκαταστήσει τις απαραίτητες συνθήκες για την ταχύρρυθμη συσσώρευση κεφαλαίου, βλέπε Μανιάτης (2009)

από τη διάδοση της εθελοντικής κουλτούρας ένα νέο προσανατολισμό - το πέρασμα από τις παραδοσιακές μορφές εθελοντισμού-φιλανθρωπίας στο πεδίο της κοινωνικής οικονομίας με προγραμματισμό, στόχους, θεσμικές υποδομές και μετρήσιμα αποτελέσματα σε αυτό που λέγεται τρίτος τομέας της οικονομίας.

Προαπαιτούμενα για την προώθηση του εθελοντισμού στην τοπική αυτοδιοίκηση είναι η οριζόντια επικοινωνία για τη διάδοση πληροφόρησης και γνώσης, παράλληλα με τη διάδοση της εθελοντικής κουλτούρας. Επίσης, η διατύπωση θέσεων για την κοινωνική οικονομία, την οικολογία, τον πολιτισμό και την αυτοοργάνωση των πολιτών, η συγκρότηση δομών στήριξης και συμβουλευτικής των εθελοντικών οργανώσεων σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, η θεσμοθέτηση πόρων και κανόνων αξιολόγησης των εθελοντικών οργανώσεων καθώς και η θεσμοθέτηση του συμμετοχικού προϋπολογισμού, στο πλαίσιο του οποίου οι πολίτες θα έχουν τη δυνατότητα να συναποφασίζουν για το που θα διατεθούν οι οικονομικοί πόροι (Κουτρομπή-Θώμου 2015).

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να δούμε τον τρόπο με τον οποίο ο εθελοντισμός μπορεί να αναπτυχθεί στη σύγχρονη πραγματικότητα τη στιγμή που η κοινωνικοοικονομική κρίση έχει επιφέρει αρνητικές επιπτώσεις στη ζωή όλων. Η αποδυνάμωση του κοινωνικού κράτους, η αύξηση της ανεργίας, η ένταση της φτώχειας δημιουργούν αντικειμενικά πρόσφορες συνθήκες για την ανάπτυξη εθελοντικής δράσης σε όλα τα επίπεδα της κοινωνικής ζωής.

Η τοπική κοινωνία αποτελεί έναν ιδιαίτερα πρόσφορο χώρο στον οποίο μπορεί να αναπτυχθεί ο εθελοντισμός ως ένα συγκροτημένο και οργανωμένο κοινωνικό κίνημα. Κι αυτό είναι αναγκαίο επειδή η κεντρική διοίκηση έχει, τουλάχιστον στην ελληνική περίπτωση, αποδειχθεί ιδιαίτερα αναποτελεσματική στην αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων. Οι τοπικές κοινωνίες γνωρίζουν πολύ καλά τα δικά τους προβλήματα, οι σχέσεις των ανθρώπων είναι λιγότερο αποξενωμένες και απρόσωπες, ενώ οι μικρές κοινωνικές ομάδες και οι μικρές αποστάσεις διευκολύνουν την επικοινωνία και τη συνεργασία.

Πολλοί υποστηρίζουν πως οι τοπικές κοινωνίες δεν είναι ακόμα έτοιμες να στηρίξουν τον εθελοντισμό και γενικότερα την εθελοντική δράση. Ανάμεσα στα πολλά προβλήματα που καταλογίζουν επισημαίνουν τα εξής: έλλειψη κινήτρων, έλλειψη πλαισίου διαβούλευσης και συνεργασίας με τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, αποσπασματικότητα και κατακερματισμός των δράσεων, έλλειψη στρατηγικής και συντονισμού κ.ά.

Τα επίπεδα στα οποία η τοπική κοινωνία μπορεί να δραστηριοποιηθεί αφορούν: στην κοινωνική υποστήριξη των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων, στην κοινωνική πρόνοια και προστασία (φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων, άστεγων, ανέργων, κ.ά.), στην πολιτική προστασία (έκτακτες καταστάσεις, πλημμύρες, θεομηνίες, φυσικές καταστροφές, σεισμοί κ.ά.), στην προστασία του περιβάλλοντος (πυρκαγιές, δενδροφυτεύσεις, αποψιλώσεις, καθαρισμοί παραλιών, οικολογική προστασία κ.ά.), στη διατήρηση και προστασία της πολιτιστικής κληρονομιάς, στην εκπαιδευτική ενίσχυση των μορφωτικά αδύναμων (πρόσθετη διδακτική στήριξη, κοινωνικά φροντιστήρια, προγράμματα δια βίου μάθησης), στην καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Οι δράσεις και οι παρεμβάσεις αυτές μπορούν να αναπτυχθούν μέσα από πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της αλληλεγγύης και της κοινωνικής συνοχής.

Η κατάσταση στην Τοπική Αυτοδιοίκηση είναι η ίδια με την κατάσταση στο δημόσιο τομέα. Η έλλειψη μέτρων ουσίας με στοχευμένη στρατηγική, σε συνδυασμό με τη διερχόμενη κρίση του χρηματοοικονομικού συστήματος, έχει καταλυτικές αρνητικές επιπτώσεις στην οργάνωση και λειτουργία της. Η Τοπική Αυτοδιοίκηση σε έναν κόσμο επιταχυνόμενων και μεγάλων προκλήσεων και ισχυρών τάσεων (δημογραφικών, κοινωνικών, οικονομικών, πολιτικών και τεχνολογικών) καλείται να ανταπεξέλθει με ικανή ηγεσία και στρατηγικό μάντζμεντ, ώστε να αποκατασταθεί η χαμένη αίγλη της και κυρίως η κλονισμένη εμπιστοσύνη των πολιτών απέναντί της.

Βιώνουμε στην Ελλάδα της κρίσης μια διαφορετική και αισιόδοξη προοπτική. Απέναντι στα προβλήματα που δημιουργήθηκαν, οι πολίτες ενώνουν τις δυνάμεις τους, τη δημιουργικότητά τους, τις γνώσεις, τις δυνατότητές τους, τις δεξιότητες τους και τις αντοχές τους, και αναδεικνύουν το μεγαλείο του εθελοντισμού. Με τη δράση τους έρχονται και λειτουργούν ως ένα δίκτυ προστασίας, συμβάλλοντας θετικά στην αντιμετώπιση ιδιαίτερων κοινωνικών, οικονομικών και περιβαλλοντικών προβλημάτων, και καλύπτουν κενά που δημιουργούνται από την αδυναμία του κράτους να λειτουργήσει προστατευτικές δομές και υπηρεσίες. Οι εθελοντές βοηθάνε άλλους και παράλληλα βοηθούνται και οι ίδιοι: προσφορά και ανταπόδοση. Ενισχύεται η προσωπικότητά τους, αποκτούν αναγνώριση από τον κοινωνικό τους περίγυρο, ενδυναμώνονται τα προϋπάρχοντα προσόντα τους και αναπτύσσουν την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση τους.

Τέτοιες ομάδες είναι ιδιαίτερα σημαντικό να έχουν τη στήριξη της Τοπικής Αυτοδιοίκησης γιατί σκοπός μιας υγιούς αυτοδιοίκησης είναι η διαχείριση του πλούτου που παράγουν οι πολίτες. Ο εθελοντισμός δεν είναι απλά ένας όρος, είναι στάση ζωής την οποία υιοθετείς και προσφέροντας λαμβάνεις και ο ίδιος ανταπόδοση.

### 2.2.3 Στατιστικά στοιχεία

Σύμφωνα με την εθνική έκθεση για την Ελλάδα στο πλαίσιο της μελέτης του εθελοντισμού στην Ευρωπαϊκή Ένωση (GHK 2010), κάποια στιγμή έγινε μία προσπάθεια καταγραφής του αριθμού και του προφίλ των εθελοντών/-τριών, η οποία όμως τερματίστηκε πριν ολοκληρωθεί (καθώς δόθηκε έμφαση στην καταγραφή του αριθμού των εθελοντικών οργανώσεων) και, ως εκ τούτου, η εκτίμηση που ακολουθεί δεν είναι ακριβής.

*Συνολικός αριθμός εθελοντών/-τριών:* Με βάση τα διαθέσιμα δεδομένα (το 2010), τα οποία είναι αποσπασματικά και ελλιπή, μια εκτίμηση από τον Εθνικό Οργανισμό Εθελοντισμού (Έργο Πολιτών)<sup>14</sup> τοποθετούσε το συνολικό αριθμό των τακτικών εθελοντών/-τριών σε περίπου 30.000 έως 32.000 άτομα. Πέραν αυτών που χαρακτηρίστηκαν «εθελοντές σε τακτική βάση», υπήρχαν περιστάσεις όπως οι Ολυμπιακοί Αγώνες του 2004 που προσέλκυσαν ένα εξαιρετικό αριθμό εθελοντών (περίπου 45.000 άτομα), ενώ αναμενόταν ότι περίπου 25.000 άτομα θα συμμετείχαν και θα εργαζόταν εθελοντικά κατά τη διάρκεια των Special Olympics της Αθήνας το 2011. Με βάση την απογραφή του πληθυσμού του 2001, οι τακτικοί/-ές εθελοντές/-τριες υπολογίζονταν στο 0,3% του συνολικού και στο 0,5% του ενήλικου πληθυσμού της χώρας.

*Τάση και Χαρακτηριστικά εθελοντών/-τριών* (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, εργασιακή κατάσταση). Δεν υπήρχαν διαθέσιμα δεδομένα.

*Γεωγραφική κατανομή του εθελοντισμού:* Δεν υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία. Σύμφωνα με την γνωμοδότηση του Εθνικού Οργανισμού για τον Εθελοντισμό (Έργο Πολιτών) η εθελοντική εργασία

<sup>14</sup> Ο Οργανισμός Εθελοντισμού με την επωνυμία ΕΡΓΟ ΠΟΛΙΤΩΝ, ιδρύθηκε με τον νόμο 3390/2005 και υπάγονταν στον Υπουργό Πολιτισμού. Στην αποστολή του, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονταν η «ευρεία ανάδειξη, προβολή, εμπέδωση, ανάπτυξη και αξιοποίηση του εθελοντικού ιδεώδους και η χάραξη πολιτικής, η συγκρότηση στρατηγικής και η κατ'έξακολουθήση παρακολούθηση». Στους στόχους του επίσης περιλαμβάνονταν η «ουσιαστική ανάπτυξη και αποτελεσματική δράση του εθελοντικού κινήματος, η καταγραφή και οργάνωση των εθελοντικών δυνάμεων και η κινητοποίηση και συντονισμός του εθελοντικού δυναμικού της χώρας, η συνεργασία με τις υπάρχουσες εθελοντικές οργανώσεις και η συγκρότηση αυτοτελών εθελοντικών τοπικών και θεματικών ομάδων εργασίας, τις οποίες μπορεί να θέτει υπό την αιγίδα του, για να διευκολύνει το έργο τους και ο συντονισμός των εθελοντικών πρωτοβουλιών και δράσεων για την αποτελεσματική αξιοποίηση των δυνατοτήτων του Δημοσίου, της τοπικής αυτοδιοίκησης, της ιδιωτικής πρωτοβουλίας, καθώς και της Εκκλησίας και της Ομογένειας». Από πόρισμα, ωστόσο, του Σώματος Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης το 2011 φάνηκε ότι ο εν λόγω οργανισμός δεν επιτέλεσε το έργο του, ενώ προέβη σε σειρά παραβάσεων. Ο οργανισμός καταργήθηκε το 2011.

συγκεντρωνόταν κατά κύριο λόγο γύρω από τα μεγαλύτερα αστικά κέντρα της Ελλάδα (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα κλπ).

*Χρόνος που αφιερώνεται στον εθελοντισμό:* Δεν υπήρχαν σχετικές εκτιμήσεις για το συνολικό αριθμό των ωρών / ημερών που επενδύονται από τους/τις εθελοντές/-τριες ανά έτος ή μήνα. Ανεπίσημα, το Έργο Πολιτών υπολόγισε ότι οι εθελοντές δαπανούν κατά μέσο όρο περίπου 10 ώρες την εβδομάδα σε εθελοντικές δραστηριότητες.

*Πλήθος και τύποι οργανώσεων που εμπλέκουν εθελοντές/-τριες:* Τον Σεπτέμβριο του 2009, η βάση του Έργου Πολιτών περιείχε 4.168 εθελοντικές οργανώσεις (με τη σημείωση ότι ο αριθμός ήταν ενδεχομένως μεγαλύτερος κατά 3.000 έως 4.000 αλλά στη βάση περιλήφθηκαν μόνο εκείνες οι εθελοντικές οργανώσεις για τις οποίες επιβεβαιώθηκε η λειτουργία).

*Αριθμός εθελοντικών οργανώσεων και η κατανομή ανά τομέα*

Σύμφωνα με την database του Εθνικού Οργανισμού για τον Εθελοντισμό «Έργο Πολιτών» (η οποία ωστόσο περιελάμβανε μέρος μόνο από το συνολικό αριθμό των εθελοντικών οργανώσεων), το 2009 πάνω από το ένα τρίτο των εθελοντικών οργανώσεων δραστηριοποιούνταν στον τομέα του πολιτισμού (37%), ακολουθούμενη από την κοινωνική αλληλεγγύη (18%), την υγεία και την κοινωνική προστασία (12%) και το περιβάλλον (12%). Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται ο απόλυτος αριθμός οργανώσεων ανά τομέα

Πίνακας: Αριθμός των εθελοντικών οργανώσεων ανά τομέα, 2009

Τομέας δράσης	N Οργανώσεων
Υγείας και Κοινωνικής Προστασίας	512
Περιβάλλον	506
Πολιτισμός	1541
Προστασία του παιδιού	45
Κοινωνικής Αλληλεγγύης	761
Έρευνα, Εκπαίδευση	243
Άτομα με ειδικές ανάγκες	270
Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων	188
Ανάπτυξη Δράση	102
ΣΥΝΟΛΟ	4168



## Κεφάλαιο 3. Το παράδειγμα του Δήμου Νέας Σμύρνης

### 3.1 Εισαγωγή

Η παρούσα διπλωματική εργασία έχοντας ως θεωρητικό υπόβαθρο τον θεσμό του εθελοντισμού, αναδεικνύει τη σημασία της εφαρμογής προγράμματος εθελοντισμού στη δημόσια διοίκηση και πιο εξειδικευμένα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στην ανάλυση του ορισμών του όρου με σκοπό την αναζήτηση σαφούς πλαισίου υλοποίησης προγραμμάτων εθελοντισμού. Σε οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης η ανάπτυξη και η διάδοση του εθελοντισμού αποτέλεσε ένα στοίχημα από την έναρξη εφαρμογής του Προγράμματος Καλλικράτη (Ν3852/2010) και σε κάποιους δήμους κατάφερε να αποτελέσει ένα διατηρήσιμο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Ειδικότερα, η εργασία επικεντρώνεται στη ανάλυση της λειτουργίας του προγράμματος εθελοντισμού στο Δήμο Νέας Σμύρνης. Επιλέγεται ο συγκεκριμένος Δήμος, γιατί η υπογράφουσα την παρούσα εργασία ζει και εργάζεται στο συγκεκριμένο Δήμο και αφετέρου, γιατί η ανάδειξη πολιτιστικών δράσεων και η ανάπτυξη δράσεων κοινωνικής πολιτικής συγκαταλέγεται στις κύριες επιδιώξεις της στρατηγικής ανάπτυξης του Δήμου σύμφωνα με το Επιχειρησικό Πρόγραμμα του Δήμου Νέας Σμύρνης 2015-2019. Το ισχυρότερο βέβαια κίνητρο ενασχόλησης είναι το γεγονός ότι ο Δήμος Νέας Σμύρνης διαθέτει στοιχεία, ικανά ώστε να του προσδίδουν ανταγωνιστική υπεροχή σε σχέση με άλλους δήμους ως προς την ανάπτυξη του εθελοντισμού.

#### 3.1.1 Στόχος της μελέτης

Πραγματοποιήθηκε κοινωνική έρευνα στο ανθρώπινο δυναμικό του προγράμματος εθελοντισμού για να διαπιστωθεί η νοηματοδότηση/ικανοποίηση της εθελοντικής τους δράσης συνδυαστικά με το πλαίσιο μέσα στο οποίο επιχειρείται.

#### 3.1.2 Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής Δ/σης Κοινωνικής Μέριμνας και Αλληλεγγύης Δήμου Νέας Σμύρνης

##### ***Παρουσίαση των αρμοδιοτήτων της Δ/σης Κοινωνικής Μέριμνας και Αλληλεγγύης του Δήμου Νέας Σμύρνης***

Η Διεύθυνση «Κοινωνικής Μέριμνας και Αλληλεγγύης» σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 41/2015 τροποποίηση του ΟΕΥ (οργανισμού εσωτερικών υπηρεσιών) είναι αρμόδια για το σχεδιασμό και την εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής και για την προστασία και προαγωγή της δημόσιας υγείας στην περιοχή του Δήμου με τη λήψη των κατάλληλων μέτρων και τη ρύθμιση των σχετικών δραστηριοτήτων. Βασικό τμήμα ανάπτυξης Κοινωνικής Πολιτικής είναι το Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Πολιτικών Ισότητας των Φύλων (εφεξής για μεθοδολογικούς λόγους θα αναφέρεται ως Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής).

##### ***Το Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου Νέας Σμύρνης***

Στην τοπική αυτοδιοίκηση δεν νοείται η απουσία άσκησης κάποιας μορφής κοινωνικής πολιτικής. Σύμφωνα με τον Βενιέρη Δ. «η κοινωνική πολιτική προσδιορίζεται από ένα οργανωμένο φάσμα αλληλένδετων θεσμών και πολιτικών που επιδρούν θετικά στην ευημερία των πολιτών» (Βενιέρης Δ. Κοινωνική Πολιτική- Έννοιες και σχέσεις, 2015,σελ.21)

Το Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής σχεδιάζει, εισηγείται και μεριμνά για την εφαρμογή προγραμμάτων ή συμμετέχει σε προγράμματα και δράσεις για την ένταξη μειονεκτούντων ατόμων/ομάδων στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ζωή της τοπικής κοινωνίας. Διεξάγει κοινωνικές έρευνες, σχεδιάζει, εισηγείται και μεριμνά για την εφαρμογή κοινωνικών πολιτικών που αφορούν στην κοινωνική φροντίδα της οικογένειας, του παιδιού, του εφήβου, των ατόμων με αναπηρία καθώς και ευπαθών κοινωνικά ομάδων. Μεριμνά για την εφαρμογή προγραμμάτων και πρωτοβουλιών που στοχεύουν στην πρόληψη της παραβατικότητας, τον εθελοντισμό και τη χρήση δικτύων κοινωνικής αλληλεγγύης.

Το Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής είναι το τμήμα του Δήμου που με την εμφάνιση της δημοσιονομικής κρίσης (ως περίοδο δημοσιονομικής κρίσης ορίζουμε το χρονικό διάστημα από την έναρξη του 2010 έως σήμερα) κλήθηκε να δημιουργήσει δίκτυο αλληλεγγύης για τις ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες που αποτέλεσαν και τις πρώτες ομάδες πληθυσμού που βίωσαν την απειλή του κοινωνικού αποκλεισμού.

### 3.1.3 Πρόγραμμα Εθελοντισμού «Ενεργός Δράση» του Δήμου Νέας Σμύρνης: ιστορικό, στόχοι, οργανωτική δομή και δράσεις

Το πρόγραμμα εθελοντισμού φέρει τον τίτλο «Ενεργός Δράση» υλοποιείται από την Κοινωνική Υπηρεσία του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου Νέας Σμύρνης και στοχεύει στο «να ενθαρρύνει στην τοπική κοινωνία την διάθεση για ελεύθερη προσφορά για μεμονωμένα άτομα ή για κοινωνικά σύνολα που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό»<sup>15</sup>. Η διαδικασία για να γίνει κάποιος εθελοντής αφορά ένα προσεκτικά σχεδιασμένο πλάνο ενεργειών που περιλαμβάνει διερεύνηση του ψυχολογικού προφίλ του υποψηφίου, πληροφόρηση και πλήρη αποδοχή του κανονισμού του προγράμματος εθελοντισμού,<sup>16</sup> καθώς και πρόγραμμα θεωρητικής εκπαίδευσης.

Το πρόγραμμα της θεωρητικής εκπαίδευσης περιλαμβάνει ενημέρωση για επίκαιρα θέματα Κοινωνικής Πολιτικής καθώς και μια πρώτη γνωριμία με τις υπηρεσίες και τις δράσεις του Δήμου.

Από το 2011 έχουν συσταθεί 6 κύκλοι εκπαίδευσης εθελοντών μέσω των οποίων 68 άτομα έχουν ολοκληρώσει με επιτυχία τη θεωρητική εκπαίδευση και φέρουν τον τίτλο του/της εθελοντή/τριας.

Οι εθελοντές υποστηρίζουν ένα ευρύ πεδίο δραστηριοτήτων και εκδηλώσεων που αφορούν ευπαθείς ομάδες πληθυσμού, παιδιά και ηλικιωμένους. Επίσης συμμετέχουν σε καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης του πληθυσμού, υποστηρίζουν διοικητικά ή με άλλους τρόπους τη λειτουργία των δομών του Δήμου, συμβάλουν στην αντιμετώπιση εκτάκτων αναγκών κτλ.

Ενδεικτικά θα μπορούσε να αναφερθεί ότι κατά το χρονικό διάστημα που υλοποιείται το πρόγραμμα εθελοντισμού: τα μέλη/εθελον-τές/τριες υποστηρίζουν την δομή/λειτουργία της Κοινωνικής Υπηρεσίας με ποικίλες δράσεις. Από την έναρξη του προγράμματος οι εθελοντές/τριες: συνοδεύουν

<sup>15</sup> Πηγή: Ιστοσελίδα του Δήμου Νέας Σμύρνης. Διαθέσιμο στο: [www.neasmyrni.gr](http://www.neasmyrni.gr) (πρόσβαση στις 1/12/2016)

<sup>16</sup> Υπ' αριθμ.189/3.10.2013 απόφαση έγκρισης του Δημοτικού Συμβουλίου Νέας Σμύρνης του κανονισμού λειτουργίας του προγράμματος εθελοντισμού

μετανάστες και άτομα με ειδικές ανάγκες για διοικητική υποστήριξη και ιατρικές εξετάσεις, παρέχουν νομική συμβουλευτική, υποστηρίζουν νοικοκυριά με τρόφιμα/είδη πρώτης ανάγκης, ένδυσης και υπόδησης, υποστηρίζουν τη διανομή συσσιτίου για μοναχικά και ηλικιωμένα άτομα, αναλαμβάνουν την φύλαξη και την δημιουργική απασχόληση παιδιών, την ενισχυτική διδασκαλία μαθητών, τη φοροτεχνική υποστήριξη ευαίσθητων κοινωνικά ομάδων.

Προσφέρουν απλόχερα αλληλεγγύη κάνοντας συντροφιά σε ηλικιωμένα μοναχικά άτομα. Διδάσκουν αγγλικά, γαλλικά, και καταπολεμούν τον ψηφιακό αναλφαβητισμό με διδασκαλία μαθημάτων πληροφορικής σε μέλη των Κέντρων Προστασίας και Αλληλεγγύης Ηλικιωμένων (ΚΠΑΗ). Λειτουργούν βιβλιοθήκη με δωρεές βιβλίων σε κέντρα κράτησης, στην Κιβωτό του Κόσμου, στην Παιδόπολη «Αγία Βαρβάρα», στις βιβλιοθήκες όλων των σχολείων της πόλης αλλά και σε όλους τους κατοίκους του Δήμου. Λειτουργούν παιδική ιματιοθήκη συλλέγοντας ρούχα και κάνοντας δωρεές σε δομές και οικογένειες που τα έχουν ανάγκη.

Εθελοντές ιατροί όλων των ειδικοτήτων υποστηρίζουν τη λειτουργία των δημοτικών ιατρείων με τη συνδρομή εθελοντών/εθελοντριών για την ομαλή διεξαγωγή προγραμμάτων προληπτικής ιατρικής σε όλο τον πληθυσμό της πόλης.

Υποστηρίζουν εκδηλώσεις φορέων για ενημέρωση για τη λειτουργία του Κοινωνικού Παντοπωλείου, Συσσιτίου και Κοινωνικού Φαρμακείου του Δήμου.

Τονίζουμε ότι το Πρόγραμμα Καλλικράτης θέτει στις αρμοδιότητες των δήμων «τη προώθηση και ανάπτυξη του εθελοντισμού και της κοινωνικής αλληλεγγύης με τη δημιουργία τοπικών δικτύων κοινωνικής αλληλεγγύης, εθελοντικών οργανώσεων και ομάδων εθελοντών που θα δραστηριοποιούνται για την επίτευξη των στόχων και την υποβοήθηση του έργου της κοινωνικής προστασίας και αλληλεγγύης» (ΦΕΚ 87, Α', 2010, σελ. 294). Ο εθελοντισμός επιχειρείται να λειτουργήσει συμπληρωματικά με τις υπηρεσίες του κράτους και αποκτά ένα πλαίσιο λειτουργίας περισσότερο οργανωμένο και στοχευόμενο στις εκάστοτε ανάγκες της κοινωνίας.

Το πρόγραμμα εθελοντισμού του Δήμου Νέας Σμύρνης καλεί τον εθελοντή να ξεφύγει από την ατομικότητα και ίσως την φιλανθρωπική διάθεση και εντάσσει την προσφορά του σε ένα ευρύτερο πλαίσιο αλληλεγγύης και υποστήριξης που εξειδικεύεται, εκτός των άλλων, και σε ανάγκες που δεν καλύπτονται από κάποια υπάρχουσα δομή (π.χ. νομική συμβουλευτική, ενισχυτική διδασκαλία, φοροτεχνική υποστήριξη, διάδοση της φιλανθρωπίας κτλ).

Από την άλλη πλευρά, το πρόγραμμα μπορεί να λειτουργήσει ενδυναμωτικά ειδικά σε αυτές τις ομάδες πληθυσμού που κινδυνεύουν με κοινωνική απομόνωση. Ο ωφελούμενος σε ρόλο εθελοντή έχει πρόσβαση σε νέες δεξιότητες και γνώσεις, τη δυνατότητα γνωριμίας με ανθρώπους που προέρχονται από διαφορετικά κοινωνικά και πολιτισμικά περιβάλλοντα, την τόνωση της συνεργατικότητας και της αυτοπεποίθησης του, καθώς και του αισθήματος της αποδοχής και της ενεργούς συμμετοχής του στα κοινά.

Σχηματικά μπορούμε να πούμε ότι το πρώτο βήμα είναι η καταγραφή των αναγκών του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής: βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Το δεύτερο βήμα είναι να βρεθούν οι κατάλληλοι άνθρωποι/εθελοντές και τέλος να γίνει διασύνδεση των αναγκών με τους κατάλληλους εθελοντές.

Αυτό απαιτεί σημαντική δουλειά και αληθινή δέσμευση από τη μεριά του εξειδικευμένου προσωπικού που αποτυπώνεται σε αυτό που ονομάζεται περιγραφή εργασίας που αποτελεί και ένα από τα σπουδαιότερα εργαλεία ενός προγράμματος εθελοντισμού

*Οργανωτική δομή του Προγράμματος*

Η οργανωτική δομή του προγράμματος αναλύεται διεξοδικά στον κανονισμό λειτουργίας του Προγράμματος εθελοντισμού, ο οποίος έχει συνταχθεί από τον εθελοντή νομικό της πρώτης ομάδας κο Βλαζάκη Γεώργιο και αναφέρει τα εξής:

*Ορίζεται **Συντονιστική Επιτροπή** με τη συμμετοχή του/της του Προϊστάμενου του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής, ο οποίος υποχρεούται και να προεδρεύει της Συντονιστικής Επιτροπής, του/της υπεύθυνου/ης Εποπτείας και του/της υπεύθυνου/ης Λειτουργίας/Συντονισμού του Προγράμματος. Στις συνεδριάσεις της Συντονιστικής Επιτροπής είθισται να καλούνται ο Δήμαρχος ή ο/η ορισμένος/η από αυτόν Αντιδήμαρχος και ο Πρόεδρος ή ο Αντιπρόεδρος του Κέντρου Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης, με απολύτως προαιρετική εκ μέρους τους παρουσία και συμμετοχή. Στις αρμοδιότητες της Συντονιστικής Επιτροπής ανήκουν –ενδεικτικά :*

*Εποπτεία της ομαλής λειτουργίας και υποστήριξης της δραστηριοποίησης των Εθελοντών στον τομέα ευθύνης τους, καθώς και υποχρέωση να επιλαμβάνεται και κάθε ζητήματος μεταξύ Υπευθύνων και Εθελοντών για την κρίση του και λήψη σχετικής απόφασης, κοινοποιούμενης εγγράφως στον ενδιαφερόμενο Εθελοντή. Κατά της απόφασης της Επιτροπής, δεν δύναται να ασκηθεί δευτεροβάθμια προσφυγή, ενώ μόνο ο Δήμαρχος και ο οριζόμενος/νη αρμόδιος/α Αντιδήμαρχος – κατά την απόλυτη κρίση του- είναι αρμόδιος να αναιρέσει μια τέτοια απόφαση, οπότε και ενημερώνεται σχετικά ο ενδιαφερόμενος Εθελοντής.*

*Δράσεις επιβράβευσης των Εθελοντών για την προσφορά τους.*

*Τήρηση αρχείου/μητρώου Εθελοντών, με τη βοήθεια και συνδρομή Γραμματέως της Κοινωνικής Υπηρεσίας.*

*Σύνταξη ετήσιας Έκθεσης Πεπραγμένων και ετήσιου απολογισμού/προϋπολογισμού (κατά περίπτωση) προς υποβολή στον Δήμαρχο ή στον οριζόμενο/νη Αντιδήμαρχο.*

*Ενδεχόμενη πρόταση περί ανάγκης τροποποίησης του παρόντος Κανονισμού, καθώς και της διαδικασίας προσέλευσης Εθελοντών, σύναψης συμβάσεων με Λήπτες και άλλα σχετικά ζητήματα.*

*Η αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των δράσεων των Εθελοντών και γενικότερα του προγράμματος Εθελοντισμού*

*Όποιο άλλο ζήτημα δεν υπάγεται στην αρμοδιότητα του Υπεύθυνου Προγράμματος και χρήζει της προσοχής του.*

*Για την καλύτερη εσωτερική λειτουργία και συντονισμό του Προγράμματος η Συντονιστική Επιτροπή συνεδριάζει, μία φορά το μήνα αλλά και σε οποιαδήποτε περίπτωση προκύψει έκτακτο θέμα προς επίλυση, στην οποία προεδρεύει ο Προϊστάμενος του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής.*

*Η εξέλιξη του Προγράμματος αλλά και η πορεία τόσο των εθελοντών όσο και των ωφελούμενων αναφέρονται στα μέλη της επιστημονικής ομάδας του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής, ενώ μπορούν να προσκληθούν και να συμμετάσχουν – έχοντας συμβουλευτικό χαρακτήρα- αρμόδιοι κατά περίπτωση επαγγελματίες του Τμήματος.*

*Οι Εθελοντές υποχρεούνται να (α) συζητούν με τους υπευθύνους (συντονισμού και εποπτείας) τα περιστατικά που αναλαμβάνουν, καθώς και να (β) αναφέρουν κάθε πρόβλημα που αντιμετωπίζουν στον Υπεύθυνο Συντονισμού του Προγράμματος, τηρώντας έγγραφη διαδικασία, εκτός αν υπάρχει λόγος χρονικά επείγων.*

Η λειτουργία του προγράμματος «Ενεργός Δράση» από τις αρχές του 2011 έως και σήμερα δίνει την δυνατότητα σε όλους τους κατοίκους του Δήμου Νέας Σμύρνης να ενταχθούν και να υποστηρίξουν την πόλη τους.

Στόχος του προγράμματος είναι να επιλέγεται ένας ικανός αριθμός εθελοντών προς υποστήριξη της υλοποίησης των αυξημένων αρμοδιοτήτων - λόγω της εφαρμογής του προγράμματος «Καλλικράτη» -στο Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου Νέας Σμύρνης. Για την ομάδα εθελοντών πέραν της προαναφερθείσας Συντονιστικής Επιτροπής, συγκροτείται επιτροπή υποστήριξης του προγράμματος υπό την καθοδήγηση/επίβλεψη του/της Προϊσταμένου/νης του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής. Επιλέγεται η ειδικότητα του/της ψυχολόγου ως ειδικού επιστήμονα για την καταγραφή του ψυχολογικού προφίλ και των κινήτρων των εθελοντών/τριών. Ταυτόχρονα επιλέγεται και υπάλληλος υπεύθυνος/η για τον συντονισμό του προγράμματος με την ειδικότητα του/της κοινωνιολόγου.

Η φάση επιλογής των εθελοντών/ντριών είναι το επόμενο στάδιο μετά την προσέλευση των εθελοντών/ντριών. Κάθε υποψήφιος/α εθελοντής/τρια, αφού ενημερωθεί για τη δομή και το έργο του προγράμματος και το ρόλο των εθελοντών/ντριών σε αυτό, από τον/την υπεύθυνο/η συντονισμού, συμπληρώνει την αίτηση εκδήλωσης ενδιαφέροντος και ακολουθεί η συνέντευξη επιλογής.

Η συνέντευξη είναι ατομική, προγραμματισμένη και υλοποιείται από τον/την ορισμένο/η υπεύθυνο/η εποπτείας/ψυχολόγο, με τη χρήση ερωτηματολογίου δομημένης συνέντευξης. Στόχος της είναι, όχι μόνο η επιλογή των ατόμων που ανταποκρίνονται καλύτερα στο έργο που θα τους ανατεθεί αλλά και η τοποθέτηση των ατόμων σε συγκεκριμένη θέση και ομάδα. Ειδικότερα, κατά τη συνέντευξη επιβεβαιώνονται τα στοιχεία που έχουν συμπληρωθεί στην αίτηση, γίνεται διερεύνηση των κινήτρων του εθελοντή/ντριας, καταγράφονται σχετικές εμπειρίες του/της, η διαθεσιμότητα του/της κ.λ.π.

Εργαλεία αποτελούν τα ακόλουθα έντυπα τα οποία εκπονήθηκαν για την υποστήριξη της επιλογής των εθελοντών/τριων του έργου:

- Αίτηση εκδήλωσης ενδιαφέροντος (Παράρτημα 1)
- Κανονισμός λειτουργίας του προγράμματος (Παράρτημα 7)
- Βεβαίωση παρακολούθησης (Παράρτημα 2)

#### *Προσέλευση εθελοντών*

Πριν ξεκινήσει η προσέλευση εθελοντών που θα υποστηρίξουν τις δράσεις της Κοινωνικής Πολιτικής, οι εμπλεκόμενες υπηρεσίες έχουν προετοιμαστεί κατάλληλα σε διάφορα επίπεδα. Έχει εξασφαλιστεί ο κατάλληλος εξοπλισμός, ο χώρος για τις συναντήσεις με τους εθελοντές, έντυπα αξιολόγησης, περιγραφές εργασίας, έντυπα αιτήσεων και φυσικά τόσο ο κανονισμός λειτουργίας του προγράμματος όσο και οι επιμέρους κανονισμοί λειτουργίας των δομών/δράσεων (βιβλιοθήκης, ματιοθήκης, νομικής και φοροτεχνικής υποστήριξης).

Υπάρχουν διάφοροι τρόποι προσέγγισης/προσέλευσης εθελοντών ανάλογα με τις ανάγκες που πρέπει να ικανοποιηθούν:

- Η προσέλευση μέσα από τον κύκλο του προσωπικού του Δήμου.
- Η προσέλευση ενός ειδικού κοινού-στόχου με περιγραφή των αναγκών προς κάλυψη, στην επίσημη ιστοσελίδα του δήμου και στον τοπικό τύπο. Πρόκειται για την καταλληλότερη μέθοδο όταν απαιτούνται ειδικές δεξιότητες/χαρακτηριστικά των υποψήφιων εθελοντών.

Οι βασικές μέθοδοι για την προσέλκυση εθελοντών περιλαμβάνουν απλή διάχυση της κατάλληλης πληροφόρησης με διανομή ενημερωτικού υλικού, ανάρτηση αφισών, ανακοινώσεις σε ιστοσελίδες, προφορική ενημέρωση.

#### *Ενημέρωση/εκπαίδευση ευαισθητοποίησης των ομάδων εθελοντών/τριών*

Έπειτα από την προσέλευση ενός ικανοποιητικού αριθμού για δημιουργία ομάδας εθελοντών/τριών, ακολουθεί η εκπαίδευση τους σε θεματικές ανάπτυξης της κοινωνικής πολιτικής του δήμου καθώς και παρουσίασης των κοινωνικών δομών και δράσεων. Η εκπαίδευση αφενός έχει χαρακτήρα προσαρμογής αλλά ταυτόχρονα δημιουργεί κατάλληλο κλίμα για να αναπτυχθεί κλίμα εμπιστοσύνης και συνέπειας. Ο κανονισμός του προγράμματος θέτει όριο απουσιών και απόρριψη σε περίπτωση ασυνέπειας (χωρίς αιτιολόγηση ή σχετική ενημέρωση). Η έννοια της καλλιέργειας της συνέπειας είναι μεγάλης σημασίας για να μπορέσει ο εθελοντής/τρια να καταλάβει μετέπειτα την υποχρέωση του/της απέναντι στον εν δυνάμει ωφελούμενο/η.

Σκοπός της παρούσας δράσης είναι να εκπαιδεύσει τις ομάδες εθελοντών και να τους μυήσει στην συνεργασία. Η αποτελεσματική υλοποίηση ενημέρωσης/εκπαίδευσης των εθελοντών/τριών αποτελεί βασική συνιστώσα για την μετέπειτα επιτυχή λειτουργία του προγράμματος εθελοντισμού.

Προκειμένου να ανταποκριθούν στα καθήκοντά τους οι εθελοντές/ντριες, υλοποιείται μία μικρής διάρκειας (10-12 ώρες) εκπαίδευση που περιλαμβάνει θέματα όπως: στόχοι/δραστηριότητες/δομές του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου, ευαισθητοποίηση για τις ιδιαιτερότητες των ομάδων –στόχου, επικοινωνία με έμφαση στην ενθάρρυνση και επικοδομητική ανατροφοδότηση, χρονοδιαγράμματα εκδηλώσεων ενημέρωσης της κοινότητας. Η ενημέρωση των εθελοντών/τριών είναι μια ευκαιρία καλωσορίσματος κάθε νέας ομάδας στον κύκλο εθελοντών/τριών του προγράμματος. Είναι σημαντικό λοιπόν να μεταδοθεί στους/στις εθελοντές/τριες ότι ανήκουν στην ομάδα του Δήμου, έχουν σημαντικό ρόλο/ευθύνη και θα τους παρέχεται η κατάλληλη υποστήριξη όπου είναι απαραίτητο.

Ο/Η υπεύθυνος/η συντονισμός σε συνεργασία με την ομάδα υποστήριξης του προγράμματος αναλαμβάνουν από κοινού την υλοποίηση της ενημέρωσης/εκπαίδευσης (προετοιμασία χρονοδιάγραμματος, ωρολογίου πρόγραμματος, προσκλήσεων ομιλητών, ενημέρωση/πρόσκληση εθελοντών/τριων, προετοιμασία εκπαιδευτικού υλικού, ευχαριστήριες επιστολές στους φορείς των ομιλητών/τριων). Η εκπαίδευση ιδανικά μαγνητοσκοπείται και το εκπαιδευτικό υλικό γράφεται σε ηλεκτρονική συσκευή αποθήκευσης, προκειμένου να διατεθεί σε όσους/ες εθελοντές/ριες αδυνατούν να παρευρεθούν κατά την εκπαίδευση.

Στην εκπαίδευση αναφέρονται τα εξής: παρουσίαση του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής, του έργου και των δομών του εν γένει, αποστολή, όραμα, πλαίσιο της κάθε δομής, μελλοντικοί στόχοι σε χρονοδιάγραμμα, ομάδες κοινού που εμπλέκονται, πολιτική, διαδικασίες, τρόποι επικοινωνίας, υποχρεώσεις και δικαιώματα εθελοντών.

Μετά την επιτυχή παρακολούθηση της εκπαίδευσης δίδεται βεβαίωση παρακολούθησης στους συμμετέχοντες (Παράρτημα 2).

Η λήξη της εκπαίδευσης και η απονομή βεβαιώσεων παρακολούθησης αποτελεί την έναρξη δικτύωσης εθελοντή με ανάγκη. Δράσεις με αποδέκτες μεγάλα τμήματα του πληθυσμού ή δράσεις με εξατομικευμένους αποδέκτες δικτυώνονται με διαθέσιμους/ες εθελοντές/τριες.

Μετά την δικτύωση με τις ανάγκες υποστήριξης παρατηρείται το φαινόμενο, οι εθελοντές/τριες να αναπτύσσουν νέες δεξιότητες. Για παράδειγμα οι εθελοντές-ές/τριες που ασχολούνται στην παιδική ψαλτιοθήκη μετά από εκπαίδευση και διάθεση ωρών στην δομή θεωρούν ότι μπορούν να

αναζητήσουν εργασία ως πωλητές/πωλήτριες σε καταστήματα κάτι που δεν γνώριζαν πριν αυτή την εμπλοκή τους με τον εθελοντισμό.

#### *Διατήρηση των εθελοντών/-τριών*

Στόχος των διαδικασιών διαχείρισης των εθελοντών/-τριών, είναι η διατήρηση τους και η αποτελεσματική λειτουργία τους για τη διασφάλιση της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών. Η αποτελεσματική διαχείριση των εθελοντών/ντριων, αποτελεί σημείο κλειδί για την υλοποίηση του έργου. Είναι σημαντικό, λοιπόν, να είναι ξεκάθαρη η οργανωτική δομή στην οποία ανήκουν, τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούν, οι ευθύνες τους, καθώς και τα άτομα που θα υποστηρίζουν και θα εποπτεύουν το έργο τους. Με γνώμονα τόσο τη σωστή οργάνωση του προγράμματος συνολικά, όσο και την αποτελεσματική λειτουργία των εθελοντών/ντριών έχουν σχεδιαστεί τα παρακάτω:

- ορίζεται ένας έμπειρος εθελοντής ως υπεύθυνος της κάθε διακριτής ομάδας, ο/η οποίος/α θα αποτελεί και το πρόσωπο αναφοράς για το προσωπικό του Δήμου αλλά και για την υπόλοιπη ομάδα. Ο/η υπεύθυνος/η εποπτείας ψυχολόγος και ο/η υπεύθυνος/η συντονισμού θα είναι τα άτομα που θα εποπτεύουν, θα υποστηρίζουν τους εθελοντές και θα επιλύουν τις απορίες τους σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο
- υλοποιούνται συναντήσεις εργασίας με όλα τα στελέχη του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής με σκοπό την ενημέρωση των δράσεων των εθελοντών αλλά και με προτάσεις των κοινωνικών λειτουργών και ψυχολόγων για υποστήριξη ατόμων ή προτάσεων σχεδιασμού νέων δράσεων προς όφελος της κοινότητας

Οι προαναφερθείσες διαδικασίες αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για την αποτελεσματική υποστήριξη του έργου των εθελοντών/ντριών. Οι διαδικασίες αυτές ενδέχεται να τροποποιηθούν ανάλογα με τις ανάγκες του προγράμματος και των ιδιαιτεροτήτων των ομάδων με γνώμονα πάντα την εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία των εθελοντών/ντριών μέσα σε αυτές.

Μετρήσιμος δείκτης επιτυχίας του προγράμματος είναι να διατηρηθεί το ενδιαφέρον των εθελοντών/ντριών ώστε να φέρουν σε πέρας το έργο τους με το καλύτερο δυνατό τρόπο χωρίς να υπάρχει μεγάλος αριθμός αποχωρήσεων.

Κατά την υλοποίηση του προγράμματος εθελοντισμού «Ενεργός Δράση» υλοποιούνται ενέργειες διατήρησης εθελοντών από τη φάση προσέλευσης έως και τη φάση υλοποίησης των δράσεων τους. Μετά το πέρας κάθε δράσης ή σε μηνιαία βάση για τις συνεχιζόμενες δράσεις πραγματοποιούνται συναντήσεις των εθελοντών/ντριών οι οποίες λειτουργούν ως μια συνάντηση ανατροφοδότησης, επιβράβευσης και αναγνώρισης του έργου τους.

#### *Η αξιολόγηση της εμπλοκής των εθελοντών στο έργο του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής.*

Τη μεθοδολογία και τα εργαλεία αξιολόγησης των δράσεων των εθελοντών/ντριων αναλαμβάνει η Συντονιστική Επιτροπή του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής η οποία έχει αναλάβει την συνολική αξιολόγηση του προγράμματος. Επιπλέον η ομάδα υποστήριξης του προγράμματος (ο/η υπεύθυνος/η συντονισμού και ο/η υπεύθυνος/η εποπτείας) που υλοποιεί και εποπτεύει το πρόγραμμα ενημέρωσης/ ευαισθητοποίησης εθελοντών/ντριών θα προβεί σε αξιολόγηση της πορείας του προγράμματος και της χρησιμότητάς του στο έργο του Τμήματος και της κοινότητας.

Η έναρξη λειτουργίας προγράμματος εθελοντισμού από το 2011 και έπειτα είναι ενδεικτικό της εμφάνισης της οικονομικής κρίσης. Η υπογραφή μνημονίων αλλάζει το «οικονομικό τοπίο» της τοπικής αυτοδιοίκησης. Οι δήμοι στην στρατηγική τους αρχίζουν να συμπεριλαμβάνουν τον θεσμό του εθελοντισμού.

Η Αντιδήμαρχος Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου Νέας Σμύρνης, κα Δεληγιάννη Κλεοπάτρα (Κλαίρη) σε καλωσόρισμα της Ζ' ομάδας εθελοντών του Δήμου Νέας Σμύρνης αναφέρει:

*«Κάθε τέλος εκπαίδευσης μιας ομάδας είναι και μια νέα αρχή. Πραγματοποιείται ένα σπουδαίο ταξίδι πολλών δημιουργικών χρόνων και αισθανόμαστε (προσωπικό και αιρετοί) την ανάγκη να ευχαριστήσουμε όλους τους εθελοντές που στάθηκαν στο πλευρό αυτών των προσπαθειών. Χωρίς αυτούς τους ευαισθητοποιημένους πολίτες δεν θα ήταν δυνατή, ούτε η υλοποίηση των πρωτοβουλιών και ενεργειών μας, αλλά και ούτε η εξέλιξη σε έναν δυναμικό πρόγραμμα του Δήμου. Θέτουμε ακόμη πιο υψηλούς στόχους και μαθαίνουμε να συνεργαζόμαστε με κοινό όραμα το κοινωνικό όφελος. Είμαστε στο πλευρό των εθελοντών/τριών και του μεγάλου αριθμού ωφελούμενων τους, αρωγοί στις προσπάθειές τους για έναν καλύτερο κόσμο. Στόχος μας να καταφέρουμε να αποτελέσουν ένα σημαντικό φορέα ανάπτυξης δραστηριοτήτων τους σε ό,τι αφορά την κοινωνική τους προσφορά. Είμαστε δίπλα σας με διάθεση για πρωτοβουλίες, ιδέες, διάλογο και εφαρμογή καλών πρακτικών για την αφύπνιση της εθελοντικής συνείδησης όλων. Το ταξίδι του εθελοντισμού δεν έχει τέλος αφού και στα πλαίσια μιας ιδανικής κοινωνίας πάντα θα υπάρχει το περιθώριο για προσφορά αλληλεγγύης και υποστήριξης».*

## 3.2 Μεθοδολογία

### **Ερευνητικό εργαλείο**

Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 6 κλειστές ερωτήσεις και αφορούν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, εθνικότητα, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, επαγγελματική κατάσταση), 3 κλειστές ερωτήσεις που σχετίζονται με την εθελοντική ιδιότητα και 4 ανοιχτές ερωτήσεις που σχετίζονται με την ιδιότητα του εθελοντή. Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν την αξιολόγηση του προγράμματος του εθελοντισμού του Δήμου και το βαθμό ικανοποίησης των εθελοντών από τη συμμετοχή τους σε αυτό. Το δεύτερο αυτό μέρος αποτελείται από 6 κλειστά ερωτήματα, κάθε ένα από τα οποία αποτελείται από σειρά υποερωτημάτων (Κυριαζή Ν., 1999). Αυτά αφορούν την αξιολόγηση των δράσεων και των υπηρεσιών που υποστηρίζει το πρόγραμμα εθελοντισμού, την παράθεση της άποψής τους σχετικά με τη χρήση διαδικτύου και την αναβάθμιση των ηλεκτρονικών υπηρεσιών για τη μέγιστη δυνατή επικοινωνία μεταξύ των μελών, τη συνεργασία με την Κοινωνική Υπηρεσία και την άμεση ανταποκρισιμότητα των εθελοντών στις κοινοτικές ανάγκες που προκύπτουν.

Πριν το ξεκίνημα της μελέτης πραγματοποιήθηκε πιλοτική δοκιμή του ερωτηματολογίου σε πέντε άτομα εντός δείγματος. Το δείγμα επιλέχθηκε με την μέθοδο της συστηματικής δειγματοληψίας προκειμένου να διαπιστωθούν τυχόν προβλήματα κατανόησής του ή αν υπάρχουν ερωτήσεις που δύνανται να επιφέρουν αμηχανία ή προσβολή. Μετρήθηκε ο απαιτούμενος χρόνος συμπλήρωσής του, ώστε κατά τη φάση της μαζικής συλλογής των δεδομένων να διατίθεται επαρκής χρόνος (Pope et al., 2000).

### **Δείγμα**

Αναφορικά με το δείγμα επιλέχθηκε η μέθοδος της σκόπιμης δειγματοληψίας στο πλαίσιο ποσοτικής προσέγγισης του ζητήματος. Το δείγμα επιλέχθηκε με την μέθοδο της **συστηματικής δειγματοληψίας**. Ο πληθυσμός της έρευνας αφορά τους εθελοντές του Ζ' κύκλου εθελοντών.



Προκειμένου να μελετηθούν τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού επιλέγεται ένα δείγμα με συστηματική δειγματοληψία - βήμα 5 ατόμων. Για το λόγο αυτό χρησιμοποιήσαμε το αρχείο των εγγεγραμμένων εθελοντών του προγράμματος. Με συστηματική δειγματοληψία επιλέγει ο 5<sup>ος</sup> στη σειρά καταγεγραμμένος ωφελούμενος ο οποίος αποτέλεσε και την αρχή για τη σειρά των συμμετεχόντων.

### **Πληθυσμός**

Εικοσιοκτώ εθελοντές και εθελόντριες του Ζ' Κύκλου του Προγράμματος εθελοντισμού «Ενεργός Δράση» του Δήμου Νέας Σμύρνης επιλέχθηκαν από τον πληθυσμό των 68 ενεργών εθελοντών από την αρχή του προγράμματος έως και σήμερα.

### **Διαδικασία**

Στην έρευνα που παρουσιάζεται παρακάτω, το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από τους εθελοντές και είναι χωρισμένο σε δύο μέρη.

Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν ανώνυμα και η κωδικοποίηση και επεξεργασία έγινε από την υπογράφοσα.

Μετά τη συγκέντρωση των δεδομένων του ερωτηματολογίου θα ακολουθήσει το στάδιο της καταγραφής των δεδομένων μέσω εισαγωγής τους στο στατιστικό πρόγραμμα ανάλυσης SPSS, σε λειτουργικό περιβάλλον Windows 7, σε ηλεκτρονικό υπολογιστή με πρόσβαση μόνο από την ερευνήτρια, με απώτερο σκοπό να γίνει ο έλεγχος των υποθέσεων και η τελική αξιολόγηση του βαθμού ικανοποίησης των εθελοντών από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα.

Η κωδικοποίηση, επεξεργασία και καταχώρηση έγινε κατά τη διάρκεια και μετά την ολοκλήρωση της έρευνας με διάρκεια ενός μήνα επιπλέον.

### **Περιορισμοί**

Τέλος, σημαντικό εμπόδιο στη διεξαγωγή της εργασίας ήταν η περιορισμένη δυνατότητα πρόσβασης σε επιθυμητή βιβλιογραφία και προηγούμενες μελέτες, οι οποίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν όχι μόνο τη βάση για καλύτερη τεκμηρίωση, αλλά και το έναυσμα για περαιτέρω συζήτηση.

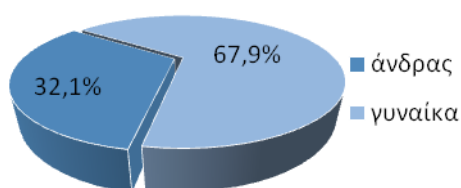
### 3.3 Αποτελέσματα

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σε πέντε διακριτές ενότητες που αφορούν: 1. το δημογραφικό προφίλ των εθελοντών/-τριών του Δήμου Νέας Σμύρνης, 2. τα κίνητρα και τους λόγους που τα άτομα αυτά αποφάσισαν να γίνουν εθελοντές/-τριες, 3. τους τύπους της εθελοντικής δραστηριότητας που περιλαμβάνονται στο Πρόγραμμα Εθελοντισμού του Δήμου Νέας Σμύρνης, 4. την αξιολόγηση του Προγράμματος Εθελοντισμού, των δραστηριοτήτων του και των υποδομών του και 5. τις προτάσεις των εθελοντών/-τριών για τη βελτίωση του Προγράμματος και της λειτουργίας του.

#### 3.3.1 Το δημογραφικό προφίλ των εθελοντών/-τριών του Δήμου Νέας Σμύρνης

Η μελέτη ήταν απογραφική (συμμετείχαν δηλαδή όλοι και όλες οι εθελοντές/-τριες του τρέχοντος Ζ' κύκλου του εθελοντικού προγράμματος του Δήμου). Η έναρξη του προγράμματος ήταν τον Μάρτιο του 2011-έως και σήμερα. Οι εθελοντές/-τριες που παραμένουν ενεργοί για το διάστημα Οκτώβριος 2016-έως σήμερα είναι 28 (διευκρινίζεται ότι η επικαιροποίηση της λίστας των εθελοντών/-τριών γίνεται μια φορά το χρόνο, κάθε Οκτώβριο).

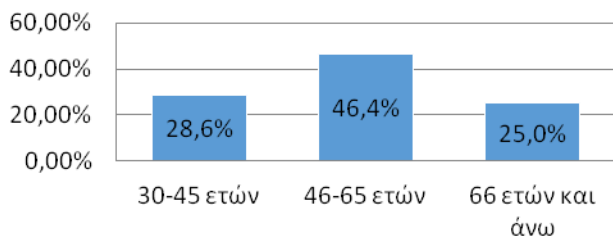
Γράφημα 1: Φύλο



Από τα 28 άτομα του εθελοντικού δυναμικού του δήμου, το 67,9% είναι γυναίκες και το 32,1% άνδρες. Δεδομένου του τύπου των δράσεων (παροχή υπηρεσιών φροντίδας ευάλωτων ομάδων κλπ.) και βάσει της βιβλιογραφίας όσον αφορά το προφίλ του εθελοντικού ανθρώπινου

δυναμικού είναι σε ένα βαθμό αναμενόμενο ότι οι γυναίκες εθελόντριες θα υπερτερούν των αντρών εθελοντών.

Γράφημα 2: Ηλικιακή ομάδα



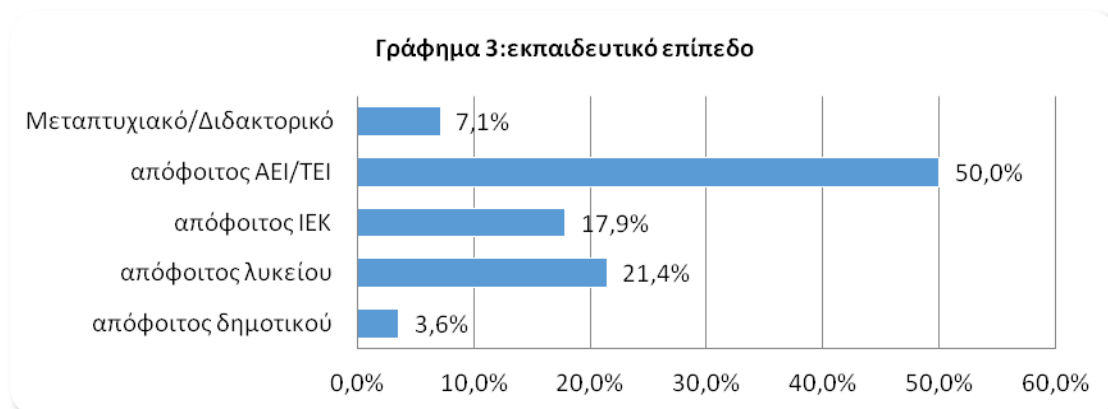
Ως προς την ηλικία τους, τα μισά σχεδόν από τα άτομα που ανήκουν στην εθελοντική ομάδα του Δήμου είναι μεταξύ 46-55 ετών, ενώ ένα στα τέσσερα άτομα είναι 30-45 ετών καθώς και ένα στα τέσσερα άνω των 65. Σύμφωνα με τη σχετική βιβλιογραφία ο Δήμος θα πρέπει να λάβει υπόψη ότι καθεμιά από τις τρεις ηλικιακές ομάδες των

εθελοντών/-τριών έχει ενδεχομένως διαφορετικές προσδοκίες από τη συμμετοχή του στο Πρόγραμμα Εθελοντισμού (που πιθανότητα εκκινούν από διαφορετικά κίνητρα συμμετοχής).

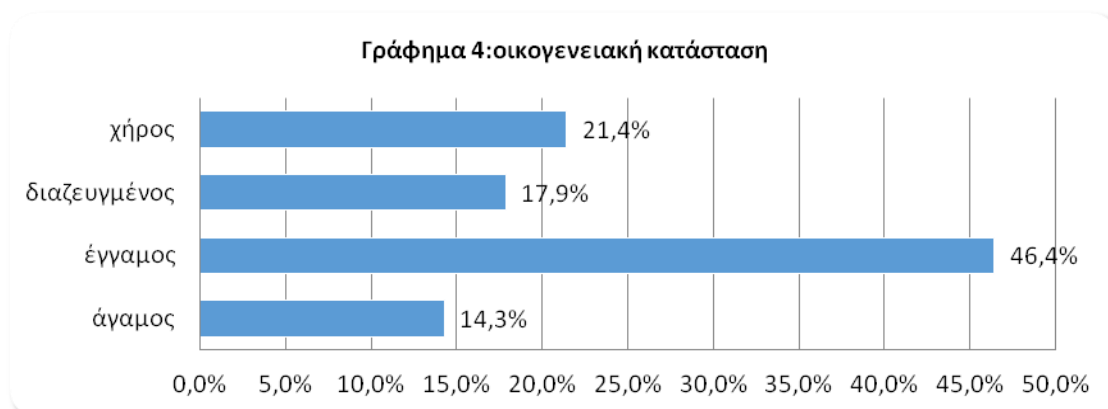
Ως προς την εθνικότητά τους, τα 27 από τα 28 άτομα είναι ημεδαποί, αποτέλεσμα που συνάδει με τα στοιχεία της Δ/νσης Αλλοδαπών & Μετανάστευσης Νοτίου Τομέα, Πειραιώς και Νήσων της

Αποκεντρωμένης Διοίκησης Αττικής, τα οποία δίνουν ποσοστό περίπου 5% νομίμως διαμενόντων αλλοδαπών στον Δήμο επί του συνολικού καταγεγραμμένου πληθυσμού.

Στο διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατανομή των εθελοντών/-τριών ως προς το μορφωτικό τους επίπεδο. Παρατηρείται διασπορά σε όλο το εκπαιδευτικό φάσμα. Παρόλα αυτά, τα μισά άτομα είναι απόφοιτοι/-ες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ/ΤΕΙ), σχεδόν 1 στα δέκα άτομα κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου και περίπου ένα στα πέντε απόφοιτοι/-ες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Μόνο ένας εθελοντής είναι απόφοιτος βασικής εκπαίδευσης (δημοτικού). Και αυτό το αποτέλεσμα είναι σε συμφωνία με τη σχετική βιβλιογραφία, όπου προτείνεται ότι τα άτομα που έχουν αποφοιτήσει από υψηλότερες βαθμίδες εκπαίδευσης είναι πιο πιθανό να εμπλακούν σε εθελοντικές δράσεις.

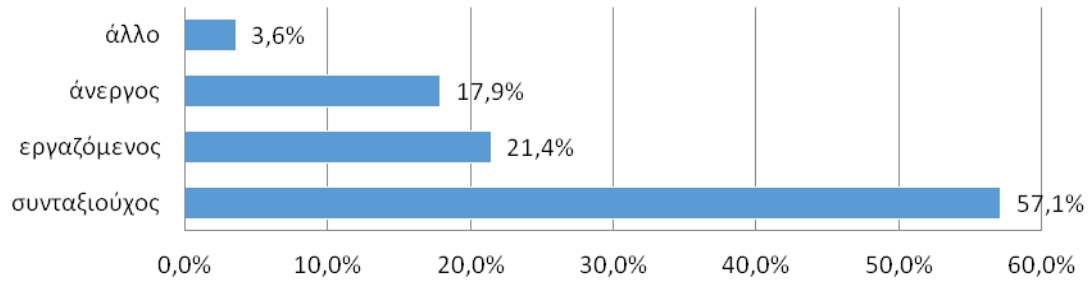


Ως προς την οικογενειακή τους κατάσταση, τα μισά σχεδόν από τα άτομα είναι έγγαμα (46,4%) ενώ στη συντριπτική τους πλειονότητα (~85%) οι εθελοντές/-τριες ήταν κάποια στιγμή έγγαμοι/-ες. Το χαρακτηριστικό αυτό συμβαδίζει με τις ηλικιακές ομάδες στις οποίες ανήκουν οι εθελοντές/-τριες.



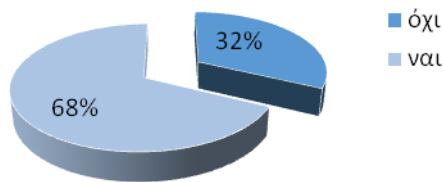
Ως προς την εργασιακή τους κατάσταση, σχεδόν ένας/μία στους/στις έξι εθελοντές/-τριες δηλώνουν συνταξιούχοι και έπονται οι εργαζόμενοι (21,4%) και οι άνεργοι (17,9%). Λαμβάνοντας υπόψη ότι μόνο το 25% των ατόμων είναι πάνω από 65 ετών, το υψηλό ποσοστό των συνταξιούχων είναι μάλλον απροσδόκητο.

**Γράφημα 5: εργασιακή κατάσταση**



Πέραν των δημογραφικών τους στοιχείων, οι εθελοντές/-τριες ρωτήθηκαν αν το Πρόγραμμα Εθελοντισμού είναι το μοναδικό πρόγραμμα εθελοντισμού στο οποίο έχουν ενταχθεί, αν η εργασία που προσφέρουν εθελοντικά έχει σχέση με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και αν θεωρούν σημαντικό το πρόγραμμα να διέπεται από κανονισμό λειτουργίας.

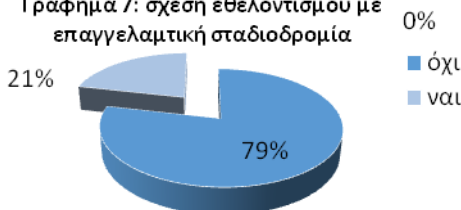
**Γράφημα 6: είναι το μοναδικό πρόγραμμα συμμετοχής**



Για σχεδόν 7 στα 10 άτομα το συγκεκριμένο πρόγραμμα είναι το μόνο στο οποίο έχουν ενταχθεί, και αυτό ισχύει εξίσου για όλες τις ηλικιακές ομάδες, όπως φαίνεται σε διάγραμμα που ακολουθεί.

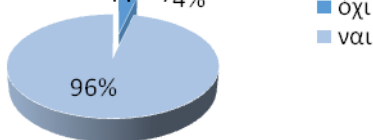
Σε σχεδόν 8 στις 10 περιπτώσεις οι δραστηριότητες που έχουν αναλάβει τα άτομα στο πλαίσιο της εθελοντικής τους προσφοράς δεν σχετίζονται με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

**Γράφημα 7: σχέση εθελοντισμού με επαγγελματική σταδιοδρομία**

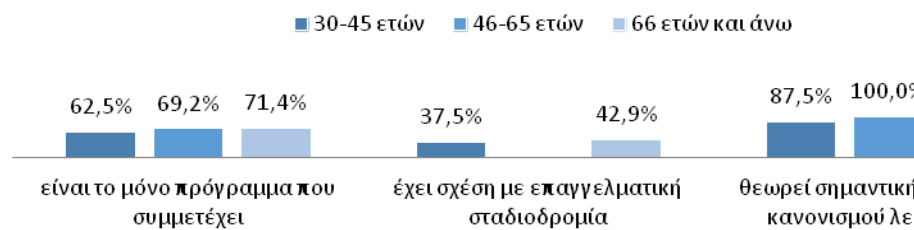


Για όλους/-ες ουσιαστικά τους/τις ερωτώμενους/-ες είναι σημαντικό το πρόγραμμα στο οποίο συμμετέχουν να διέπεται από κανονισμό λειτουργίας (ορισμοί, υποχρεώσεις, δικαιώματα, προστασία εθελοντών/ ωφελούμενων κ.ά.)

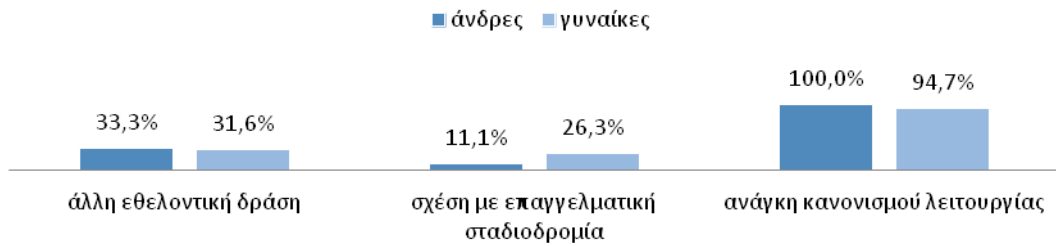
**Γράφημα 8: σημασία κανονισμού λειτουργίας**



**Γράφημα 9: σχέση και απόψεις ερωτώμενων σχετικά με τον εθελοντισμό ανα ηλικιακή ομάδα**



Γράφημα 10: σχέση και απόψεις ερωτώμενων σχετικά με τον εθελοντισμό ανα φύλο

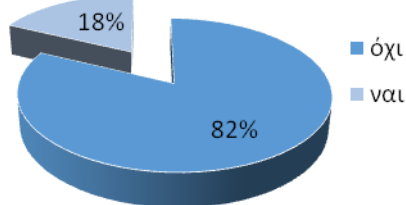


Ως προς τα παραπάνω ερωτήματα δεν παρατηρείται καμία διαφορά αναφορικά με το φύλο και την ηλικιακή ομάδα, εκτός από το κατά πόσο ο εθελοντισμός σχετίζεται με την επαγγελματική σταδιοδρομία (αν και όχι σημαντική).

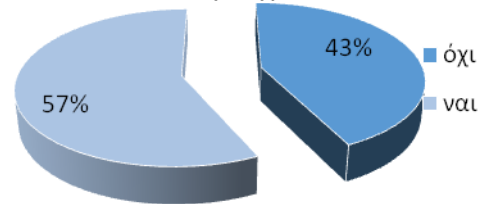
### 3.3.2 Κίνητρα και λόγοι ενασχόλησης των εθελοντών/-τριών του Δ Ν Σμύρνης

Οι εθελοντές/-τριες ρωτήθηκαν επίσης αναφορικά με τους λόγους που τους έκαναν να επιλέξουν τον συγκεκριμένο φορέα (το Δήμο Νέας Σμύρνης) προκειμένου να προσφέρουν εθελοντική εργασία.

0% Γράφημα 11: σημασία της δομής και οργάνωσης του πλαισίου



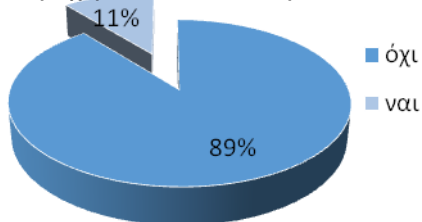
0% Γράφημα 12: δραστηριοποίηση στον τόπο διαμονής



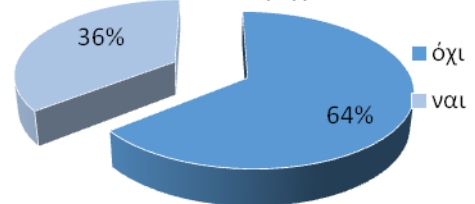
Η δομή και η οργάνωση του πλαισίου

αποτελέσει λόγο επιλογής του συγκεκριμένου φορέα για να προσφέρουν εθελοντική εργασία για περίπου δύο στους/στις δέκα εθελοντές/-τριες. Από την άλλη πλευρά, σχεδόν έξι στους/στις δέκα επέλεξαν το συγκεκριμένο φορέα επειδή έτσι θα μπορούσαν να δραστηριοποιηθούν εθελοντικά στον τόπο όπου διαμένουν (προφανώς η μικρή απόσταση αποτελεί διευκολυντικό παράγοντα σε πρακτικούς όρους).

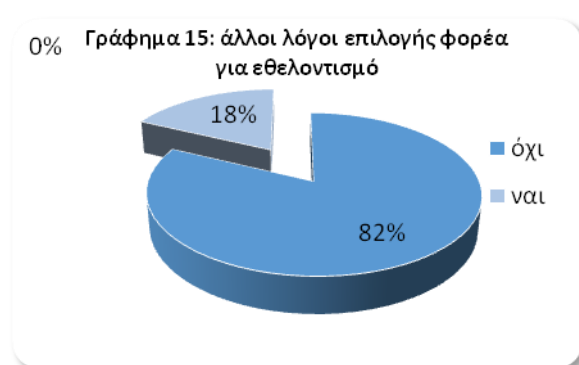
0% Γράφημα 14: συγκίνηση απο το περιεχόμενο του εθελοντισμού



0% Γράφημα 13: η σημασία της κοινωνικοποίησης



Η συγκίνηση από τις εθελοντικές δραστηριότητες καθαυτές αλλά και η ευκαιρία δημιουργίας κοινωνικών σχέσεων ήταν επίσης για λίγα μόνο από τα άτομα μεταξύ των λόγων που επέλεξαν το συγκεκριμένο φορέα για να γίνουν εθελοντές/-τριες. Αυτό δε σημαίνει απαραίτητα ότι η κοινωνικοποίηση και η ικανοποίηση μέσα από την εθελοντική ενασχόληση δεν είναι βασικοί λόγοι για τη λήψη της απόφασης από τα άτομα να συμμετέχουν στον εθελοντισμό. Μπορεί όμως να ειπωθεί με σχετική βεβαιότητα ότι δεν είναι βασικοί λόγοι για την επιλογή συγκεκριμένου φορέα για ανάπτυξη εθελοντικής δραστηριότητας (αφού μόλις ένα στα δέκα και λιγότερα από τέσσερα στα δέκα άτομα απάντησαν «κοινωνικοποίηση» και «συγκίνηση από το περιεχόμενο του εθελοντισμού» αντίστοιχα).

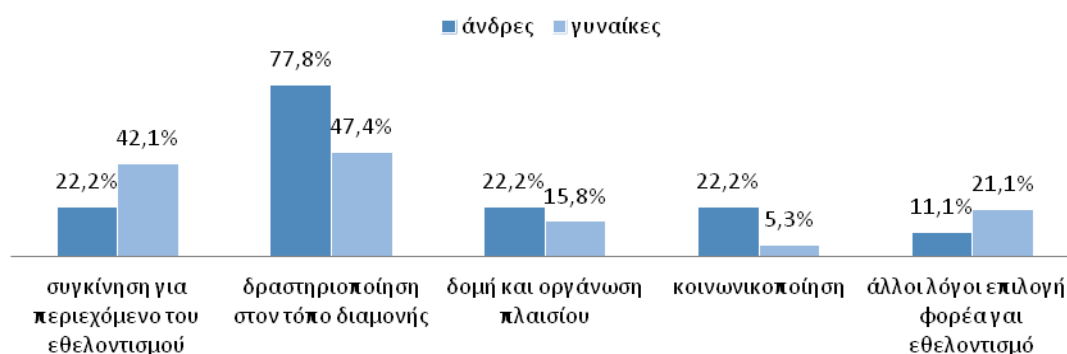


Τέλος, σχεδόν δύο στα δέκα άτομα ανέφεραν άλλους λόγους στη βάση των οποίων επέλεξαν το Πρόγραμμα Εθελοντισμού «Ενεργός Δράση» του Δήμου Νέας Σμύρνης. Μεταξύ των άλλων παραγόντων που κρίνονται ως σημαντικοί για την επιλογή ένταξης στο πρόγραμμα είναι η προγενέστερη επαφή/συνεργασία

με την Κοινωνική Υπηρεσία του Δήμου, η ποικιλία των δράσεων που υλοποιεί, η παροχή ενδυναμωτικών ενισχύσεων-κινήτρων για την παραμονή στο πρόγραμμα, η υποστήριξη του φορέα στο έργο των εθελοντών, η εξασφάλιση της δυνατότητας απόστασης από τις επαγγελματικές υποχρεώσεις.

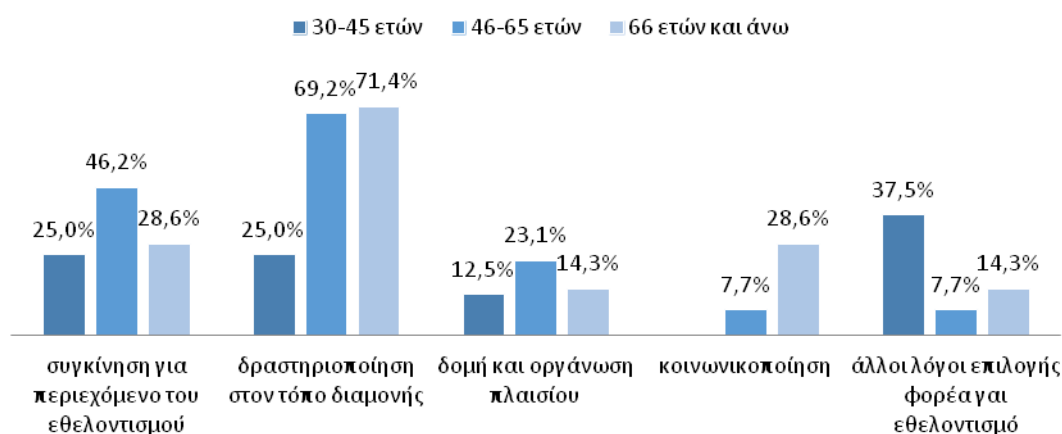
Από τις σχετικές απαντήσεις για τους λόγους επιλογής φορέα ανά φύλο (βλ. διάγραμμα που ακολουθεί) παρατηρείται ότι από τους άντρες αναφέρθηκε πιο συχνά «η δραστηριοποίηση στον τόπο διαμονής» (σχεδόν 8 στους 10) ενώ δύο στους δέκα ανέφεραν επίσης την «δομή και οργάνωση του πλαισίου», την «συγκίνηση για το περιεχόμενο του εθελοντισμού» και την «κοινωνικοποίηση», και ένας στους δέκα «άλλο λόγο». Οι γυναίκες, από την άλλη πλευρά, ανέφεραν επίσης τη «δραστηριοποίηση στον τόπο διαμονής» (περίπου πέντε στις δέκα) και ακολούθως τη «συγκίνηση από το περιεχόμενο του εθελοντισμού» (πάνω από τέσσερις στις δέκα). Δύο στις δέκα γυναίκες ανέφεραν «άλλο λόγο», λιγότερες από δύο στις δέκα τη «δομή και την οργάνωση του πλαισίου» και μόλις σε μία περίπτωση αναφέρθηκε η «κοινωνικοποίηση».

Γράφημα 16: αναφερόμενοι λόγοι επιλογής φορέα εθελοντικής δράσης ανα φύλο



Η «δραστηριοποίηση στον τόπο διαμονής» που ήταν ο πιο συχνά αναφερόμενος λόγος επιλογής του φορέα και από τα δύο φύλα φαίνεται να διαφοροποιείται ως προς την ηλικία των ερωτώμενων, αφού για τα νεώτερα άτομα (κάτω των 45) δεν φαίνεται να ήταν τόσο σημαντικός λόγος όσο για τα μεγαλύτερα (άνω των 45). Όπως παραπάνω, τα νεώτερα άτομα (κάτω των 45) φαίνεται να διαφοροποιούνται επίσης (αλλά όχι σε σημαντικό βαθμό) από τα μεγαλύτερα (άνω των 45) όσον αφορά τη δομή και την οργάνωση του πλαισίου ως λόγο επιλογής του φορέα. Σχεδόν τα μισά (46%) από τα άτομα ηλικίας 46-65 ετών ανέφεραν ότι επέλεξαν το συγκεκριμένο φορέα λόγω των δραστηριοτήτων του συγκεκριμένου προγράμματος (ενώ οι αντίστοιχες θετικές απαντήσεις των άλλων ηλικιακών ομάδων ήταν λιγότερες). Όσον αφορά την «κοινωνικοποίηση», τέλος, οι όποιες θετικές απαντήσεις (πλην μιας περίπτωσης) δόθηκαν από άτομα τρίτης ηλικίας (άνω των 65 χρονών) και από κανένα άτομο κάτω των 45 χρονών.

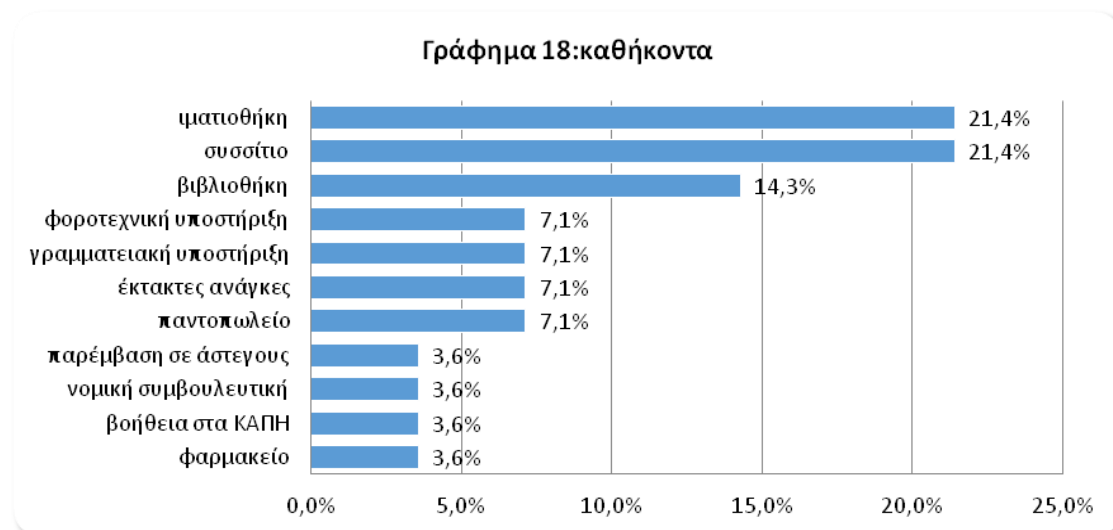
Γράφημα 17: λόγοι συμμετοχής στο πρόγραμμα ανα ηλικιακή ομάδα



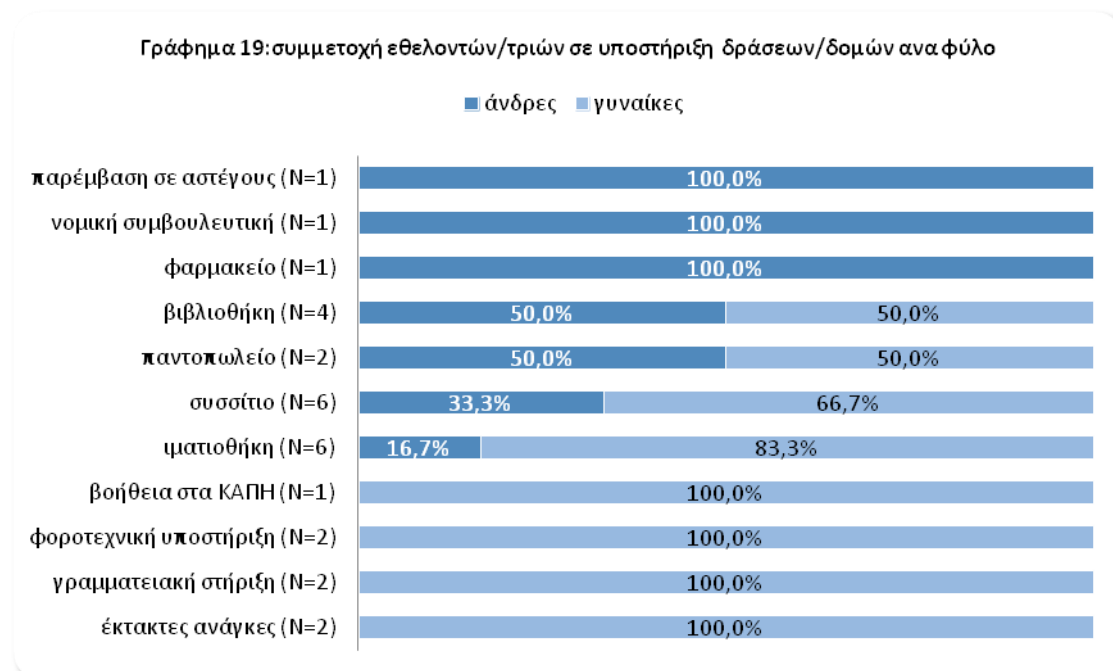
Από τη σχετική δοκιμασία ( $\chi^2$ ) που εφαρμόστηκε σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις δεν προέκυψε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς το φύλο ή την ηλικία των ερωτώμενων για κανέναν από τους λόγους επιλογής του συγκεκριμένου φορέα για παροχή εθελοντικής εργασίας.

### 3.3.3 Το προφίλ της εθελοντικής δραστηριότητας στο Δ Ν Σμύρνης

Στο διάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι δραστηριότητες του Προγράμματος Εθελοντισμού του Δήμου Νέας Σμύρνης. Στο πλαίσιο αυτών των δραστηριοτήτων αξιοποιούνται οι εθελοντές και οι εθελόντριες του προγράμματος αναλαμβάνοντας συγκεκριμένα καθήκοντα.

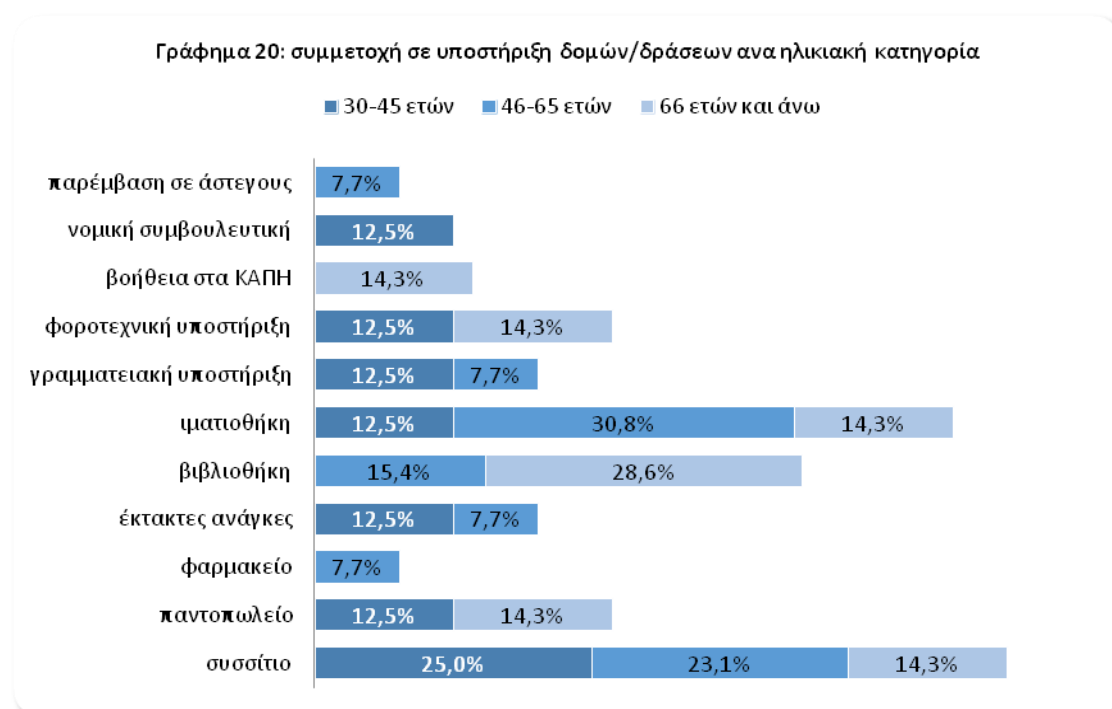


Το μεγαλύτερο ποσοστό των εθελοντών/-τριών απασχολούνται με το συσσίτιο και την ματιοθήκη. Ακολουθεί η βιβλιοθήκη, και στη συνέχεια η φοροτεχνική και γραμματειακή στήριξη, η συνδρομή σε έκτακτες ανάγκες και το παντοπωλείο. Τέλος, στις δραστηριότητες με τη μικρότερη συμμετοχή (ενός/μιας εθελοντή/-τριας) περιλαμβάνονται το φαρμακείο, η βοήθεια στο ΚΑΠΗ του Δήμου, η παροχή νομικής συμβουλευτικής και η παρέμβαση σε περιστατικά αστέγων.





Ως προς το φύλο των ατόμων σε σχέση με τις δραστηριότητες στις οποίες απασχολούνται παρατηρείται ότι κάποιες από αυτές είναι αποκλειστικά «ανδρικές» (όπως το φαρμακείο, η παροχή νομικής συμβουλευτικής και η παρέμβαση σε περιστατικά αστέγων) και κάποιες αποκλειστικά «γυναικείες» (όπως η φοροτεχνική και γραμματειακή στήριξη, η συνδρομή σε έκτακτες ανάγκες και η βοήθεια στο ΚΑΠΗ του Δήμου). Στις «μικτές» δραστηριότητες, όπου απασχολούνται και γυναίκες και άνδρες είναι η βιβλιοθήκη, το παντοπωλείο, το συσσίτιο και η ιματιοθήκη. Οι παραπάνω παρατηρήσεις που προκύπτουν από τα διαθέσιμα δεδομένα της ομάδας των εθελοντών/-τριών είναι ωστόσο μάλλον ενδεικτικές, αφού ο απόλυτος αριθμός των ατόμων είναι μικρός και σε κάποιες περιπτώσεις οι υπολογισμοί αφορούν ένα και μόνο άτομο και η κατηγοριοποίηση ως προς το φύλο μπορεί να είναι συμπτωματική, ενώ στην πραγματικότητα οφείλεται σε άλλο λόγο (όπως η επαγγελματική κατάρτιση στην περίπτωση του φαρμακείου).

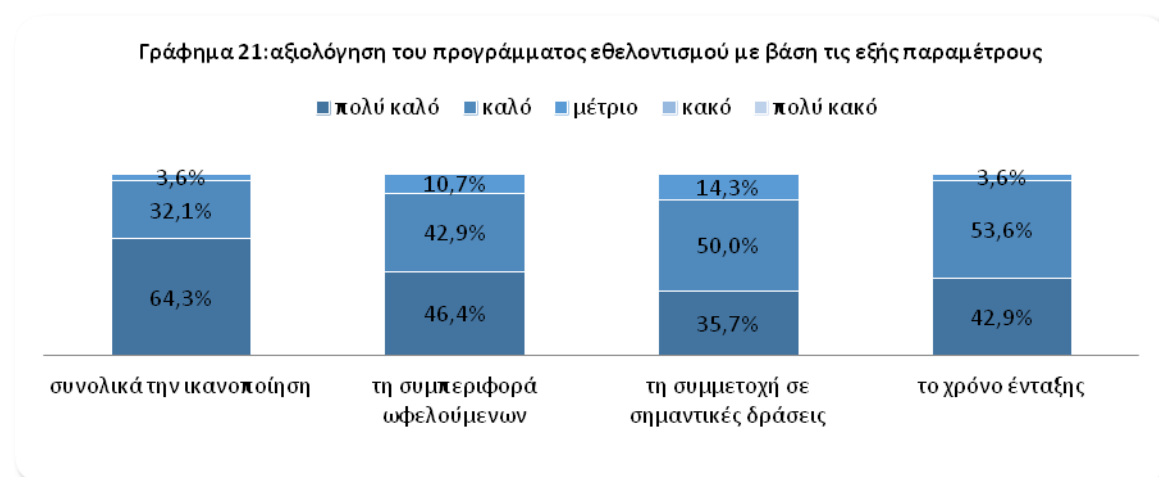


Με περιορισμούς ανάλογους, όπως αυτοί που αναφέρθηκαν για το φύλο, παρατηρείται ότι σε κάποιες δραστηριότητες απασχολούνται εθελοντές/-τριες όλων των ηλικιακών ομάδων (όπως το συσσίτιο και η ιματιοθήκη), σε άλλες άτομα μικρότερης ηλικίας (όπως η γραμματειακή υποστήριξη και η συνδρομή σε έκτακτες ανάγκες), σε άλλες άτομα μεγαλύτερης ηλικίας (όπως η βιβλιοθήκη) ενώ στις υπόλοιπες άλλες δεν παρατηρείται κάποιο συγκεκριμένο πρότυπο.

### 3.3.4 Αξιολόγηση του Προγράμματος Εθελοντισμού του Δ Ν Σμύρνης, των δραστηριοτήτων και των υποδομών του

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου ζητήθηκε από τους/τις ερωτώμενους να αξιολογήσουν συγκεκριμένες διαστάσεις του προγράμματος εθελοντισμού του Δήμου. Αρχικά τους ζητήθηκε να το αξιολογήσουν με βάση την προσωπική τους συμμετοχή και εμπειρία, στη συνέχεια από τη διαχείριση από την πλευρά του Δήμου και τέλος όσον αφορά κάποιες πιο πρακτικές όψεις (σχετικές με την υποδομή).

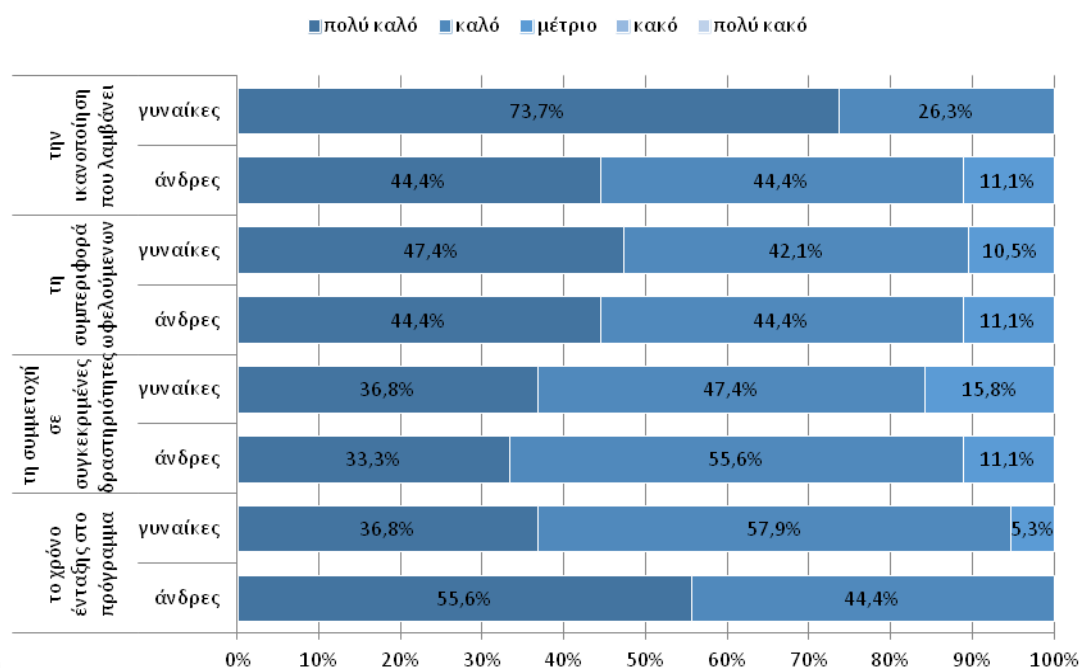
Η αξιολόγηση σε κάθε περίπτωση βασίστηκε σε πενταβάθμια κλίμακα («πολύ καλό», «καλό», «μέτριο», «κακό», «πολύ κακό») και από τα αποτελέσματα φάνηκε ότι κατά κανόνα το πρόγραμμα αξιολογήθηκε από όλες τις απόψεις από «πολύ καλό» έως «μέτριο» (με μία μοναδική εξαίρεση).



Όσον αφορά το χρόνο ένταξής τους στο πρόγραμμα, περισσότεροι/-ες από εννέα στους/στις δέκα εθελοντές/-τριες το αξιολογούν από θετικά έως πολύ θετικά. Οι μισοί/-ές είναι ικανοποιημένοι/-ες από τη συμμετοχή τους στις εθελοντικές δραστηριότητες, το 35,7% πολύ ικανοποιημένοι/-ες και το 14,3% απαντούν «μέτρια». Από την εμπειρία τους αναφορικά με τη συμπεριφορά των ωφελούμενων επίσης εννέα στα δέκα άτομα αξιολογούν το πρόγραμμα είτε θετικά (42,9%) είτε «πολύ» θετικά (46,4%), ενώ το 14,3% το αξιολογεί από αυτή την άποψη ως «μέτριο». Συνολικά η ικανοποίηση που παίρνουν από την απασχόλησή τους οδηγεί το 64,3% να αξιολογήσουν το πρόγραμμα ως «πολύ καλό», το 32,1% ως «καλό» και το 3,6% (μία περίπτωση) ως «μέτριο». Η αξιολόγηση είναι γενικά πολύ θετική αν και σε κάποιες περιπτώσεις υπάρχει ακόμα έδαφος για βελτίωση.

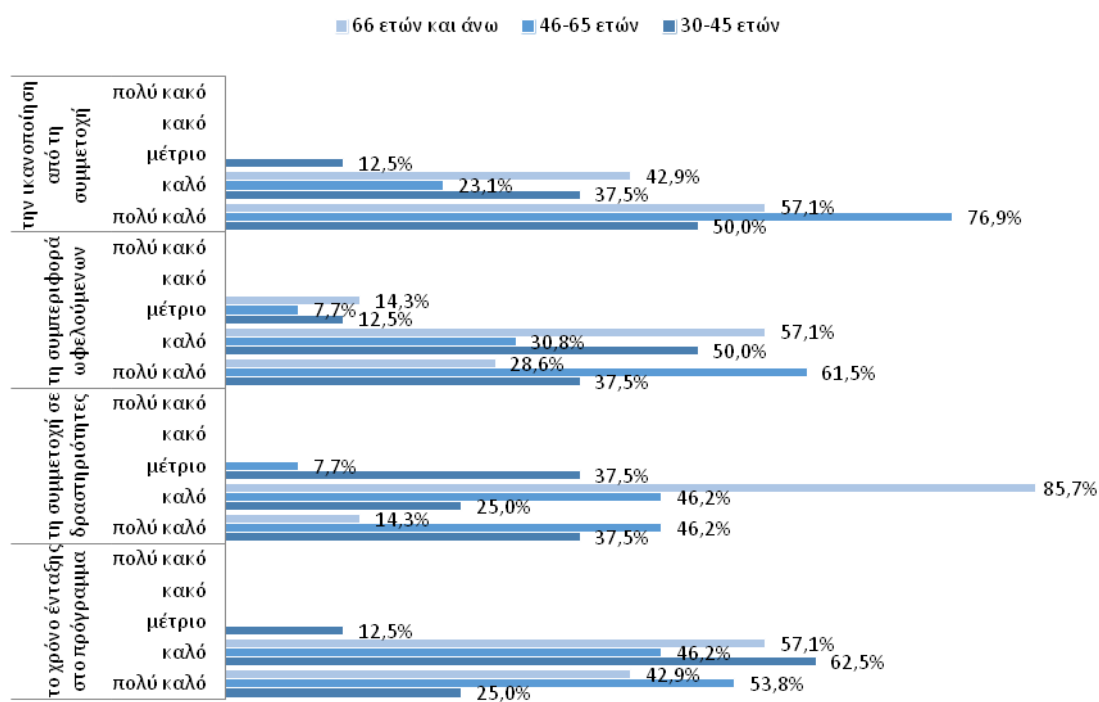
Ως προς το φύλο των ερωτώμενων, όπως παρουσιάζεται στο διάγραμμα που ακολουθεί, οι γυναίκες αξιολογούν θετικότερα το πρόγραμμα αναφορικά με την ικανοποίηση που λαμβάνουν από τη συμμετοχή του σε αυτό και οι άνδρες ως προς το χρόνο ένταξής τους στο πρόγραμμα. Οι αξιολογήσεις τους είναι σχεδόν ίδιες όσον αφορά τόσο τη συμμετοχή τους σε συγκεκριμένες δραστηριότητες όσο και την εμπειρία τους από τη συμπεριφορά των ωφελούμενων.

Γράφημα 22: αξιολόγηση του προγράμματος εθελοντισμού ανα φύλο

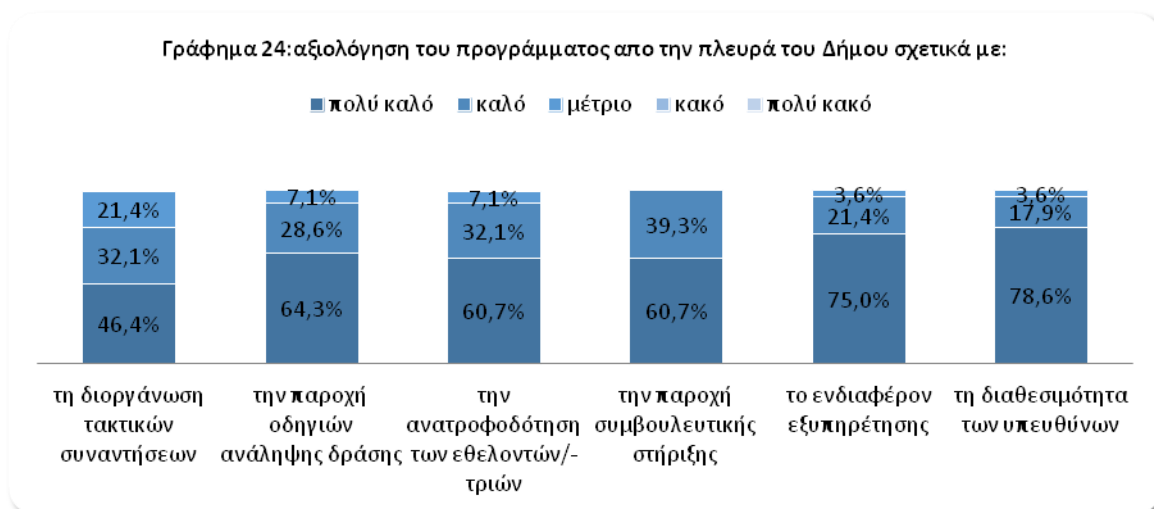


Ως προς την ηλικιακή τους ομάδα, τέλος, τα νεώτερα άτομα φαίνεται να δίνουν ελαφρώς χαμηλότερες αξιολογήσεις σε όλες τις σχετικές ερωτήσεις, ενώ τα άτομα 46-65 χρονών φαίνεται να είναι τα πιο ενθουσιώδη.

Γράφημα 23: αξιολόγηση του προγράμματος εθελοντισμού ανα ηλικιακή κατηγορία



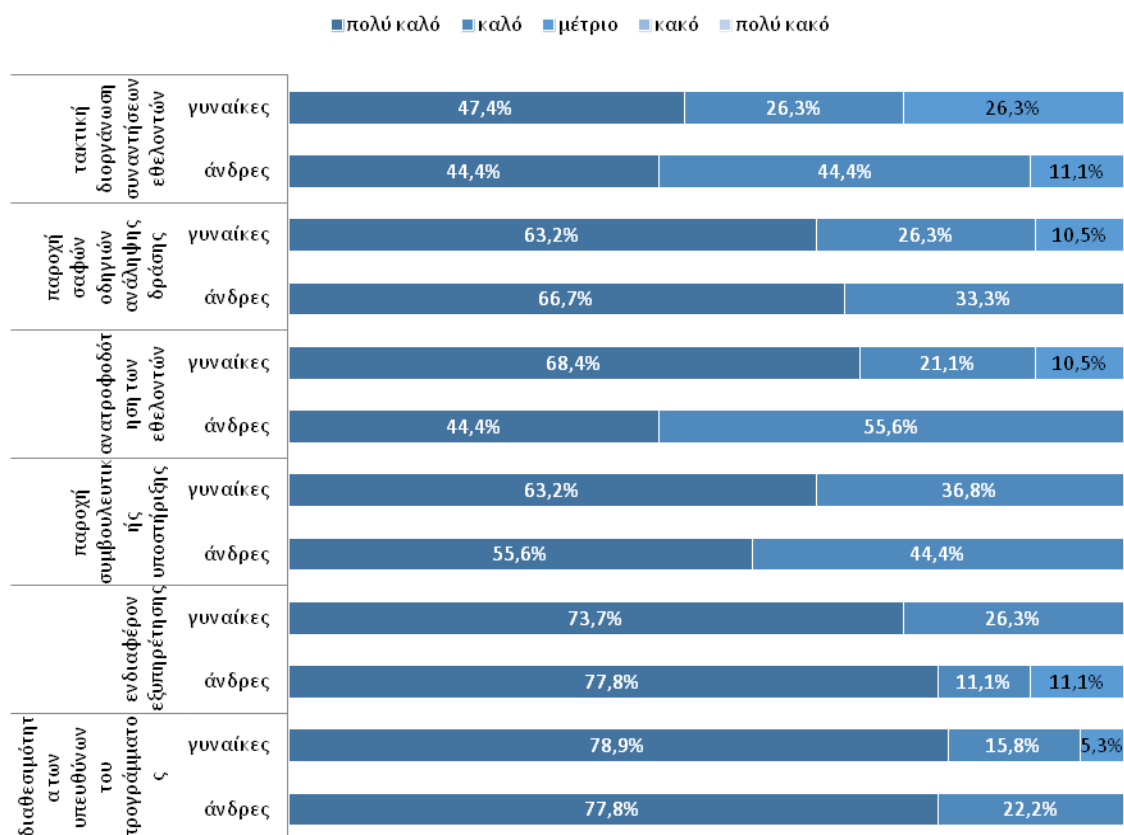
Όσον αφορά την αξιολόγηση των δραστηριοτήτων του προγράμματος από την πλευρά του Δήμου, φαίνεται από τις απαντήσεις ότι είναι ακόμα πιο θετική αφού το αξιολογούν ως «πολύ καλό» το 78,6% αναφορικά με τη διαθεσιμότητα των υπευθύνων, το 75% αναφορικά με το ενδιαφέρον εξυπηρέτησης, το 64,3% ως προς την παροχή οδηγιών ανάληψης δράσης, το 60,7% ως προς την παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης και ως προς την ανατροφοδότηση που λαμβάνουν ως εθελοντές/-τριες. Η διάσταση που φαίνεται ότι μπορεί ακόμα να βελτιωθεί αρκετά από την πλευρά του δήμου αφορά τη διοργάνωση τακτικών συναντήσεων με όλους/-ες τους/τις εθελοντές/-τριες.



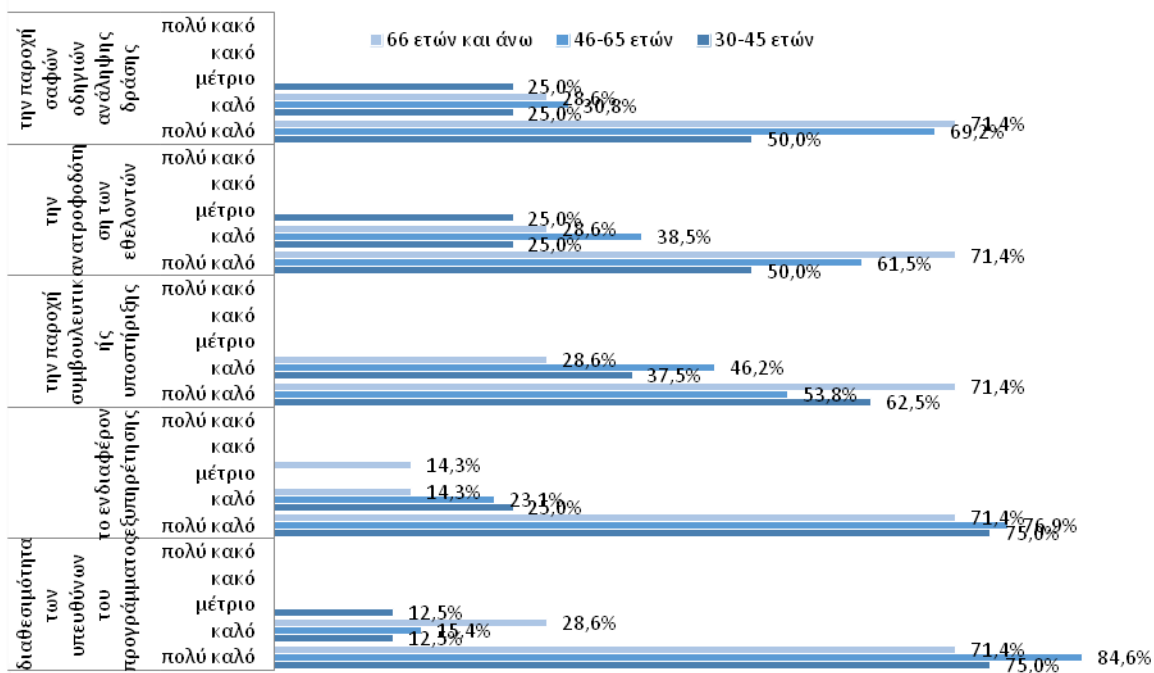
Αν και δεν παρατηρούνται ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις σε αυτό το μέρος της αξιολόγησης ως προς το φύλο, μερικές παρατηρήσεις που μπορούν να γίνουν (όπως παρουσιάζονται στο διάγραμμα που ακολουθεί) είναι ότι: οι γυναίκες φαίνεται να αξιολογούν το πρόγραμμα πιο θετικά σε σύγκριση με τους άντρες όσον αφορά την ανατροφοδότηση που λαμβάνουν από το Δήμο αλλά και την παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης (αν και οι διαφορές δεν είναι σημαντικές). Από την άλλη πλευρά οι άνδρες δίνουν ελαφρώς θετικότερες αξιολογήσεις στην παροχή σαφών οδηγιών ανάληψης δράσης και στο ενδιαφέρον εξυπηρέτησής τους από την πλευρά του Δήμου.

Ός προς την ηλικιακή ομάδα, όπως και παραπάνω, τα άτομα μικρότερης ηλικίας φαίνεται να δίνουν τις χαμηλότερες αξιολογήσεις (μόνο κάποια από αυτά χαρακτηρίζουν, για παράδειγμα, το πρόγραμμα ως μέτριο), ενώ τις πιο θετικές αξιολογήσεις σε πλευρές όπως η διαθεσιμότητα των υπευθύνων του προγράμματος και το ενδιαφέρον εξυπηρέτησης τις δίνουν τα άτομα ηλικίας 46-65 χρονών και σε πλευρές όπως ανατροφοδότησή από το Δήμο, παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης και σαφήνεια των οδηγιών τις δίνουν και τα άτομα ηλικίας άνω των 65 χρονών.

Γράφημα 25: αξιολόγηση των υπηρεσιών του προγράμματος απο την πλευρά του Δήμου ανα φύλο

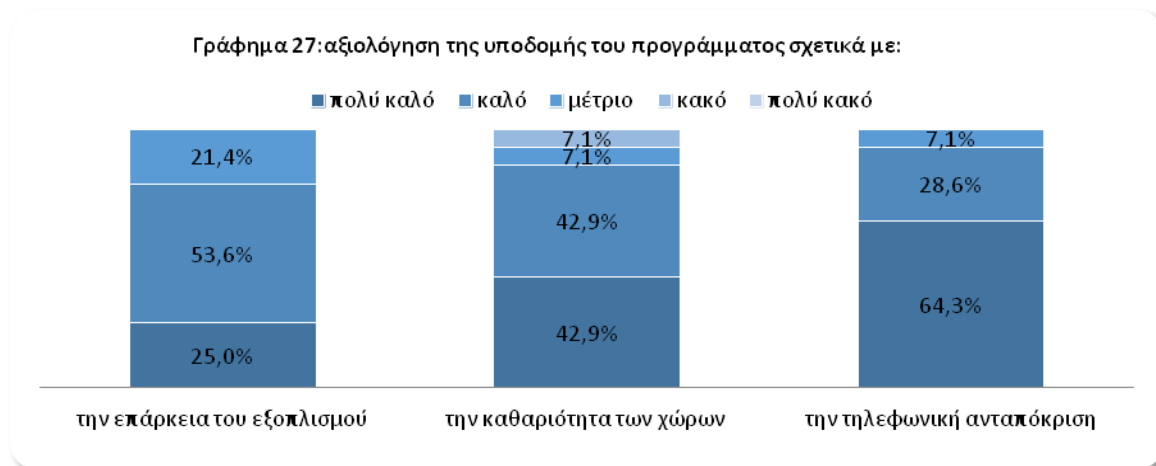


Γράφημα 26: αξιολόγηση του προγράμματος απο την πλευρά του Δήμου ανα ηλικιακή κατηγορία

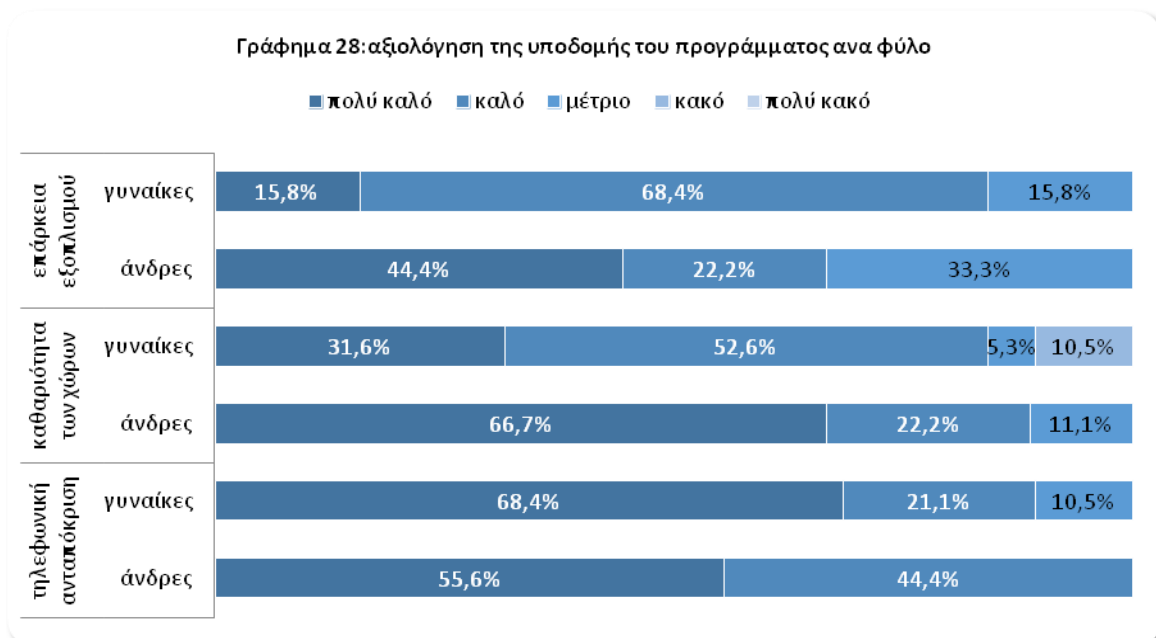


Η αξιολόγηση, ωστόσο, του προγράμματος διαφοροποιείται αρκετά όσον αφορά την υποδομή του. Συγκεκριμένα, όσον αφορά την επάρκεια του εξοπλισμού, 21,4% των ερωτώμενων την αξιολογούν

ως «μέτρια», ενώ για την καθαριότητα των χώρων το 14,2% την αξιολογεί από «μέτρια» έως και «κακή». Τέλος, ένα μικρό ποσοστό (7,1%) αξιολογεί ως «μέτρια» και την τηλεφωνική ανταπόκριση. Παρόλα αυτά, και ως προς αυτά τα χαρακτηριστικά η αξιολόγηση είναι ιδιαίτερα θετική.

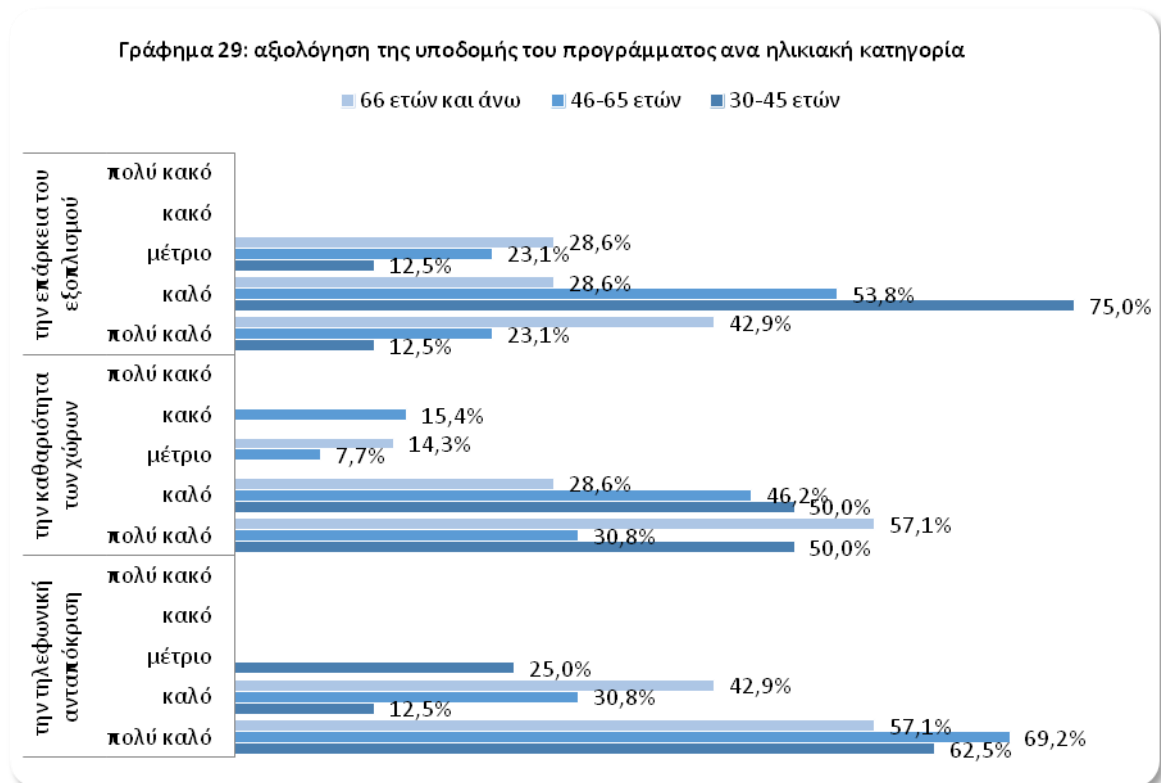


Ως προς το φύλο οι γυναίκες φαίνεται να αξιολογούν θετικότερα το πρόγραμμα σε σύγκριση με τους άντρες όσον αφορά την επάρκεια του εξοπλισμού και, αντίστροφα οι άντρες αξιολογούν θετικότερα σε σύγκριση με τις γυναίκες την καθαριότητα των χώρων. Στην τηλεφωνική ανταπόκριση οι γυναίκες χαρακτηρίζουν το πρόγραμμα ως «πολύ καλό» σε μεγαλύτερο ποσοστό από ότι οι άνδρες, αλλά κάποιες από αυτές (10,5%) το χαρακτηρίζουν ως «μέτριο» (ενώ κανένας από τους άντρες δεν το αξιολόγησε χαμηλότερα από «καλό»). Και πάλι, ωστόσο, οι όποιες διαφορές που παρατηρούνται δεν είναι σημαντικές.



Όσον αφορά, τέλος, την ηλικία των ερωτώμενων, παρατηρείται το ίδιο πρότυπο όπως και στις προηγούμενες ερωτήσεις, με τα άτομα μικρότερης ηλικίας να δίνουν χαμηλότερες αξιολογήσεις και

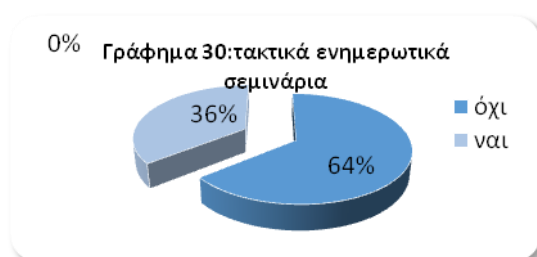
τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας θετικότερες, με εξαίρεση το ερώτημα αναφορικά με την καθαριότητα των χώρων, όπου τα νεώτερα άτομα είναι πιο ικανοποιημένα από τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας.



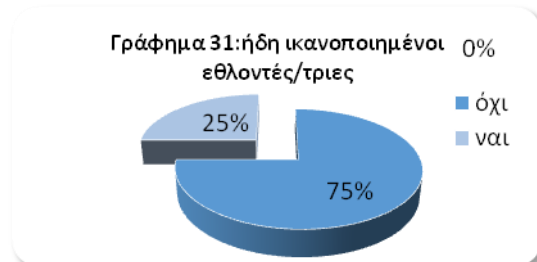
### 3.3.5 Προτάσεις εθελοντών/τριών για βελτίωση του Προγράμματος και της λειτουργίας του

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης όσον αφορά τις προτάσεις των ερωτώμενων στο ερώτημα «Θα είχατε να προτείνετε κάτι, που πιστεύετε ότι θα συνέβαλε στην προσωπική σας ικανοποίηση και θα βοηθούσε στην καλύτερη απόδοσή σας, σε σχέση με την εθελοντική προσφορά σας;»

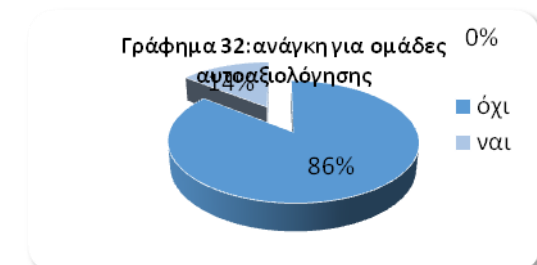
Οι απαντήσεις (προτάσεις/ αιτήματα) για την βελτίωση του βαθμού ικανοποίησης από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα και τη βελτίωση της απόδοσής τους παρουσιάζονται στη συνέχεια από τα πιο κοινά (αυτά δηλαδή που αναφέρθηκαν από τα περισσότερα άτομα) ως προς τα λιγότερο κοινά.



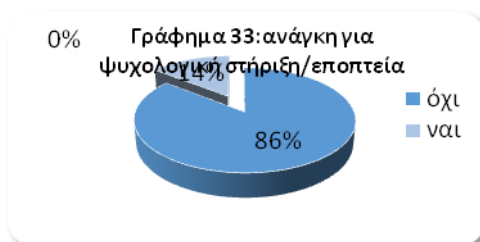
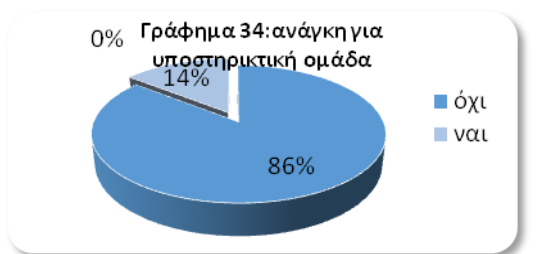
Το 36% των ερωτώμενων πρότεινε τον προγραμματισμό και την υλοποίηση τακτικών ενημερωτικών σεμιναρίων για τους/τις εθελοντές/-ριες του προγράμματος του Δήμου.



Ένα στα τέσσερα άτομα (25%) δεν έκανε καμία πρόταση γιατί δήλωσαν ότι είναι ήδη ικανοποιημένοι/-ες από το πρόγραμμα όπως υφίσταται.



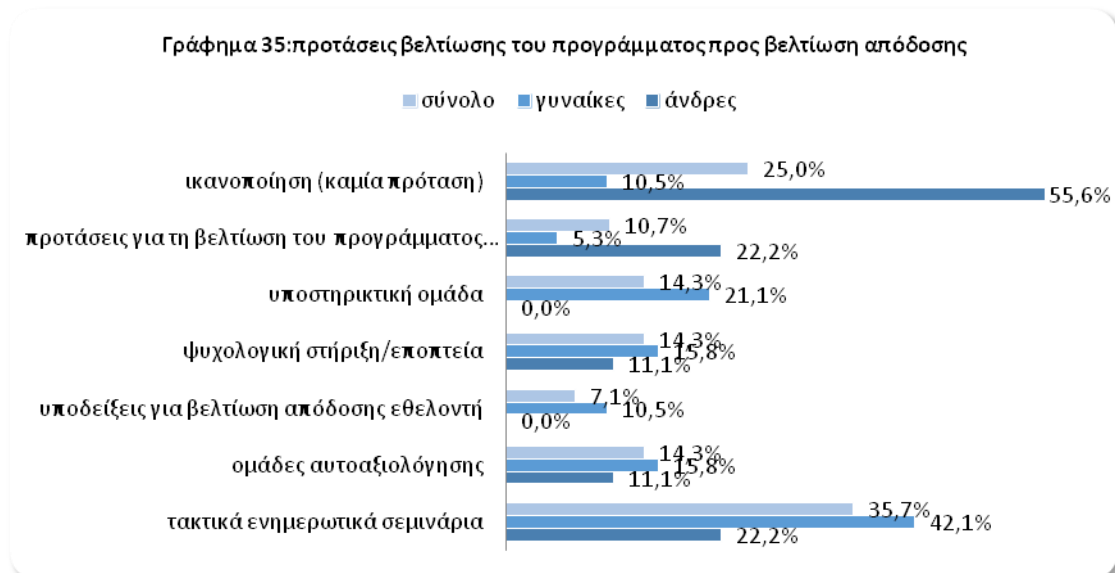
Το 14% των ερωτώμενων πρότεινε τη δημιουργία ομάδων αυτοαξιολόγησης των εθελοντών/-τριών και επιπλέον ένα 7% την εφαρμογή πρακτικής «υποδείξεων» για τη βελτίωση των εθελοντών/-τριών.



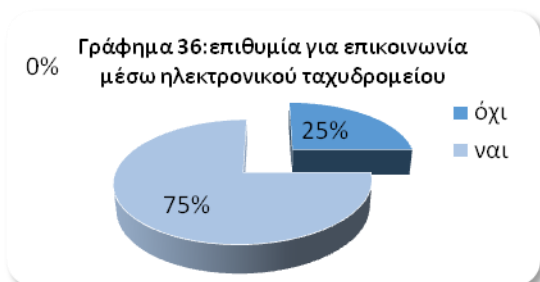
Το 14% των ερωτώμενων, τέλος, πρότεινε τη δημιουργία υπηρεσίας ψυχολογικής στήριξης και εποπτείας των εθελοντών/-τριών και επιπλέον 14% δημιουργία «υποστηρικτικής ομάδας» (που ενδεχομένως είναι η ίδια πρόταση).



Ως προς το φύλο, ικανοποιημένοι (και ως εκ τούτου χωρίς να διατυπώσουν προτάσεις) δήλωσαν πάνω από τους μισούς άνδρες (55,6%) και μόνο το 10,5% των γυναικών. Οι προτάσεις για δημιουργία υποστηρικτικής ομάδας και για εφαρμογή πρακτικής υποδείξεων για τη βελτίωση των εθελοντών/-τριών αναφέρθηκαν μόνο από γυναίκες, ενώ στις υπόλοιπες προτάσεις δεν υπήρχαν διαφοροποιήσεις αναφορικά με το φύλο. Επίσης, δεν υπήρχαν διαφοροποιήσεις αναφορικά με την ηλικία των ερωτώμενων.



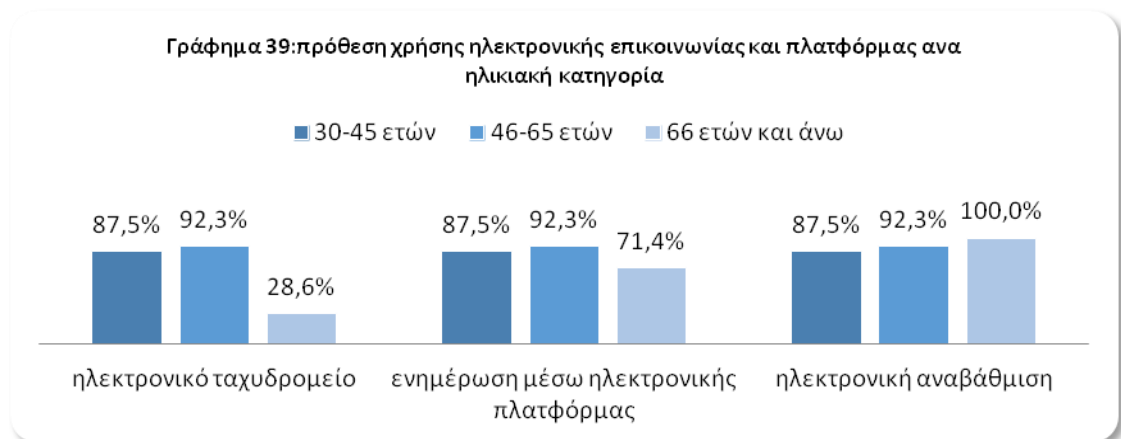
Στις ερωτήσεις, τέλος, αναφορικά με τις δυνατότητες και της πιθανές βελτιώσεις της επικοινωνίας μεταξύ εθελοντών/-τριών και Δήμου, το 75% δήλωσαν ότι χρησιμοποιούν «ηλεκτρονική αλληλογραφία για άμεση επικοινωνία τόσο μεταξύ τους όσο και με τους υπεύθυνους/-ες του προγράμματος». Επιπλέον, το 86% δήλωσαν ότι θα ήθελαν να έχουν τη δυνατότητα «να ενημερώνονται μέσω e-πλατφόρμας σε πραγματικό χρόνο για τις τρέχουσες ανάγκες για δράση».





Στην ερώτηση «πιστεύετε ότι η ηλεκτρονική αναβάθμιση του προγράμματος εθελοντισμού θα βελτιώσει την ποιότητα των υπηρεσιών;» οι ερωτώμενοι/-ες στην συντριπτική τους πλειονότητα (93%) απάντησαν θετικά.

Οι αρνητικές απαντήσεις, όσον αφορά κυρίως την επικοινωνία μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και σε κάποιο βαθμό την ενημέρωση μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας, δόθηκαν κυρίως από τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας (65+). Είναι εντυπωσιακό, ωστόσο, το ότι τα ίδια άτομα (65+) είχαν την πιο θετική στάση (100%) απέναντι στην προοπτική βελτίωσης της ποιότητας των υπηρεσιών μέσω της ηλεκτρονικής αναβάθμισης του συστήματος του προγράμματος εθελοντισμού. Από τα άτομα των μικρότερων ηλικιών όσα δήλωσαν ότι δεν χρησιμοποιούν ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, ακριβώς τόσα έδωσαν αρνητική απάντηση και αναφορικά με την ενημέρωση μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας αλλά και στην πρόταση σχετικά με την πιθανότητα ηλεκτρονικής αναβάθμισης του συστήματος του προγράμματος εθελοντισμού (υποδεικνύοντας ότι δεν έχουν καμιά επαφή με το διαδίκτυο και ΗΥ).



### 3.4 Συζήτηση

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση ως φορέας δημόσιας διοίκησης, καλείται να εξασφαλίσει σε τοπικό επίπεδο, εκτός από την οικονομική, πολιτική και κοινωνική σταθερότητα, την ανταπόκριση στις αυξανόμενες ανάγκες και απαιτήσεις της τοπικής κοινωνίας για μια πολιτο-κεντρική και υψηλής ποιότητας παροχή δημοτικών υπηρεσιών. Η σημασία του στρατηγικού μάνατζμεντ ως αποτελεσματικού εργαλείου ενδυνάμωσης της διοικητικής επίδοσης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης αποτελεί την τελευταία δεκαπενταετία, θέμα μείζονος ενδιαφέροντος σε αρκετούς δήμους.

Σύμφωνα με την πιο πρόσφατη απογραφή (2011)<sup>17</sup>, ο Δήμος Νέας Σμύρνης είναι ο τρίτος μεγαλύτερος από τους οκτώ Δήμους της Περιφερειακής Ενότητας Νοτίου Τομέα Αθηνών με πληθυσμό 73,076 δημότες/-τισσες, εκ των οποίων 33,607 (45,99%) άνδρες και 39,469 (54,01%) γυναίκες. Ο ενήλικος πληθυσμός του Δήμου ανέρχεται στο 83,04% του συνολικού πληθυσμού (81,32% στους άνδρες και 84,51% στις γυναίκες), ενώ ο πληθυσμός των ατόμων ηλικίας 30-79 (ηλικιακό φάσμα από το οποίο προέρχονται οι εθελοντές/-τριες του δήμου) είναι 48,034 (65,73%). *Ως εκ τούτου, το ποσοστό των εθελοντών είναι μόλις 0,04 στους άνδρες και 0,07 στις γυναίκες του συνολικού πληθυσμού..* Η αναλογία αυτή είναι σχεδόν υποδεκαπλάσια αυτής που υπολογίστηκε το 2010 για την Ελλάδα, με βάση την απογραφή του 2001 (GHK 2010) και σχεδόν υποεκατονταπλάσια της εκτίμησης του CAF (2015), σύμφωνα με την οποία «*όσον αφορά τη συμμετοχή με εθελοντικό χρόνο, για το 2015 εκτιμήθηκε ότι μόλις το 7% του πληθυσμού [ενν. στην Ελλάδα] συμμετέχει σε εθελοντικές δράσεις*». Αν και οι παραπάνω εκτιμήσεις αφορούν μόνο τον πληθυσμό των εθελοντών/-τριών στο Πρόγραμμα Εθελοντισμού του Δήμου (και ενδεχομένως υπάρχουν πολλοί/-ές περισσότεροι/-ες εθελοντές/-τριες σε άλλες δομές και οργανώσεις<sup>18</sup>), φαίνεται ωστόσο ότι υπάρχει δυνατότητα προσέλκυσης πολύ μεγαλύτερου αριθμού εθελοντών/-τριών στο Δήμο.

Οι εθελοντές του προγράμματος αποδίδουν ιδιαίτερα μεγάλη αξία στην ύπαρξη κανονισμού λειτουργίας του προγράμματος.

Μεταξύ των παραγόντων που κρίνονται ως σημαντικοί για την επιλογή ένταξης στο πρόγραμμα, είναι η προγενέστερη επαφή/συνεργασία με την Κοινωνική Υπηρεσία του Δήμου, η ποικιλία των δράσεων που υλοποιεί, η παροχή ενδυναμωτικών ενισχύσεων-κινήτρων για την παραμονή στο πρόγραμμα, η υποστήριξη του φορέα στο έργο των εθελοντών, η εξασφάλιση της δυνατότητας απόστασης από τις επαγγελματικές υποχρεώσεις.

Η συντριπτική πλειοψηφία δεν συμμετέχει παράλληλα σε άλλα εθελοντικά προγράμματα, ούτε έχει

<sup>17</sup> Πίνακας Β04. Απογραφή Πληθυσμού 2011. Μόνιμος Πληθυσμός κατά φύλο και οικογενειακή κατάσταση  
Πηγή: <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SAM03/>

<sup>18</sup> Στην ιστοσελίδα <http://www.nsonline.gr/unions> καταγράφονται 38 σύλλογοι, ενώσεις και οργανώσεις στο Δήμο Νέας Σμύρνης, μεταξύ των οποίων ο ΕΕΣ Νέας Σμύρνης, Σύλλογος Εθελοντών, Σώμα Ελλήνων Προσκόπων και Σώμα Ελληνικού Οδηγισμού (εκ των οποίων δεν είναι γνωστό πόσες είναι ενεργές).

ενταχθεί σε άλλο πρόγραμμα εθελοντισμού σε προγενέστερο χρόνο. Επίσης δεν σχετίζεται άμεσα η εθελοντική τους δραστηριότητα με την επαγγελματική τους ιδιότητα.

Τέλος σε ό,τι αφορά την επικοινωνία των εθελοντών με τους υπεύθυνους οργάνωσης και δράσεων του προγράμματος δε φάνηκε σημαντική διάσταση απόψεων για τη χρήση ή μη ηλεκτρονικών μέσων πληροφόρησης. Οι περισσότεροι εθελοντές τάσσονται υπέρ της επικοινωνίας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε ποσοστό 75% και ακόμα περισσότερο υπέρ της δημιουργίας μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας για ηλεκτρονική αναβάθμιση.

Οι άνδρες δείχνουν με μικρό ποσοστό πιο ικανοποιημένοι από τους όρους του προγράμματος. Ωστόσο δεν προκύπτει σημαντική στατιστική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων.

Όσον αφορά τον πληθυσμό, οι μεσήλικες (46-65 ετών) εμφανίζονται πιο ικανοποιημένοι από το πρόγραμμα εθελοντισμού, ακολουθούν οι εθελοντές άνω των 66 ετών και τέλος έπονται οι μικρότερης ηλικίας εθελοντές/εθελόντριες (30-45 ετών). Επίσης υπάρχουν σημαντικές διαφορές στο βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο.

Φυσικά τα αποτελέσματα αυτά δεν επιτρέπουν καμία γενίκευση εξαιτίας της χαμηλής στατιστικής ισχύος των κατηγοριών του δείγματος. (N υποχρ.εκπαίδευσης=1 άτομο και N μεταπτυχιακό/διδασκτορικό=2 άτομα).

Βλέπουμε ότι οι συνταξιούχοι αξιολογούν υψηλότερα το πρόγραμμα εθελοντισμού έναντι των ανέργων που η ιδιότητα του εθελοντή δεν είναι αρκετή για να τους τονώσει το αίσθημα αυτοεκτίμησης που απουσιάζει ενδεχομένως λόγω της ελλείψεως εργασίας (πίνακας oneway Descriptives)

Από όλα τα test που έγιναν με  $\chi^2$  δεν προέκυψαν πουθενά συσχετίσεις που να δείχνουν ότι υπάρχει κάποια στενότερη σχέση μεταξύ φύλου, ηλικίας και παραμέτρων που αφορούν την εθελοντική δραστηριότητα.

Υψηλό βαθμό προσδοκίας έχουν τα τακτικά σεμινάρια που έχουν και ρόλο ενδυνάμωσης του κινήτρου του εθελοντή/εθελόντριας. Ακολουθεί το αίτημα για αυτοαξιολόγηση και ψυχοσυναισθηματική εποπτεία. Τέλος, τα σπανιότερα εμφανιζόμενα αιτήματα αφορούν την προβολή του έργου του εθελοντή/εθελόντριας, τα δικαιώματα της αναγνωρισιμότητας του και την πιο στενή συνεργασία του με άλλες δημοτικές δομές. Ωστόσο σημαντικό ποσοστό ανέφερε ότι δε βρίσκει κάποια ανάγκη βελτίωσης του τρόπου λειτουργίας του εθελοντικού προγράμματος.

## Κεφάλαιο 4. Συμπεράσματα

Αυτό που κατέδειξε η έρευνα είναι ότι το έργο των εθελοντών λειτουργεί συμπληρωματικά ως προς τις παρεχόμενες υπηρεσίες που προβλέπονται από το κράτος - εν προκειμένω δήμο και ότι οι

εθελοντές συμβάλλουν σημαντικά στην παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών λόγω μεγάλης επαγγελματικής εμπειρίας και ανεπτυγμένου αισθήματος προσφοράς.

Οι εθελοντές προσθέτουν αξία στον οργανισμό, συνεργαζόμενοι με το αμειβόμενο προσωπικό για να παραχθεί ένα έργο που χωρίς αυτούς είναι ανέφικτο, φέρνουν ειδικότητες και γνώσεις στον Δήμο που αλλιώς θα απουσίαζαν, προσδίδουν αξιοπιστία, αποτελούν το σύνδεσμο μεταξύ του Δήμου και της τοπικής κοινωνίας, συμβάλλουν στην εξεύρεση πόρων.

Ο διάλογος ανάμεσα στα μέλη μιας κοινότητας αποτελεί την αρχή της λύσης για πολλά σημαντικά ζητήματα. Η δύναμη της τοπικής κοινωνίας βρίσκεται στους πολίτες της, στην αλληλεγγύη και στη συνεργασία, στην επαφή με τον συνάνθρωπο, στις δημιουργικές λύσεις και στις παρεμβάσεις που σέβονται τον άνθρωπο και τις ιδιαιτερότητές του.

Η κινητοποίηση σε δράση εξάλλου είναι ο οδηγός μας για ευτυχία και επιτυχία στην εργασία και τη ζωή μας γενικότερα. Ας μην ξεχνάμε, όμως, ότι κάπου ανάμεσα στην εθελοντική εργασία και το νόημα της ζωής πρέπει να υπάρχει ένα όριο. Η έλλειψη θεσμικού πλαισίου από το κράτος θα μπορούσε να καλυφθεί με έναν ενιαίο κανονισμό λειτουργίας που θα έπρεπε ιδανικά να ακολουθούν όλοι οι φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης.

Η Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α. Α.Ε.) έχοντας ως στόχο την παροχή επιστημονικής και τεχνικής υποστήριξης προς τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης α΄ και β΄ βαθμού, πρότεινε σε συνάντηση στις 14/2/2017 τη λειτουργία από κοινού με τη σύμπραξη των Πανεπιστημίων Πελοποννήσου, Οικονομικού Πανεπιστημίου Πειραιά, Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου και Πανεποστήμιου Θράκης, δημιουργία και λειτουργία ηλεκτρονικής πλατφόρμας δικτύωσης των στελεχών της τοπικής αυτοδιοίκησης και εθελοντικής βοήθειας προς απομακρυσμένους και μικρούς δήμους. Η τεχνογνωσία ενός δήμου θα μπορέσει έτσι να διαχέεται άμεσα και στους υπόλοιπους δήμους αναπτύσσοντας το αίσθημα του εθελοντισμού μεταξύ των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης προσφέροντας γνώση και εργαλεία και ταυτόχρονα εξοικονομώντας χρόνο και χρήμα. Ουσιαστικά γίνεται αντιληπτή η δύναμη της εθελοντικής προσφοράς από φορέα σε φορέα με απώτερο στόχο την παροχή ποιοτικότερων και αποτελεσματικότερων υπηρεσιών προς τον πολίτη.

Μέσω αυτής της εργασίας αποτυπώνονται οι γενικές αρχές που πρέπει να διέπουν ένα πρόγραμμα εθελοντισμού σε τοπικό επίπεδο, το οποίο μπορεί ανάλογα με την περίπτωση να λάβει την έννοια της κοινότητας, του Δήμου ή της ένωσης όμορων δήμων. Παράλληλα, αναπτύχθηκε ένα ολοκληρωμένο πλάνο στρατηγικής πολιτικής του προγράμματος με εργαλεία τα οποία μεγιστοποιούν την αποτελεσματικότητά του.

Οι τεχνικές που προτάθηκαν μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την προώθηση και ανάπτυξη παρόμοιων προγραμμάτων εθελοντισμού και σε άλλους τομείς πέραν της κοινωνικής πολιτικής, αλλά και σε οποιονδήποτε άλλο χώρο, καθώς δεν είναι εξειδικευμένες και παρέχονται οι γενικές οδηγίες και αρχές για την υλοποίησή τους.

Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή μιας αποτελεσματικής πολιτικής για την προώθηση του εθελοντισμού

μπορεί να οδηγήσει στη βελτίωση της κοινωνικής συνοχής, στην ενίσχυση της αλληλεγγύης, στην καθιέρωση ενός νέου αξιακού συστήματος με επίκεντρο τον άνθρωπο και την κοινωνία του.

## Βιβλιογραφία

- Angermann, A. & Sittermann, B. (2010). Volunteering in the Member States of the European Union- Evaluation and Summary of Current Studies. Working paper no. 5 of the Observatory for Sociopolitical Developments in Europe. Observatory for Sociopolitical Developments in Europe: Frankfurt. Διαθέσιμο στο: <http://www.sociopolitical-observatory.eu>
- Bamber, P. και Hankin, L. (2011). Transformative learning through service-learning: no passport required. *Education + Training*, 53 (2/3), 190-206 Διαθέσιμο στο: <https://eric.ed.gov/?id=EJ923737>
- Bickford, D. και Reynolds, N. (2002). Activism and Service-Learning: Reframing Volunteerism as Acts of Dissent. *Pedagogy: Critical Approaches to Teaching Literature, Language, Composition, and Culture*, 2 (2), 229-252 Διαθέσιμο στο: <http://pedagogy.dukejournals.org/content/2/2/229.citation>
- Brand, M.W., Kerby, D., Elledge, B., Burton, T., Dana, C. D. και Dunn, A. (2008). Public health's response: citizens' thoughts on volunteering. *Disaster Prevention and Management*, 17 (1), 54-61 Διαθέσιμο στο: <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09653560810855874>
- British Graduate Society (2016). [παρουσίαση] *ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΣ: Η Κρυμμένη Δύναμη (VOLUNTEERISM: The Hidden Power)*: ΗΜΕΡΙΔΑ-Εθνικό Ίδρυμα Ερευνών, 10 Φεβρουαρίου 2016 (διαθέσιμο στο: <http://www.bgs.gr/lq-files/pdf/ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΣ%20-%20Ερευνα-Μελέτη%20του%20BGS.pdf>)
- Charities Aid Foundation (2016). WORLD GIVING INDEX 2015 A global view of giving trends. Διαθέσιμο στο: [https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/caf\\_worldgivingindex2015\\_report.pdf?sfvrsn=2](https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/caf_worldgivingindex2015_report.pdf?sfvrsn=2)
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. και Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530. Διαθέσιμο στο: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9654757>
- Davis, M. H., Mitchell, K. V., Hall, J. A., Lothert, J., Snapp, T., & Meyer, M. (1999). Empathy, expectations, and situational preferences: Personality influences on the decision to participate in volunteer helping behaviors. *Journal of Personality*, 67(3), 469-503. Διαθέσιμο στο: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10483118>
- Finkelstien, M. A. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46(5-6), 653-658. Διαθέσιμο στο: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886909000221>
- GHK (2010): Study on Volunteering in the European Union – Country Report Greece. Study on behalf of the European Commission (Directorate-General for Education and Culture). Published on 17 February 2010, Διαθέσιμο στο: <http://ec.europa.eu/citizenship/eyv2011/doc/National%20report%20GR.pdf>
- Gillath, O., Shaver, P., Mikulincer, M., Nitzberg, R., Erez, A. και Van Ijzendoorn, M. (2005). Attachment, caregiving, and volunteering: Placing volunteerism in an attachmenttheoretical Framework. *Personal Relationships*, 12, 425–446 Διαθέσιμο στο: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1475-6811.2005.00124.x/abstract>
- Independent Sector. (1999). *Giving and volunteering in the United States 1999: Executive summary*. Washington, DC: Author. Διαθέσιμο στο: <http://www.cpanda.org/pdfs/gv/GV01Report.pdf>

- Johnson, J. A. (2007). *Getting and staying involved: What motivates volunteers in a non-profit organization* (Unpublished doctoral dissertation). Capella University. Διαθέσιμο στο: <http://jessicabooks.biz/jess/getting-and-staying-involved-what-motivates-volunteers-in-a-non-profit-organization/>
- Lee, Y. και Brudney, J. (2009). Rational volunteering: a benefit-cost approach. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 29 (9/10), 512-530 Διαθέσιμο στο <http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/01443330910986298?journalCode=ijssp>
- Lockstone, L. (2004). *Managing the Volunteer Workforce: Flexible Structures and Strategies to integrate to volunteers and paid workers*. Thesis paper διαθέσιμο στο: <http://vuir.vu.edu.au/15531/1/LLockstone.pdf>.
- Mansour, E.Z., Mo, Mohammad H.Y. and Abdulaziz A., (2013) Strategic Management Practices in the Local Authorities: Factors Associated with Adoption of Strategic Management practices in the local authorities. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, 5 (3), 739-744. Διαθέσιμο στο: <http://journal-archives34.webs.com/739-744.pdf>
- Marchand, G. (2011). Volunteer Management and new realities. Presentation during the YHMA Symposium 2011. Διαθέσιμο στο: <http://www.volunteeryukon.ca/non-profits/support-you-mightneed/tools-best-practices/>
- Mosler, L. (2003). International Youth Volunteerism: Balancing Costs and Benefits. *Scottish Youth Issues Journal*, 7, 71-94 Διαθέσιμο στο: <http://www.youthlinkscotland.org>.
- Mowen, J. C., & Sujan, H. (2005). Volunteer behavior: A hierarchical model approach for investigating its trait and functional motive antecedents. *Journal of Consumer Psychology*, 15(2), 170-182.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 671-686. Διαθέσιμο στο: [www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7738770](http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7738770)
- Pater, K. (2013). Στατιστικά εργαλεία για τη μέτρηση του εθελοντισμού. Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. ECO/343-CES 1979-2013\_00\_00\_TRA\_AC Διαθέσιμο στο: <http://publications.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/7ceac548-ec7b-11e3-8cd4-01aa75ed71a1/language-el>
- Penner, L. A. (2004). Volunteerism and Social Problems: Making Things Better or Worse? *Journal of Social Issues*, 60 (3), 645-666 Διαθέσιμο στο: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.0022-4537.2004.00377.x/abstract>
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447-467. Διαθέσιμο στο: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1540-4560.00270/full>
- Rokach, A., & Wanklyn, S. (2009). Motivation to volunteer: Helping empower sick children. *Psychology and Education: An Interdisciplinary Journal*, 46(1), 7-25. Διαθέσιμο στο: <http://www.psychologyandeducation.net/pae/2012/05/09/motivation-to-volunteer-helping-empower-sick-children/>
- Ryan, R., Kaplan, R. και Grese, R. (2001). Predicting Volunteer Commitment in Environmental Stewardship Programmes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 44 (5), 629-648 Διαθέσιμο στο <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.482.8315&rep=rep1&type=pdf>
- Salamon, L. M., Sokolowski, S. W., Haddock, M. A., Tice, H.S (2013). *The State of Global Civil Society and Volunteering. Latest findings from the implementation of the UN Nonprofit Handbook*, Center for Civil Society Studies - Johns Hopkins University. Διαθέσιμο στο: [http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2013/04/JHU\\_Global-Civil-Society-Volunteering\\_FINAL\\_3.2013.pdf](http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2013/04/JHU_Global-Civil-Society-Volunteering_FINAL_3.2013.pdf)



- Volunteer Canada, (2012). The screening Handbook. Public Safety Canada. Διαθέσιμο στο <http://www.volunteeryukon.ca/non-profits/support-you-might-need/tools-best-practices/>
- WHO (1978). Declaration of Alma-Ata. *WHO Chron.* 32 (11), 428-30. Διαθέσιμο στο: [http://www.who.int/publications/almaata\\_declaration\\_en.pdf?ua=1](http://www.who.int/publications/almaata_declaration_en.pdf?ua=1)
- Widjaja, E. (2010) Motivation Behind Volunteerism. *CMC Senior Theses*. Paper 4. Διαθέσιμο στο: [http://scholarship.claremont.edu/cmc\\_theses/4](http://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/4)
- ΓΓΝΓ (2012). Μελέτη για τη Διερεύνηση και Αποτύπωση της Τρέχουσας Κατάστασης του Εθελοντισμού στην Ελλάδα, Γ΄ Παραδοτέο. Διαθέσιμο στο: <http://www.neagenia.gr/frontoffice/portal.asp?page=RESOURCE&resrc=2018&cnode=47>
- Βενιέρης, Δ. (2015) Κοινωνική Πολιτική- Έννοιες και σχέσεις, Αθήνα, εκδόσεις: Τόπος
- ΕΚΠΟΙΖΩ (2015). Μελέτη για τις πρακτικές διαχείρισης εθελοντών στην Ελλάδα-Έκθεση Αποτελεσμάτων. ΜΚΟ Ένωση Καταναλωτών “Ποιότητα της Ζωής” – ΕΚΠΟΙΖΩ: Αθήνα. Διαθέσιμο στο: [https://s3.amazonaws.com/webprofile-ngos/Files/51/%CE%95%CE%9A%CE%A0%CE%9F%CE%99%CE%96%CE%A9\\_%CE%9C%CE%95%CE%9B%CE%95%CE%A4%CE%97%20%CE%95%CE%98%CE%95%CE%9B%CE%9F%CE%9D%CE%A4%CE%99%CE%A3%CE%9C%CE%9F%CE%A5.pdf](https://s3.amazonaws.com/webprofile-ngos/Files/51/%CE%95%CE%9A%CE%A0%CE%9F%CE%99%CE%96%CE%A9_%CE%9C%CE%95%CE%9B%CE%95%CE%A4%CE%97%20%CE%95%CE%98%CE%95%CE%9B%CE%9F%CE%9D%CE%A4%CE%99%CE%A3%CE%9C%CE%9F%CE%A5.pdf)
- Κυριαζή, Ν. (1999) Η Κοινωνιολογική Έρευνα: Κριτική Επισκόπηση των Μεθόδων και των Τεχνικών. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μανιάτης, Θ. (2009). Κρίση της παγκόσμιας καπιταλιστικής οικονομίας. στο Για το Σοσιαλισμό του 21ου αιώνα, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, Αθήνα: Εκδόσεις Νήσος. Μαυρουδέας
- Χολέβας, Κ., & Μπιστολάς, Η. (2014). Ο ρόλος και τα όρια του εθελοντισμού στην υποβοήθηση δημόσιων πολιτικών. Ελληνική και διεθνής εμπειρία. Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης: Αθήνα Διαθέσιμο στο: [http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies\\_esdd/22/034/1750.pdf](http://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/22/034/1750.pdf)

### **Συστάσεις-Οδηγίες-Κανονισμοί ΕΕ**

- Recommendation of the European Parliament and of the Council of 10 July 2001 on mobility within the Community for students, persons undergoing training, volunteers, teachers and trainers (2001/613/EC)
- Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions (2011). Communication on EU Policies and Volunteering: Recognising and Promoting Cross-border Voluntary Activities in the EU. Brussels, 20.9.2011 COM(2011) 568 final
- Declaration 38 on voluntary service activities (2007) Διαθέσιμο στο: <http://eurlex.europa.eu/en/treaties/dat/11997D/htm/11997D.html>
- European Parliament resolution of 22 April 2008 on the role of volunteering in contributing to economic and social cohesion (2007/2149(INI))
- European Parliament, “Special Eurobarometer”, 75.2, Brussels, 27 June 2011.
- Opinion of the Committee of the Regions on the contribution of volunteering to economic and social cohesion (OJC 105, 25/4/2008)
- Opinion of the European Economic and Social Committee on the role of volunteering in the European Union (2006/C 325/13)

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (2011). Οδηγίες για τη μέτρηση της εργασίας σε εθελοντική βάση. ILO: Γενεύη.

Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997)

### **Νόμοι-Προεδρικά Διατάγματα-Αποφάσεις**

- Ν. 2646/98 (ΦΕΚ Α' 236) «Ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας και άλλες διατάξεις»
- Ν.3868/2010 (ΦΕΚ Α' 129) «Αναβάθμιση του Εθνικού Συστήματος Υγείας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης»
- Νόμος 1951/1991 (ΦΕΚ Α' 84) «Καθιέρωση του θεσμού του εθελοντή πυροσβέστη και άλλες διατάξεις»
- Νόμος 2731/1999 (ΦΕΚ Α' 138) «Ρύθμιση Θεμάτων Διμερούς Κρατικής Αναπτυξιακής Συνεργασίας και Βοήθειας, ρύθμιση θεμάτων Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων και άλλες διατάξεις»
- Νόμος 3013/2002 (ΦΕΚ Α' 102) «Αναβάθμιση της Πολιτικής Προστασίας και άλλες διατάξεις»
- Νόμος 3113/2003 (ΦΕΚ Α' 42) «Ίδρυση Διεθνούς Ακαδημίας Ελευθερίας και ρύθμιση συναφών θεμάτων»
- Νόμος 3390/2005 (ΦΕΚ Α' 233) «Οργανισμός εθελοντισμού ΕΡΓΟ ΠΟΛΙΤΩΝ και άλλες διατάξεις»
- Νόμος 3402/2005 (ΦΕΚ Α' 258) «Αναδιοργάνωση συστήματος αιμοδοσίας, θέματα ιατρών»
- Νόμος 3463/2006 (ΦΕΚ Α' 114) «Κύρωση του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων»
- Νόμος 3852/2010 (ΦΕΚ Α' 87) «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης - Πρόγραμμα Καλλικράτης»
- Νόμος 3879/2010 (ΦΕΚ Α' 169) «Ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και άλλες διατάξεις»
- Νόμος 3907/2011 (ΦΕΚ Α' 7) «Ίδρυση Υπηρεσίας Ασύλου και Υπηρεσίας Πρώτης Υποδοχής, προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις διατάξεις της Οδηγίας 2008/115/ΕΚ «σχετικά με τους κοινούς κανόνες και διαδικασίες στα κράτη – μέλη για την επιστροφή των παρανόμως διαμενόντων υπηκόων τρίτων χωρών» και λοιπές διατάξεις»
- Νόμος 4029/2011 (ΦΕΚ Α' 245) «Εθελοντισμός στο Λιμενικό Σώμα –Ελληνική Ακτοφυλακή και στο Πυροσβεστικό Σώμα και άλλες διατάξεις»
- Προεδρικό Διάταγμα 138/2005: Εναρμόνιση της Ελληνικής Νομοθεσίας προς την οδηγία 2004/33/ΕΚ της Επιτροπής της 22ας Μαρτίου 2004 «για την εφαρμογή της οδηγίας 2002/98/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου όσον αφορά ορισμένες τεχνικές απαιτήσεις για το αίμα και τα συστατικά του αίματος»
- Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθ. 108/2006 (ΦΕΚ Α' 107) «Οργάνωση και λειτουργία της Διεθνούς Ακαδημίας Ελευθερίας»
- Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθ. 151/2004 (ΦΕΚ Α' 107) «Οργανισμός Γενικής Γραμματείας Πολιτικής Προστασίας».
- Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθ. 197/1997 (ΦΕΚ Α' 156) «Σύσταση Γενικής Γραμματείας Καταναλωτή και καθορισμός των αρμοδιοτήτων της»
- Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθ. 224/2000 (ΦΕΚ Α' 193) «Για την οργάνωση, στελέχωση και λειτουργία της Υπηρεσίας Διεθνούς Αναπτυξιακής Συνεργασίας (Υ.Δ.Α.Σ.) του Υπουργείου Εξωτερικών
- Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθ. 299/2000 (ΦΕΚ Α' 240) «Τροποποίηση του Π.Δ. 95/2000, Οργανισμός του Υπουργείου Υγείας & Πρόνοιας». ,

Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθ. 55/2008 (ΦΕΚ Α' 86) «Οργανισμός του Ινστιτούτου Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης (Ι.Κ.Π.Α.)»

Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθ. 63/2005 (ΦΕΚ Α' 98) «Κωδικοποίηση της νομοθεσίας για την κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα»

Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθ. 95/2000 (ΦΕΚ Α' 76) «Οργανισμός του Υπουργείου Υγείας & Πρόνοιας»

Σύνταγμα της Ελλάδας, όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 27ης Μαΐου 2008, Η' Αναθεωρητική Βουλή των Ελλήνων.

ΑΠΟΦ 152//2011 (ΑΠΟΦ 15231 ΦΕΚ Β 2280 2011): Έγκριση Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) του Δήμου Αλεξ/πολης.

#### **Λεξικά**

Βυζάντιος, Σ. (1840). Λεξικόν της καθ' ημάς ελληνικής διαλέκτου μεθρμηνευμένης εις το αρχαίον ελληνικόν και το γαλλικόν»

Μπαμπινιώτης, Γ. (2009). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*. Αθήνα

Τριανταφυλλίδης, Μ. (1998) Λεξικό της Κοινής Νεοελληνικής. Ίδρυμα Μ. Τριανταφυλλίδη: Αθήνα

Dictionary.com Unabridged. Retrieved February 11, 2017 from Dictionary.com website  
<http://www.dictionary.com/browse/volunteer>

Wikipedia.org. Προσπελάστηκε στις 11 /2/2017. Διαθέσιμο στο  
<https://en.wikipedia.org/wiki/Volunteering>

#### **Ιστοσελίδες**

The Olympic Movement (2004), "150,000 Official Volunteer Applications for the Athens Olympic Games" [<http://www.worldvolunteerweb.org/dynamic/cfapps/news/news2.cfm?ArticlesID=448>]

Γκουντρομπή Θώμου, Λία (2015). Εθελοντισμός και Τοπική Αυτοδιοίκηση. Ανάρτηση στο διαδίκτυο. Διαθέσιμο στο: <http://www.sarantaporo.gr/node/332>

Επίσημη ιστοσελίδα του Δήμου Νέας Σμύρνης στο [http://www. neasmyrni.gr](http://www.neasmyrni.gr). Προσπελάστηκε στις 10/1/2017

Ελληνική Στατιστική Αρχή στο <http://www. statistics.gr> Προσπελάστηκε στις 12/1/2017

## Παραρτήματα

### 1 Αίτηση Εθελοντή/-τριας

ΔΗΜΟΣ ΝΕΑΣ ΣΜΥΡΝΗΣ  
ΤΜΗΜΑ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

#### ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ «ΕΝΕΡΓΟΣ ΔΡΑΣΗ»

#### ΑΙΤΗΣΗ ΕΘΕΛΟΝ-ΤΗ/ΤΡΙΑΣ

• ΟΝΟΜΑ: \_\_\_\_\_

• ΕΠΩΝΥΜΟ: \_\_\_\_\_

• ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ: \_\_\_\_\_

• ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ: \_\_\_\_\_

• ΠΟΛΗ: \_\_\_\_\_

• Τ. Κ.: \_\_\_\_\_

• ΧΩΡΑ: \_\_\_\_\_

• ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ: \_\_\_\_\_

• ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: \_\_\_\_\_

• ΤΗΛΕΦΩΝΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ: 1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_

• E-MAIL: \_\_\_\_\_

• ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ:

ΓΥΜΝΑΣΙΟ  ΛΥΚΕΙΟ  ΙΕΚ  ΤΕΙ  ΑΕΙ

Η. ΑΛΛΟ: \_\_\_\_\_

• ΕΠΙΣΥΝΑΨΗ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ:      ΝΑΙ       ΟΧΙ

• ΕΧΕΤΕ ΥΠΑΡΞΕΙ ΣΤΟ ΠΑΡΕΛΘΟΝ ΕΘΕΛΟΝΤΗΣ;      ΝΑΙ       ΟΧΙ

ΑΝ ΝΑΙ, ΠΟΥ; \_\_\_\_\_

• ΕΧΕΤΕ ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΩΣ ΕΘΕΛΟΝΤΗΣ ΣΕ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ;

ΝΑΙ       ΟΧΙ

ΛΟΓΙΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ:

• ΓΡΑΨΤΕ ΤΙΣ ΗΜΕΡΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΩΡΕΣ ΤΗΣ ΒΔΟΜΑΔΑΣ ΠΟΥ ΕΧΕΤΕ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟ ΧΡΟΝΟ ΝΑ ΠΡΟΣΦΕΡΕΤΕ ΩΣ ΕΘΕΛΟΝΤΗΣ

ΔΕΥΤΕΡΑ: \_\_\_\_\_ ΤΡΙΤΗ: \_\_\_\_\_ ΤΕΤΑΡΤΗ: \_\_\_\_\_

ΠΕΜΠΤΗ: \_\_\_\_\_ ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ: \_\_\_\_\_ ΣΑΒΒΑΤΟ: \_\_\_\_\_

- ΕΙΣΑΣΤΕ ΔΙΑΘΕΣΙΜ-ΟΣ/Η ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ΔΙΑΡΚΕΙΑΣ 6-8 ΔΙΩΡΩΝ ΣΥΝΑΝΤΗΣΕΩΝ) ΝΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΤΕ ΤΙΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΠΡΩΙΝΕΣ ΩΡΕΣ

ΝΑΙ  ΟΧΙ

ΑΝ ΝΑΙ, ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΕ ΤΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ:

\_\_\_\_\_

- ΠΕΡΙΓΡΑΨΤΕ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΠΟΥ ΣΑΣ ΕΝΔΙΑΦΕΡΕΙ ΓΙΑ ΝΑ ΒΟΗΘΗΣΕΤΕ ΩΣ ΕΘΕΛΟΝΤΗΣ:

1.....  
2.....  
3.....  
4.....

- Αναφέρατε το μέσο που σας έγινε γνωστό το πρόγραμμα εθελοντισμού του Δήμου

.....

Ο/Η ΑΙΤ-ΩΝ/-ΟΥΣΑ

Υπογράφοντας την αίτηση εθελοντή, αποδέχομαι και δηλώνω ρητά:

1. την σχέση μου με το πρόγραμμα «ΕΝΕΡΓΟΣ ΔΡΑΣΗ», 2. να διεκπεραιώνω τα έργα ή τις δράσεις που θα μου ανατεθούν σύμφωνα με τον κανονισμό του προγράμματος τον οποίο και αποδέχομαι 3. να τηρώ πλήρη ευθύτητα σχετικά με την οργάνωση, το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα του έργου, αλλά και όλων των στοιχείων μιας δράσης, 4. δεν έχω ουδεμία απαίτηση ή αξίωση οποιασδήποτε αποζημίωσης

**Ο ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΣ ΕΙΝΑΙ ΕΜΠΡΑΚΤΗ ΑΠΟΔΕΙΞΗ  
ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΑΙΣΘΗΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ**

- 2 Βεβαίωση συμμετοχής σε εκπαίδευση του προγράμματος εθελοντισμού «Ενεργός Δράση»



### **ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΕΝΕΡΓΟΣ ΔΡΑΣΗ»**

Ελληνική Δημοκρατία  
Νομός Αττικής  
Δήμος Νέας Σμύρνης  
Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής

Αρ.Πρωτ.:

<b>Β Ε Β Α Ι Ω Σ Η      Π Α Ρ Α Κ Ο Λ Ο Υ Θ Η Σ Η Σ</b>	
<b>Ζ' ΚΥΚΛΟΥ      ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΘΕΛΟΝΤΩΝ</b>	
<b>ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΕΘΕΛΟΝΤΗ</b>	
.....	
<b>ΠΟΛΗ</b>	<b>ΝΕΑ ΣΜΥΡΝΗ</b>
<b>ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ</b>	<b>../...2017</b>

**Η Αντιδήμαρχος**  
**Κοινωνικής Πολιτικής**

### 3. Εσωτερικός κανονισμός για την διαδικασία της εκπαίδευσης

#### **Κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης:**

#### **ΜΕΤΑΞΥ ΜΑΣ...**

#### ***Ας θυμόμαστε μερικά σημεία-κλειδιά για την εύρυθμη λειτουργία της εργασίας μας στο Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής***

1. Η συνεργασία μας βασίζεται στη συνέπεια, το σεβασμό, την αλληλεγγύη
2. Πιστεύουμε ότι η συνεργασία είναι σημαντική και απαραίτητος γι' αυτό χρειαζόμαστε την παρουσία σας κάθε ημέρα εκπαίδευσης. Σε έκτακτη περίπτωση και κατόπιν συνεννοήσεως μπορείτε να λείψετε για μία φορά
3. Οποιοδήποτε πρόβλημα ή διαφωνία προκύψει μεταξύ σας καλό είναι να λύνεται μέσα στην ομάδα, με την αμέριστη βοήθειά μας
4. Το πρόγραμμα εθελοντισμού αφορά γείτονες μέσα στη Νέα Σμύρνη. Οποιαδήποτε δυσκολία ή αμηχανία φέρει αυτό θα είμαστε δίπλα σας να την διευθετήσουμε
5. Οι ιδιαιτερότητες της προσωπικότητας του καθενός από εμάς, ας γίνουν αφορμή για πλουραλιστική αντιμετώπιση της δουλειάς μας.
6. Σκοπός μας είναι μέσω της εκπαίδευσης να αξιοποιηθεί η εμπειρία, οι γνώσεις, τα βιώματα που έχει καθένας από εμάς
7. Κατά την διάρκεια της εκπαίδευσης, τα κινητά μας θα πρέπει να είναι κλειστά. Για οτιδήποτε έκτακτο και αναγκαίο, η γραμματεία θα είναι εκεί για να μας ειδοποιήσει.

4. Ερωτηματολόγιο «Διερεύνηση του προφίλ και της ικανοποίησης των εθελοντών/-τριών»



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**

Πανεπιστήμιο Πειραιά  
Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο  
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση»

Μεταπτυχιακή διατριβή

**"Εθελοντισμός και Τοπική Αυτοδιοίκηση:**

***Το παράδειγμα του Δήμου Νέας Σμύρνης"***

**Διερεύνηση του προφίλ και της ικανοποίησης των εθελοντών**

## **ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

A/A ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	

**Αθήνα, Ιανουάριος 2017**



**Παρακαλώ όπως απαντήσετε στις πιο κάτω ερωτήσεις με ειλικρίνεια**

**Εισάγετε ένα Χ ή Ν όπου ισχύει.**

**1. Φύλο**

1	Άνδρας	
2	Γυναίκα	

**2. Ηλικία**

1	18-29 ετών	
2	30-45 ετών	
3	46-65 ετών	
4	Άνω των 66 ετών	

**3. Εθνικότητα**

1	Ελληνική	
2	Αλλοδαπός	(Χώρα).....

**4. Οικογενειακή κατάσταση**

1	Άγαμος/η	
2	Έγγαμος/η	
3	Διαζευγμένος/η	
4	Χήρος/α	
5	Συμβίωση	

**5. Μορφωτικό επίπεδο**

1	Αναλφάβητος	
2	Απόφοιτος Δημοτικού	
3	Απόφοιτος Γυμνασίου	
4	Απόφοιτος Λυκείου	
5	ΙΕΚ	
6	ΑΕΙ	
7	Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό	

**6. Ποια είναι η επαγγελματική σας κατάσταση τώρα;**

1	Συνταξιούχος	
2	Εργαζόμενος/η	
3	Άνεργος	
4	Άλλο (διευκρινίστε)	

**7. Είναι το μοναδικό πρόγραμμα εθελοντισμού στο οποίο έχετε ενταχθεί;**

1	Ναι	
2	Όχι	

**8. Η εργασία που προσφέρετε εθελοντικά έχει σχέση με την επαγγελματική σας σταδιοδρομία;**

1	Ναι	
2	Όχι	

**9. Θεωρείται σημαντικό ότι το πρόγραμμα διέπεται από κανονισμό λειτουργίας (ορισμοί, υποχρεώσεις, δικαιώματα, προστασία εθελοντών/ωφελούμενων κ.α.);**

1	Ναι	
2	Όχι	

10. Ποιοί λόγοι σας έκαναν να επιλέξετε τον φορέα, στον οποίο προσφέρετε εθελοντική υποστήριξη;(π.χ. με συγκινεί το έργο που επιτελούν, μου ταιριάζει το πλαίσιο, είναι στον δήμο που κατοικώ, επικοινωνώ/εντάσσομαι σε έναν νέο κοινωνικό κύκλο κ.α.)

.....  
.....  
.....

11. Περιγράψτε αναλυτικά την εργασία που προσφέρατε ή προσφέρετε εθελοντικά στο πρόγραμμα εθελοντισμού (π.χ. είμαι οδηγός διανομής συσσιτίου, είμαι ο/η διανομέας συσσιτίου, κάνω γραμματειακή υποστήριξη, εργάζομαι στην βιβλιοθήκη, εργάζομαι στην παιδική ιματιοθήκη, προσφέρω νομική συμβουλευτική, προσφέρω φοροτεχνική υποστήριξη, υποστηρίζω τις διανομές τροφίμων κ.α.)

.....  
.....  
.....

12. Θα είχατε να προτείνετε κάτι, που πιστεύετε ότι θα συνέβαλε στην προσωπική σας ικανοποίηση και θα βοηθούσε στην καλύτερη απόδοσή σας, σε σχέση με την εθελοντική προσφορά σας; (π.χ. τακτικά ενημερωτικά σεμινάρια, υποστηρικτική ομάδα, ομάδες αυτοαξιολόγησης, ψυχολογική υποστήριξη/εποπτεία κ.α)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Μέρος Β.**

**13. Αξιολογήστε το πρόγραμμα εθελοντισμού με βάση:**

		Πολύ καλό	Καλό	Μέτριο	Κακό	Πολύ κακό
1	το χρόνο ένταξης στο πρόγραμμα					
2	την ένταξη σας σε σημαντικές δράσεις					
3	τη συμπεριφορά των ωφελούμενων					
4	την ικανοποίηση που αισθανθήκατε					

**14. Αξιολογήστε τις υπηρεσίες του προγράμματος εθελοντισμού από την πλευρά του Δήμου σχετικά με:**

		Πολύ καλές	Καλές	Μέτριες	Κακές	Πολύ κακές
1	την διαθεσιμότητα των υπεύθυνων του προγράμματος					
2	το ενδιαφέρον εξυπηρέτησης					
3	την παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης					
4	την ενθάρρυνση/ανατροφοδότηση που λάβατε					
5	την παροχή σαφών οδηγιών ανάληψης δράσης					
6	την τακτική διοργάνωση συναντήσεων όλων των εθελοντών/-τριών					

**15. Αξιολογήστε την υποδομή του προγράμματος σχετικά με:**

		Πολύ καλή	Καλή	Μέτρια	Κακή	Πολύ κακή
1	την τηλεφωνική ανταπόκριση (ραντεβου, πληροφορίες)					
2	την καθαριότητα των χώρων					
3	την επάρκεια του εξοπλισμού					

**16. Χρησιμοποιείτε ηλεκτρονική αλληλογραφία για άμεση επικοινωνία μεταξύ σας και με τους υπεύθυνους/-ες του προγράμματος;**

1	Ναι	
2	Όχι	

**17. Θα θέλατε να έχετε τη δυνατότητα να ενημερώνεστε μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας και σε πραγματικό χρόνο για τις τρέχουσες ανάγκες για δράση;**

1	Ναι	
2	Όχι	

**18. Πιστεύετε ότι η ηλεκτρονική αναβάθμιση του προγράμματος εθελοντισμού θα βελτιώσει την ποιότητα των υπηρεσιών;**

1	Ναι	
2	Όχι	

*Σας ευχαριστούμε για το χρόνο σας!*

## 5. Έντυπο Συγκατάθεσης Εθελοντ-ή/τριας για Συμμετοχή σε Έρευνα

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΕΣ ΣΠΟΥΔΕΣ ΓΙΑ

**Π.Μ.Σ.**

ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ**

**Πανεπιστήμιο Πειραιά  
Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο  
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης**

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Τοπική και Περιφερειακή Ανάπτυξη και Αυτοδιοίκηση»

Τίτλος Ερευνητικής μελέτης: Διερεύνηση του προφίλ και της ικανοποίησης εθελοντών/τριών από το Πρόγραμμα εθελοντισμού «Ενεργός Δράση» του Δήμου Νέας Σμύρνης

Σκοπός της μελέτης είναι να διαπιστωθεί η ικανοποίηση των εθελοντών/τριών από την δομή και την υποστήριξη του προγράμματος

Όνοματεπώνυμο Ερευνήτριας: Γιαννουλάκη Όλγα

Στοιχεία επικοινωνίας: τηλ: 2132025882

Συγκατάθεση:

- Ο/Η ..... έχω δώσει τη συγκατάθεση μου σχετικά με τη μελέτη που αφορά τη διερεύνηση της ικανοποίησης εθελοντών/τριών του Δήμου Νέας Σμύρνης
- Καταλαβαίνω ότι τα αποτελέσματα της έρευνας μπορεί να χρησιμοποιηθούν στο μέλλον σε ανακοινώσεις συνεδρίων ή/και δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά. Τα δεδομένα της έρευνας δεν θα κοινοποιηθούν σε κανέναν άλλον εκτός από τον ερευνητή.
- Όλα τα δεδομένα της έρευνας τα οποία θα χρησιμοποιηθούν σε ανακοινώσεις συνεδρίων ή/και δημοσιεύσεις σε επιστημονικά περιοδικά, θα παραμείνουν ανώνυμα και δεν θα πρέπει να είμαι αναγνωρίσιμ-ος/η.

- Καταλαβαίνω ότι η συμμετοχή μου είναι εθελοντική και δεν απαιτείται να απαντήσω σε όλες τις ερωτήσεις. Επίσης, είμαι ελεύθερ-η/ος να αποσυρθώ από τη μελέτη οποιαδήποτε ώρα, ακόμα και μετά από την υπογραφή της παρούσας δήλωσης, χωρίς να δώσω εξηγήσεις ή το λόγο της απόσυρσής μου, χωρίς να επηρεαστεί το επίπεδο παροχής υπηρεσιών προς εμένα, και με την υποχρέωση να καταστραφούν τα δεδομένα.
- Η ερευνήτρια θα διατηρήσει τα δεδομένα της έρευνας, για μια χρονική περίοδο 5 ετών και στη συνέχεια θα καταστραφούν. Τα δεδομένα θα καταστραφούν σύμφωνα με τους κανονισμούς της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων.
- Επιβεβαιώνω ότι διάβασα και κατάλαβα το Έντυπο Ενημέρωσης Εθελοντ-ή/τριας σήμερα την \_\_/\_\_/\_\_ και ότι είχα την δυνατότητα να κάνω ερωτήσεις.
- Η διαδικασία καθώς και τα προοριζόμενα αποτελέσματα της έρευνας έχουν εξηγηθεί σε μένα από την ερευνήτρια.
- Αντιλαμβάνομαι ότι κάθε πληροφορία μου για τη συγκεκριμένη έρευνα θα είναι ανώνυμη και εγώ δεν θα είμαι αναγνωρίσιμ-ος/η.

Έχω διαβάσει τις ανωτέρω αναφερόμενες πληροφορίες και συμφωνώ να συμμετέχω στην έρευνα. Εκτιμώ ότι θα λάβω αντίγραφο της φόρμας συγκατάθεσης όταν αυτή έχει υπογραφεί.

Ο/Η ..... συμφωνώ να λάβω μέρος στην παρούσα ερευνητική μελέτη

Υπογραφή Συμμετέχοντος: .....

Ημερομηνία: .....

Υπογραφή Ερευνητή: .....

Ημερομηνία: .....

## 6 Παραδείγματα μηνυμάτων για την προσέλκυση εθελοντών/-τριών

*Ο Εθελοντισμός στην Αμερική: Εθνικές Τάσεις και Κατατάξεις*

*Συμβουλές για τον Εθελοντισμό<sup>19</sup>*

*10 Συμβουλές για να γίνεις εθελοντής/-τρια*

*(Προσαρμοσμένο από το υλικό της μη κερδοσκοπικής συμμαχίας «Ανεξάρτητος Τομέας»)*

- 1. Αναζήτησε θέματα που είναι σημαντικά για σένα. Ψάξε για μια ομάδα που ασχολείται με τα θέματα τα οποία σε ενδιαφέρουν ιδιαίτερα.*
- 2. Σκέψου τι μπορείς να προσφέρεις. Αν σου αρέσει η χειρονακτική εργασία, ή αν μπορείς να διδάξεις, μπορεί να θέλεις να βρεις μια ευκαιρία να παρέχεις εθελοντικά τις υπηρεσίες σου με βάση τις ικανότητές σου. Θα μπορούσες επίσης να σκεφτείς για το πώς οι οργανωτικές σου ικανότητες, τα στοιχεία της προσωπικότητάς σου ή ο τρόπος που επικοινωνείς ταιριάζουν σε συγκεκριμένες οργανώσεις ή δραστηριότητες.*
- 3. Σκέψου πιο ανοιχτά! Ενδεχομένως υπάρχουν πολλές εθελοντικές ομάδες που ψάχνουν για εθελοντές/-τριες, [...] τις οποίες μπορεί να μην είχες σκεφτεί και οι οποίες μπορεί να σου ταιριάζουν απόλυτα.*
- 4. Μην περιμένεις να σου το ζητήσει κάποιος. Υπάρχουν πολλοί τρόποι να βρεις που θα μπορούσες να συμμετέχεις εθελοντικά. Ρώτησε φίλους/-ες ή συναδέλφους για τις δικές τους εθελοντικές δραστηριότητες. Αναζήτησε πληροφορίες στο διαδίκτυο [...] ή δοκίμασε να επισκεφτείς μια σχετική υπηρεσία στην κοινότητά σου.*
- 5. Όταν βρεις μια εθελοντική οργάνωση που ταιριάζει στις αρχές και τα ενδιαφέροντά σου, ζήτησε μια συνέντευξη με έναν/μία υπεύθυνο/-η και προετοιμάσου σαν να ήταν συνέντευξη για δουλειά. Να είσαι έτοιμος/-η να περιγράψεις τα ενδιαφέροντά και τα προσόντα σου καθώς και να ρωτήσεις αναφορικά με τα οφέλη που προσφέρει η οργάνωση στους/στις εθελοντές/-τριες. Μια τέτοια συνέντευξη θα επιτρέψει και σε σένα και στην οργάνωση να βρείτε την κατάλληλη δραστηριότητα ανάλογα με τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά σου.*
- 6. Μήπως ενδιαφέρεσαι να μάθεις κάτι νέο; Ψάξε να βρεις αν η οργάνωση που σε ενδιαφέρει προσφέρει ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης ή/και κατάρτιση στους/στις εθελοντές/-τριες. Ο εθελοντισμός μπορεί να σου προσφέρει την ευκαιρία να μάθεις για ένα αντικείμενο που σε ενδιαφέρει και να αναπτύξεις δεξιότητες για ένα νέα πεδίο.*
- 7. Βρες τη δραστηριότητα που ταιριάζει στο καθημερινό σου πρόγραμμα. Οι εθελοντικές δραστηριότητες, ανάλογα με το είδος τους, απαιτούν διαφορετικά επίπεδα δέσμευσης[...].*
- 8. Γίνε εθελοντής/-τρια μαζί με τους/τις φίλους/-ες σου ή με μέλη της οικογένειάς σου. Σκεφτείτε μαζί να αναζητήσετε μια εθελοντική δραστηριότητα που θα ήταν κατάλληλη, για παράδειγμα, για γονείς και τα παιδιά τους μαζί, ή για ένα ζευγάρι ή για μια ομάδα φίλων. Ο εθελοντισμός με άλλους μπορεί να είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να τους γνωρίσετε καλύτερα και μπορεί να βοηθήσει να διατηρήσετε τον ενθουσιασμό σας για τον εθελοντισμό.*
- 9. Εικονικός Εθελοντισμός - ναι, υπάρχει και αυτό. Εάν έχεις πρόσβαση σε υπολογιστή και διαθέτεις τις απαραίτητες δεξιότητες, έχε υπόψη σου ότι κάποιες εθελοντικές οργανώσεις προσφέρουν την ευκαιρία για εθελοντική εργασία μέσω υπολογιστή. Αυτός μπορεί να είναι ένας καλός τρόπος για να ξεκινήσεις τον εθελοντισμό, και την ίδια ώρα παρέχει την ευκαιρία για ένα ευέλικτο πρόγραμμα.*

<sup>19</sup> Πηγή: US Corporation for National and Community Service. Διαθέσιμο στο: [https://www.nationalservice.gov/sites/default/files/documents/VIA\\_tips\\_volunteering.pdf](https://www.nationalservice.gov/sites/default/files/documents/VIA_tips_volunteering.pdf)

10. Μην τα παρατάς! Αν διαπιστώσεις ότι η εμπειρία σου με τον εθελοντισμό δεν είναι αυτό που περίμενες, μίλησε με τον/την υπεύθυνο/-η της εθελοντικής δραστηριότητας και σκεφτείτε αν θα μπορούσες να βρεις μια άλλη δραστηριότητα που να σου ταιριάζει περισσότερο.

## Top 10 Λόγοι για να εργαστείτε εθελοντικά<sup>20</sup>

Σκέφτεσαι να γίνεις εθελοντής/-τρια; Δες μια λίστα με τους λόγους που θα σε βοηθήσουν να το αποφασίσεις

# 10: Είναι καλό για σένα.

Ο εθελοντισμός προσφέρει ανταμοιβή σε σωματικό και ψυχικό επίπεδο. Συγκεκριμένα:

- Μειώνει το στρες: οι ειδικοί αναφέρουν ότι όταν ένα άτομο επικεντρώνεται σε κάποιο άλλο άτομο, πέραν του εαυτού του, αυτό το βοηθά στο να αποφεύγει τα συνήθη μοτίβα που παράγουν ένταση
- Βελτιώνει την υγεία: το να έχει κάποιος/-α θετικά συναισθήματα και καλή διάθεση, όπως αισιοδοξία, χαρά, και έλεγχο της ζωής του, ενισχύει το ανοσοποιητικό του σύστημα

# 9: Εξοικονομεί πόρους.

Ο εθελοντισμός παρέχει πολύτιμες υπηρεσίες στην κοινότητα, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα στις τοπικές αρχές να δαπανήσουν τους εξοικονομούμενους πόρους για άλλες βελτιώσεις.

- Η εκτιμώμενη αξία του χρόνου ενός εθελοντή είναι [χρηματική αξία] ανά ώρα.

# 8: Σου δίνει την ευκαιρία για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας.

Οι εθελοντές μπορούν να «δοκιμάσουν» έναν επαγγελματικό χώρο.

# 7: Φέρνει τους ανθρώπους κοντά.

Ο/η εθελοντής/-τρια θα έχει την ευκαιρία:

- Να συναναστραφεί με άτομα που προέρχονται από διαφορετικά υπόβαθρα και να εργαστεί μαζί τους για την επίτευξη ενός κοινού στόχου
- Να εργαστεί ομαδικά

# 6: Προωθεί την προσωπική ανάπτυξη και την αυτοεκτίμηση

Το ότι ο/η εθελοντής/-τρια κατανοεί τις ανάγκες της κοινότητας τον/την βοηθά να αποκτήσει ενσυναίσθηση και αυτο-αποτελεσματικότητα.

# 5: Ενδυναμώνει την κοινότητά σου

Ως εθελοντής/-τρια θα βοηθήσετε:

- στην υποστήριξη οικογενειών (παιδιών και ηλικιωμένων)
- στη βελτίωση των σχολείων (διδασκαλία)
- στην υποστήριξη των νέων (ενισχυτικά/φροντιστηριακά μαθήματα)
- στη βελτίωση των υποδομών της κοινότητας (καθαριότητα δημόσιων χώρων)

# 4: Σου δίνει την ευκαιρία να μάθεις σε πολλαπλά επίπεδα

- Για τον εαυτό σου: Οι εθελοντές/-τριες έχουν τη δυνατότητα να ανακαλύψουν δεξιότητες που δεν γνώριζαν ότι διαθέτουν και που μπορεί να αλλάξουν την άποψή τους για τον εαυτό τους
- Για την κοινότητα: Οι εθελοντές/-τριες έχουν την ευκαιρία να ενημερωθούν για τους διαθέσιμους πόρους της κοινότητας οι οποίοι μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την κάλυψη των τοπικών αναγκών.
- Για την κυβέρνηση: Μέσα από τη συνεργασία με τοπικούς φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, οι εθελοντές/-τριες μαθαίνουν για τις λειτουργίες της κυβέρνησης

# 3: Σου δίνει την ευκαιρία να ανταποδώσεις την προσφορά.

Οι εθελοντές/-τριες θέλουν να στηρίξουν την κοινότητα η οποία με τη σειρά της παρέχει υπηρεσίες είτε στους/στις ίδιους/-ιες ή σε άτομα για τα οποία νοιάζονται.

<sup>20</sup> Πηγή: UC San Diego-Students Διαθέσιμο στο: <https://students.ucsd.edu/student-life/involvement/community/reasons.html>



*# 2: Ενθαρρύνει την ευθύνη των πολιτών.*

*Η εθελοντική εργασία σε κοινοτικές υπηρεσίες συνιστά μια επένδυση για την κοινότητα και τα άτομα που ζουν σε αυτή.*

*# 1: Μπορείς να κάνεις τη διαφορά.*

*Κάθε άτομο μετράει!*

**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ**

**«ΕΝΕΡΓΟΣ ΔΡΑΣΗ» ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΝΕΑΣ ΣΜΥΡΝΗΣ**

**ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

- Άρθρο 1:** Σκοπός -Αποστολή
- Άρθρο 2:** Ορισμοί
- Άρθρο 3:** Εσωτερική δομή του Προγράμματος
- Άρθρο 4:** Αρμοδιότητες στα πλαίσια του Προγράμματος
- Άρθρο5:** Δικαιώματα και υποχρεώσεις ωφελούμενων υπηρεσιών /  
δημοτών - κατοίκων:
- Άρθρο 6:** Δικαιώματα και υποχρεώσεις εθελοντή
- Άρθρο 7:** Προβολή - Δημοσιότητα

**ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ «ΕΝΕΡΓΟΣ ΔΡΑΣΗ» ΤΟΥ  
ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΔΗΜΟΥ ΝΕΑΣ ΣΜΥΡΝΗΣ**

**1. ΣΚΟΠΟΣ - ΑΠΟΣΤΟΛΗ:**

Το Πρόγραμμα Εθελοντικής Δράσης «**ΕΝΕΡΓΟΣ ΔΡΑΣΗΣ**» του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου Νέας Σμύρνης έχει ως στόχο την αξιοποίηση του εθελοντικού κινήματος εντός του πλαισίου της Κοινωνίας των Πολιτών, για την δημιουργία, ανάπτυξη και/ή στήριξη ευρύτατου πλαισίου πολιτιστικών, κοινωνικών, περιβαλλοντολογικών κ.λ.π. δράσεων του Κράτους και του Δήμου Νέας Σμύρνης (όπως ενδεικτικά της Κοινωνικής Πολιτικής και Υγείας, του Πολιτισμού, της Εκπαίδευσης, του Αθλητισμού, της Νεολαίας, του Περιβάλλοντος, της Κοινωνίας της Πληροφορίας και των Μέσων Επικοινωνίας, της Ελευθερίας ασφάλειας και δικαιοσύνης, της προστασίας των καταναλωτών, και άλλες), καθώς και δομών και πρωτοβουλιών εντός του πλαισίου των κοινωνικών υπηρεσιών που παρέχει και/ή σχεδιάζει ο Δήμος, προς όφελος τοπικό, υπερτοπικό, εθνικό ή/και υπερεθνικό.

**2. ΟΡΙΣΜΟΙ:**

- 2.1 Ως «**Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου Νέας Σμύρνης**» ορίζεται η υπηρεσία εκείνη που ανήκει οργανικά στον Δήμο Νέας Σμύρνης, της οποίας πολιτικός προϊστάμενος και υπεύθυνος είναι ο Δήμαρχος ή ο ορισμένος από αυτόν Αντιδήμαρχος.
- 2.2 Ως «Πρόγραμμα Εθελοντικής δράσης του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου Νέας Σμύρνης υπό την επωνυμία '**Ενεργός Δράση**'» (ή, «**Πρόγραμμα**») νοείται κάθε ενέργεια που σχεδιάζεται, προγραμματίζεται, κατευθύνεται, ή άλλως οδηγείται στην ικανοποίηση της ανάγκης των πολιτών, κατοίκων και δημοτών, του Δήμου Νέας Σμύρνης για προσφορά στο κοινωνικό σύνολο εντός μιας δημοκρατικής και ενεργούς Κοινωνίας των Πολιτών, στα πλαίσια δραστηριοποίησης των κοινωνικών υπηρεσιών του Δήμου Νέας Σμύρνης.

- 2.3 Αρμόδιος φορέας του Προγράμματος, το οποίο παρέχεται στα πλαίσια της Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου, τεκμαίρεται πάντοτε και αποκλειστικά ο Δήμος Νέας Σμύρνης, όπως κάθε φορά νομίμως εκπροσωπείται και/ή διοικείται.
- 2.4 Ως «Υπεύθυνος Λειτουργίας του Προγράμματος Εθελοντικής δράσης» (ή, «**Υπεύθυνος Προγράμματος**») –για τις μεταξύ του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου και του Εθελοντή σχέσεις, δηλαδή ως προς την εσωτερική δομή του Προγράμματος- ορίζεται υπάλληλος του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής, ενώ για οποιαδήποτε άλλη σχέση, ακόμη κι αν αυτή απορρέει εκ συμβάσεως ή αδικοπραξίας, ο Δήμος Νέας Σμύρνης, όπως αυτός νομίμως κάθε φορά εκπροσωπείται, ισχυόντων των περί προστήσεως διατάξεων κατά του υπαλλήλου
- 2.5 Ως «Υπεύθυνος Εποπτείας του Προγράμματος Εθελοντικής δράσης» (ή «**Υπεύθυνος Εποπτείας**») ορίζεται υπάλληλος του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής, ο οποίος έχει ρόλο συμβουλευτικό και υποστηρικτικό.
- 2.6 Ως «**Εθελοντής**» στα πλαίσια του Προγράμματος νοείται κάθε φυσικό πρόσωπο που (α) είναι κάτοικος και/ή δημότης του Δήμου Νέας Σμύρνης, (σε περίπτωση υποψήφιων που δεν είναι κάτοικοι ή/και δημότες θα αποφαινεται η Συντονιστική Επιτροπή - άρθρο 3.3 κατά περίπτωση) (β) έχει καλή ψυχική υγεία, τόσο στην αρχή όσο και κατά τη συμμετοχή στο Πρόγραμμα, (γ) επιλέγει -ελεύθερα, ενσυνείδητα και δίχως ουδεμία προσδοκία οικονομικής απολαβής- να διαθέσει και να αξιοποιήσει τον ελεύθερο χρόνο και ενέργειά του προς όφελος του κοινωνικού συνόλου (εξαιρούμενου του στενού οικογενειακού του περιβάλλοντος) υπό την ευθύνη και καθοδήγηση του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου, ανάλογα με την ειδικότητα, γνώσεις και ικανότητές του, και ο οποίος (δ) γίνεται δεκτός στο Πρόγραμμα από το Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου, κατόπιν υπογραφής σχετικής συμβάσεως δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, ε) ακολουθεί την επιτυχή ολοκλήρωση της προβλεπόμενης διαδικασίας εκπαίδευσης και ατομικής αξιολόγησής του, μετά την αποδοχή της αιτήσεως και επιλογής του διαμέσου προσωπικής συνεντεύξεως από την Υπηρεσία και πιστοποίησης της καλής ψυχικής υγείας του (με ιατρική γνωμάτευση ή μη, κατά την απόλυτη κρίση του Υπευθύνου Εποπτείας). Εξάλλου, εντός των παραπάνω πλαισίων εντάσσεται και η διάταξη του άρθρου 98 του Νόμου 3852/2010 (ΦΕΚ Α'87/7.6.2010) «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης» περί πρόβλεψης «διοικητικής βοήθειας», σύμφωνα με την οποία η εθελοντική προσφορά δημοτών μπορεί να αξιοποιείται από τον Δήμαρχο στα πλαίσια των αναγκών του ειδικού αυτοτελούς γραφείου για την παροχή διοικητικής βοήθειας σε άτομα που έχουν αντικειμενική αδυναμία προσπέλασης στις υπηρεσίες του Δήμου, ή στα αρμόδια Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (ΚΕΠ), εφόσον δεν αντιβαίνει σε άλλη απαγορευτική διάταξη Νόμου, κι επομένως, δεν μπορεί να συμπεριληφθεί ως εθελοντής στα πλαίσια του Προγράμματος εκλεγμένος δημοτικός σύμβουλος (απόλυτο κώλυμα).
- 2.7 Ειδικότερη κατηγορία αποτελούν οι Εθελοντές με εξειδίκευση (επαγγελματίες συγκεκριμένων ειδικοτήτων) για τους οποίους υφίσταται η δυνατότητα να προσφέρουν εθελοντικές δράσεις κατ' αποκλειστικότητα στα πλαίσια της επαγγελματικής τους δραστηριότητας, ενώ θα εξαιρούνται της υποχρεωτικής παρακολούθησης του πλήρους κύκλου εκπαίδευσης (η οποία θα είναι προαιρετική).
- 2.8 Ως «Ωφελούμενος εθελοντικής υπηρεσίας» (ή, «**ωφελούμενος**») νοείται (α) κάθε φυσικό και/ή νομικό πρόσωπο προς το οποίο κατευθύνεται και διοχετεύεται η ως άνω προσφορά του εθελοντή, σύμφωνα με τις υποχρεώσεις, οδηγίες και υποδείξεις του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου, υπό την αναγκαία προϋπόθεση ότι (β) σχετική σύμβαση

δικαιωμάτων και υποχρεώσεων έχει υπογραφεί μεταξύ του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου και του εκάστοτε ωφελούμενου.

### 3. ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΔΟΜΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ:

- 3.1 Ορίζεται **Συντονιστική Επιτροπή** με την συμμετοχή του/της του Προϊστάμενου του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής, ο οποίος υποχρεούται και να προεδρεύει της Συντονιστικής Επιτροπής, του/της υπεύθυνου/ης Εποπτείας και του/της υπεύθυνου/ης Λειτουργίας του Προγράμματος. Στις συνεδριάσεις της Συντονιστικής Επιτροπής είθισται να καλούνται ο Δήμαρχος ή ο/η ορισμένος/η από αυτόν Αντιδήμαρχος και ο Πρόεδρος ή ο Αντιπρόεδρος του Κέντρου Κοινωνικής Προστασίας και Αλληλεγγύης, με απολύτως προαιρετική εκ μέρους τους παρουσία και συμμετοχή. Στις αρμοδιότητες της Συντονιστικής Επιτροπής ανήκουν – ενδεικτικά :
- Εποπτεία της ομαλής λειτουργίας και υποστήριξης της δραστηριοποίησης των Εθελοντών στον τομέα ευθύνης τους, καθώς και υποχρέωση να επιλαμβάνεται και κάθε ζητήματος μεταξύ Υπευθύνων και Εθελοντών για την κρίση του και λήψη σχετικής απόφασης, κοινοποιούμενης εγγράφως στον ενδιαφερόμενο Εθελοντή. Κατά της απόφασης της Επιτροπής, δεν δύναται να ασκηθεί δευτεροβάθμια προσφυγή, ενώ μόνο ο Δήμαρχος και ο οριζόμενος/νη αρμόδιος/α Αντιδήμαρχος –κατά την απόλυτη κρίση του- είναι αρμόδιος να αναιρέσει μια τέτοια απόφαση, οπότε και ενημερώνεται σχετικά ο ενδιαφερόμενος Εθελοντής.
  - Δράσεις επιβράβευσης των Εθελοντών για την προσφορά τους.
  - Τήρηση αρχείου/μητρώου Εθελοντών, με τη βοήθεια και συνδρομή Γραμματέως της Κοινωνικής Υπηρεσίας.
  - Σύνταξη ετήσιας Έκθεσης Πεπραγμένων και ετήσιου απολογισμού / προϋπολογισμού (κατά περίπτωση) προς υποβολή στον Δήμαρχο ή στον οριζόμενο/νη Αντιδήμαρχο.
  - Ενδεχόμενη πρόταση περί ανάγκης τροποποίησης του παρόντος Κανονισμού, καθώς και της διαδικασίας προσέλκυσης Εθελοντών, σύναψης συμβάσεων με Λήπτες και άλλα σχετικά ζητήματα.
  - Η αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των δράσεων των Εθελοντών και γενικότερα του προγράμματος Εθελοντισμού
  - Όποιο άλλο ζήτημα δεν υπάγεται στην αρμοδιότητα του Υπεύθυνου Προγράμματος και χρήζει της προσοχής του.
- 3.2 Για την καλύτερη εσωτερική λειτουργία και συντονισμό του Προγράμματος η Συντονιστική Επιτροπή συνεδριάζει, μία φορά το μήνα αλλά και σε οποιαδήποτε περίπτωση προκύψει έκτακτο θέμα προς επίλυση, στην οποία προεδρεύει ο Προϊστάμενος του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής.
- 3.3 Η εξέλιξη του Προγράμματος αλλά και η πορεία τόσο των εθελοντών όσο και των ωφελούμενων αναφέρονται στα μέλη της επιστημονικής ομάδας του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής, ενώ μπορούν να προσκληθούν και να συμμετάσχουν –έχοντας συμβουλευτικό χαρακτήρα- αρμόδιοι κατά περίπτωση επαγγελματίες του Τμήματος.
- 3.4 Οι Εθελοντές υποχρεούνται να (α) συζητούν με τους υπευθύνους (λειτουργίας και εποπτείας) τα περιστατικά που αναλαμβάνουν, καθώς και να (β) αναφέρουν κάθε πρόβλημα που αντιμετωπίζουν στον Υπεύθυνο Λειτουργίας του Προγράμματος, τηρώντας έγγραφη διαδικασία, εκτός αν υπάρχει λόγος χρονικά επείγοντος.

- 3.5 Για οτιδήποτε άλλο υποπέσει στην αντίληψή τους από πληροφορία του οικογενειακού ή φιλικού τους κύκλου, οφείλουν να ενημερώνουν την υπεύθυνη λειτουργία του Προγράμματος εάν πρόκειται να δράσουν υπό την αιγίδα της «Ενεργούς Δράσης» και με το διακριτικό αυτής.
- 3.6 Η λειτουργία του Προγράμματος ρυθμίζεται από τον παρόντα Κανονισμό (προς έγκριση αυτού και/ή των τροποποιήσεών του από το δημοτικό συμβούλιο), αλλά και δια εσωτερικών οδηγιών, αρμοδιότητας της Συντονιστικής Επιτροπής, οι οποίες έχουν ως σκοπό να εξειδικεύουν και να αναλύουν τα άρθρα του παρόντος Κανονισμού στα πλαίσια των εκάστοτε συγκεκριμένων αναγκών του Προγράμματος, της Υπηρεσίας και/ή του Δήμου, με σκοπό την εύρυθμη λειτουργία του Προγράμματος. Οι ως άνω οδηγίες τροποποιούνται ελεύθερα κατά την κρίση της Συντονιστικής Επιτροπής, προς εναρμόνιση των στόχων του Προγράμματος με τις κοινωνικές εξελίξεις και πάντα προς όφελος των παρεχόμενων υπηρεσιών προς το κοινωνικό σύνολο, ενώ για την εγκυρότητά τους απαιτείται η έγγραφη έγκριση/επικύρωση από τον/την Δήμαρχο ή τον/την οριζόμενο από αυτόν Αντιδήμαρχο.

#### **4. ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ «ΕΝΕΡΓΟΣ ΔΡΑΣΗ»**

**Το Πρόγραμμα, στο πλαίσιο των σκοπών του, όπως αυτοί αναφέρονται παρακάτω:**

- 4.1 συνεργάζεται με τις υπηρεσίες του Δήμου με σκοπό την επίλυση προβλημάτων που αντιμετωπίζουν άτομα ευάλωτων κοινωνικά ομάδων
- 4.2 αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και δράσεις σε συνεργασία με το Δήμο αλλά και άλλους θεσμοθετημένους φορείς
- 4.3 δύναται να προσκαλεί φορείς, οργανώσεις, Δημόσιες Αρχές για συνεργασία και ενημέρωση σε θέματα κοινωνικού χαρακτήρα και διοργάνωσης εκδηλώσεων για κοινωνικούς σκοπούς

#### **5. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΔΗΜΟΤΩΝ / ΚΑΤΟΙΚΩΝ –ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (Συνεργαζόμενων με το πρόγραμμα):**

- 5.1 Ο/Οι ωφελούμενος/-οι (κάτοικοι ή/και δημότες) υποχρεούνται να υπογράψουν με το Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής του Δήμου (α) έγγραφη σύμβαση/αίτηση περί ρητής συγκατάθεσης χρήσης των υπηρεσιών που προσφέρει ο Εθελοντής για τις συγκεκριμένες υπηρεσίες που επιθυμεί να του παρασχεθούν και μπορεί/διατίθεται ελεύθερα να προσφέρει ο Εθελοντής (π.χ μαγείρεμα, διάβασμα παιδιού, συνοδεία παιδιού σε σχολείο κ.α.), καθώς και (β) βεβαίωση λήψης εθελοντικής δράσης και αξιολόγηση της παρασχεθείσας προσφοράς.
- 5.2 Ο/Οι ωφελούμενος/-οι πρέπει να δηλώσουν ρητά και εγγράφως (στην παραπάνω Σύμβαση) ότι αναλαμβάνουν αποκλειστικά και κάθε ευθύνη για (α) οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη του Εθελοντή εντός του πλαισίου της παρεχόμενης υπηρεσίας προς το ωφελούμενο, εξαιρώντας τον/-ους Εθελοντή/-ές, το Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και το Δήμο από οποιαδήποτε ευθύνη τους για δόλο, βαρεία ή/και ελαφρά αμέλεια, (β) την υποχρέωση να ενημερώνουν συνεχώς τον Εθελοντή για τον τρόπο και τις ιδιομορφίες της βοήθειας την

οποία αποζητούν από τον τελευταίο, καθώς και ότι (γ) αποδέχονται με ευγνωμοσύνη την παροχή που τους προσφέρεται δωρεάν.

- 5.3 Ο/Οι ωφελούμενος/-οι οφείλουν να σέβονται εμπράκτως τους Εθελοντές, και να τους συμπεριφέρονται με την απαιτούμενη αξιοπρέπεια, αναγνωρίζοντας ρητώς και εγγράφως (στην Σύμβαση) τον συμπληρωματικό ρόλο τους στις ανάγκες του ωφελούμενου, και όχι την υποχρέωση παροχής επαγγελματικών υπηρεσιών προς κάλυψη των αναγκών των ωφελούμενων.
- 5.4 Οι Υπεύθυνοι των Ωφελούμενων Υπηρεσιών πρέπει να δηλώσουν ρητά και εγγράφως την αποδοχή εθελοντικής δράσης που θα διέπεται από τα οριζόμενα του παρόντος κανονισμού και να σέβονται εμπράκτως τους Εθελοντές, να τους συμπεριφέρονται με την απαιτούμενη αξιοπρέπεια, αναγνωρίζοντας τον συμπληρωματικό ρόλο τους στις ανάγκες του ωφελούμενου, και όχι την υποχρέωση παροχής επαγγελματικών υπηρεσιών προς κάλυψη των αναγκών των ωφελούμενων.

## **6. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΕΘΕΛΟΝΤΗ:**

- 6.1 Ο Εθελοντής δεν υπόκειται στις διατάξεις της Εργατικής και Ασφαλιστικής Νομοθεσίας ούτε διατηρεί καμία σχετική αξίωση για την ανιδιοτελή προσφορά των υπηρεσιών του ή εξ αφορμής αυτής. Ενδεικτικά αναφερόμενα, δεν υπόκειται σε ωράριο και δεν δικαιούται οποιασδήποτε αποζημίωσης ή αμοιβής, ενώ εξάλλου, δεν έχει υποχρέωση συνεχούς συμμετοχής στον εθελοντισμό (πέραν της εκπαίδευσής του) και δικαιούται να αποχωρήσει οποτεδήποτε. Ειδικότερα, στην περίπτωση αποχώρησης, ο Εθελοντής αποδέχεται την εκ νέου κρίση του από τη Συντονιστική Επιτροπή ώστε να διαπιστωθεί η δυνατότητα αρμονικής επανενσωμάτωσής τους.
- 6.2 Ο Εθελοντής υπέχει έναντι του Δήμου και των υπηρεσιών του αυστηρό καθήκον εχεμύθειας και τήρησης του απορρήτου για οποιαδήποτε πληροφορία, προσωπικό δεδομένο και/ή γεγονός που αφορούν την προσφορά των υπηρεσιών που του ανατίθενται και/ή αναλαμβάνει, κατά τη διάρκεια της σύμβασης και μετά τη λήξη της, ενώ εξάλλου, εγγυάται ότι θα τηρεί και θα διασφαλίζει το απόρρητο των πληροφοριών, προσωπικών δεδομένων και/ή γεγονότων των οποίων λαμβάνει γνώση κατά τη διάρκεια της παροχής των υπηρεσιών του, μη καθιστώντας τα καθ' οποιονδήποτε τρόπο γνωστά σε τρίτα πρόσωπα.
- 6.3 Ο Εθελοντής υποχρεούται να σέβεται την προσωπικότητα κάθε ενός ωφελούμενου, να συμπεριφέρεται με διακριτικότητα και απόλυτο σεβασμό προς την αξιοπρέπεια αυτού και κάθε δικαιώματός του και να παύει οποιαδήποτε δραστηριότητα, εφόσον ο ωφελούμενος την απορρίψει ενσυνείδητα.
- 6.4 Κανείς Εθελοντής δεν προσδοκά και δεν αποκομίζει οποιοδήποτε υλικό όφελος από την εθελοντική δράση και προσφορά του από τον ωφελούμενο, ούτε εξάλλου λαμβάνει οποιαδήποτε αμοιβή από οποιονδήποτε για την εθελοντική βοήθεια που προσφέρει στο συνάνθρωπο. Κατ' εξαίρεση, μπορεί να ζητήσει και να λάβει για τις υπηρεσίες του σχετική βεβαίωση από το Δήμο, για κάθε νόμιμη χρήση
- 6.5 Κανείς Εθελοντής δεν έχει οποιοδήποτε είδους οικονομική σχέση και συναλλαγή με τους ωφελούμενους. Εάν η κατάσταση του ωφελούμενου (π.χ. κινητική αναπηρία) απαιτεί ο Εθελοντής να ενεργήσει οικονομική συναλλαγή για λογαριασμό του ωφελούμενου με

χρήματα του τελευταίου (π.χ. πληρωμή λογαριασμού) εξασφαλίζει έγγραφη απόδειξη και συμπαρίσταται με άλλον Εθελοντή στη διαδικασία.

- 6.6 Ο Εθελοντής δεν εισέρχεται στον ιδιωτικό χώρο του ωφελούμενου παρά μόνο με την παρουσία και δεύτερου προσώπου, εθελοντή ή άλλου προσώπου που συνδράμει λόγω ιδιότητας, π.χ. ιατρός. Η παραπάνω προϋπόθεση δεν ισχύει, εφόσον ο ωφελούμενος έχει παράσχει εγγράφως τη συγκατάθεσή του για την παρουσία του εθελοντή στον ιδιωτικό του χώρο.
- 6.7 Ο Εθελοντής δεν χορηγεί φάρμακο σε ωφελούμενο παρά μόνο εφόσον ενεργεί ως ιατρός και υπό αυτήν την ιδιότητά του.
- 6.8 Ο Εθελοντής υποχρεούται να τηρεί απόλυτη εχεμύθεια αναφορικά με κάθε στοιχείο που περιέρχεται σε γνώση του κατά την εθελοντική δράση του. Η υποχρέωση αυτή εκτείνεται χρονικά απεριόριστα, ακόμη και μετά την ολοκλήρωση της εθελοντικής παρέμβασης ή την απώλεια της ιδιότητας του εθελοντή, με οποιονδήποτε τρόπο.
- 6.9 Ο Εθελοντής δεν θέτει ποτέ σε κίνδυνο τη ζωή, τη σωματική του ακεραιότητα και την υγεία του κατά την εθελοντική προσφορά. Αντιθέτως, υποχρεούται να τα προστατεύει με κάθε τρόπο.
- 6.10 Ο Εθελοντής φέρει πάντα μαζί του, κατά την εθελοντική του παρέμβαση, την ταυτότητά του καθώς και το διακριτικό της συγκεκριμένης εθελοντικής δράσης «Ενεργός Δράση». Ο εθελοντής δεν παρέχει στον ωφελούμενο κανένα στοιχείο της ταυτότητάς του ούτε καμία άλλη πληροφορία ή δεδομένο, πέρα από τα αναφερόμενα στο δελτίο της ταυτότητάς του.
- 6.11 Ο Εθελοντής υποχρεούται να καλεί σε συνδρομή τον ειδικό, ανάλογα με την εκπαίδευσή του και την περίπτωση που αντιμετωπίζει π.χ. εθνικό κέντρο άμεσης βοήθειας, αστυνομία, κοινωνικές υπηρεσίες, ψυχολόγο και να μην αντιμετωπίζει ποτέ ο ίδιος μόνος περιστατικά, τα οποία απαιτούν εξειδικευμένη παρέμβαση.
- 6.12 Ο Εθελοντής κινητοποιεί και κάθε άλλη αρμόδια υπηρεσία και φορέα, ανάλογα με την εκπαίδευσή του και την περίπτωση, με σκοπό την ολόπλευρη αντιμετώπιση κάθε ανάγκης του ωφελούμενου.
- 6.13 Οι Εθελοντές υποχρεούνται να παρακολουθούν τα εκπαιδευτικά και ενημερωτικά σεμινάρια του Προγράμματος, να προσέρχονται στην προκαθορισμένη ώρα και να παρακολουθούν όλη την ενότητα, να συμμορφώνονται με τους κανόνες λειτουργίας του Προγράμματος (ενδεικτικά: τήρηση Τράπεζας Χρόνου, τήρηση ωραρίου, συμμετοχής στην ηλεκτρονική αλληλογραφία, κοκ), καθώς και να σέβονται το χώρο της Κοινωνικής Υπηρεσίας και το έργο των λοιπών εργαζομένων (συμπεριλαμβανομένης της γραμματείας και των φοιτητών υπό πρακτική άσκηση).
- 6.14 Οι υποψήφιοι εθελοντές του Προγράμματος υποχρεούνται σε εκπαίδευση, σε ωράριο που θα διευκολύνει την πλειοψηφία των αιτούντων. Κατά την διάρκεια της εθελοντικής τους δράσης θα υποστηρίζονται συμβουλευτικά σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο (εποπτεία).



- 6.15 Ο Εθελοντής υποχρεούται να τηρεί όλους τους κανόνες που περιέχονται στο παρόν, να αναφέρεται στους Υπεύθυνους Προγράμματος και Εποπτείας για κάθε πρόβλημα που αντιμετωπίζει και να απέχει οπωσδήποτε, ακόμη και εν αμφιβολία, από οποιαδήποτε ενέργεια που μπορεί να διακινδυνεύσει την ασφάλεια και την αξιοπιστία του Προγράμματος και του ίδιου.
- 6.16 Σε περιπτώσεις έκτακτης και πραγματικής ανάγκης, ο Εθελοντής επιτρέπεται να προβεί σε ενίσχυση, οικονομική και/ή σε είδος, ενός περιστατικού, ενημερώνοντας πάντοτε τον Υπεύθυνο Προγράμματος για τις περιστάσεις και τη μορφή εκδήλωσης/αποτέλεσμα μιας τέτοιας του πρωτοβουλίας.
- 6.17 Ο Εθελοντής ενημερώθηκε και συγκατατίθεται, με την υπογραφή της Σύμβασης με το Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, ειδικώς και ελευθέρως στην αποκλειστική εκ μέρους του συγκεκριμένου Προγράμματος συλλογή, τήρηση σε αρχείο και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του που περιλαμβάνονται στην αίτηση του και την συνέντευξη που ακολουθεί, σύμφωνα με τις διατάξεις της ελληνικής νομοθεσίας, αποκλειστικά για το σκοπούς του εν λόγω Προγράμματος. Δικαίωμα πρόσβασης σχετικά με τα προσωπικά δεδομένα που τηρούνται και αποτελούν αντικείμενο επεξεργασίας ως άνω παρέχεται στον Εθελοντή ελευθέρως και ακωλύτως, κατόπιν εγγράφου αίτησης.
- 6.18 Ο Εθελοντής δικαιούται να λάβει Βεβαίωση Εθελοντικής Προσφοράς από τον Δήμο Νέας Σμύρνης, εφόσον έχει ολοκληρώσει πρώτα την εκπαίδευση του και ανθρωποώρες δράσεων που του έχει ανατεθεί σε αριθμό επισκέψεων που του έχουν υποδειχθεί.
- 6.19 Η μη συμμερφωση έστω και ενός από τους παραπάνω όρους αποτελεί –αποκλειστικά και μόνο- λόγο διακοπής της συμμετοχής του στο Πρόγραμμα, εξαιρούμενης κάθε περαιτέρω ευθύνης του.

## 7. ΠΡΟΒΟΛΗ - ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ

Για την προβολή –δημοσιότητα του Προγράμματος, ο εθελοντής αφήνει στην αποκλειστική εκ μέρους της Κοινωνικής Υπηρεσίας συλλογή, τήρηση σε αρχείο και επεξεργασία με οποιονδήποτε τρόπο (έντυπο, ηλεκτρονικό ή και άλλως) των προσωπικών δεδομένων του, για τις ανάγκες της προβολής- δημοσιότητας του προγράμματος (συμπεριλαμβανομένης ενδεικτικά και της παρουσίασης/συνέντευξης εθελοντή για τη δημιουργία ηλεκτρονικού μέσου (CD)), σύμφωνα με τις διατάξεις της ελληνικής νομοθεσίας και των Κανονισμών της Κοινωνικής Υπηρεσίας και της εθελοντικής ομάδας.

Για οποιαδήποτε ηλεκτρονικό ή έντυπο προϊόν δημοσιότητας ο εθελοντής δεν έχει, ούτε διεκδικεί οποιουδήποτε είδους μισθό, αποζημίωση, και/ή άλλη παροχή.

***Ο παρών κανονισμός επικυρώνεται από το Δημοτικό Συμβούλιο και είναι μια γενική και δεσμευτική ως προς όλα τα μέρη της πράξης (εθελοντές, ωφελούμενους, απασχολούμενο προσωπικό του Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής) με άμεση εφαρμογή από την ψήφισή του.***

*Συντάχθηκε για το Πρόγραμμα Εθελοντισμού του Δήμου από τον εθελοντή της πρώτης ομάδας εθελοντών, και υπεύθυνο της δράσης νομικής συμβουλευτικής δικηγόρο κο Βλαζάκη Γεώργιο.*

## 8 Νόμοι και Προεδρικά Διατάγματα που περιλαμβάνουν ρυθμίσεις που αφορούν τον εθελοντισμό

1. Υπουργείο Εξωτερικών: Σύμφωνα με τον νόμο 2731/1999 και το Π.Δ. 224/2000, το ΥΠΕΞ διατηρεί μητρώο με εθελοντικές οργανώσεις που επεμβαίνουν σε ανθρωπιστικές, επισιτιστικές ή άλλες κρίσεις.

2. Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων: Από το αρ. 22 του Π.Δ. 95/2000 «Οργανισμός του Υπουργείου Υγείας & Πρόνοιας» όπως τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 299/2000 και ν. 2646/98 (ΦΕΚ 236/Α/20.10.1998) «Ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας και άλλες διατάξεις», και τον Ν.3868/2010 «Αναβάθμιση του Εθνικού Συστήματος Υγείας και λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης», καθορίζονται οι διαδικασίες πιστοποίησης για την τήρηση του Εθνικού Μητρώου και των προγραμμάτων συνεργασίας με εθελοντικές οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στον τομέα της κοινωνικής προστασίας και υγείας. Εξίσου στις δομές του Υπουργείου Υγείας υπάρχει τα Ινστιτούτο Προστασίας και Αλληλεγγύης (Π.Δ. 55/2008) που μέσα στις αρμοδιότητές του βρίσκονται τα προγράμματα εκπαίδευσης εθελοντών.

3. Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη: Η Γενική Γραμματεία Πολιτικής Προστασίας (ν. 3013/2002 και Π.Δ. 151/2004), τηρεί σχετικό μητρώο εθελοντών που υποστηρίζουν δράσεις σε περιπτώσεις αντιμετώπισης καταστροφών. Εξίσου προβλέπεται η ύπαρξη εθελοντών πυροσβεστών (ν. 1951/1991), όπως επίσης και ο θεσμός του εθελοντή ακτοφύλακα (ν.4029/2011).

4. Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης: Προωθείται ο εθελοντισμός μέσω του ν. 3463/2006 και του ν. 3852/2010. Δημιουργούνται σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο Επιτροπές Διαβούλευσης στις οποίες συμμετέχουν εθελοντικές οργανώσεις, ενώ Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις μπορούν να συμμετέχουν και στην Υπηρεσία Ασύλου (ν. 3907/2011), που είναι μια αυτοτελής υπηρεσία η οποία υπάγεται στον Υπουργό Προστασίας του Πολίτη, αλλά έχει τοπική αρμοδιότητα.

5. Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού: Η προώθηση και η προβολή του εθελοντικού ιδεώδους ήταν η κύρια δραστηριότητα του ΝΠΙΔ «Έργο Πολιτών» (3390/2005). Εξίσου μέσα στις Δραστηριότητες της Διεθνούς Ακαδημίας Ελευθερίας (ν. 3113/2003 και ΠΔ. 108/2006) εντάσσεται και ο σχεδιασμός εθελοντικών προγραμμάτων.

6. Γενική Γραμματεία Καταναλωτή: Με το Π.Δ. 197/1997 και τον νόμο 3587/2007 ορίζεται πως η Διεύθυνση Πολιτικής Καταναλωτή διατηρεί μητρώο καταναλωτικών ενώσεων που δρουν σε εθελοντική βάση.

7. Επιτροπή για τη Νεολαία: Άρθρο 66, Κώδικας Νομοθεσίας Κυβέρνησης- Κυβερνητικών Οργάνων, Π.Δ. 63/2005 (ΦΕΚ Α' 98 2005/0422). Κατά τη διαδικασία σχεδιασμού και εφαρμογής της πολιτικής για τους νέους, η Επιτροπή αποδίδει ιδιαίτερη σημασία στη συνεργασία και τη συνδιαχείριση με Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις νέων, κοινωνικούς και επιστημονικούς φορείς, στο πλαίσιο μιας δικτυακής λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης.

8. Επιτροπή για την Ισότητα των δύο Φύλων: Κώδικας Νομοθεσίας Κυβέρνησης- Κυβερνητικών Οργάνων, Π.Δ. 63/2005 (ΦΕΚ Α' 98 2005/0422). Κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων της η Επιτροπή

μπορεί να συνεργάζεται με Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις γυναικών, καθώς επίσης και με κοινωνικούς και επιστημονικούς φορείς.

9. Νόμος 4430/2016 για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία (ΚΑΛΟ) και Ανάπτυξη των φορέων της (ΦΕΚ 205/Α/31-10-2016.) Οριοθετεί την εθελοντική εργασία στους φορείς ΚΑΛΟ. Για να θεωρείται εθελοντική η εργασία των μη μελών, θα πρέπει από τη δράση στην οποία συμμετέχουν να μην παράγονται έσοδα για τον φορέα και αυτή να έχει προαποφασιστεί και ανακοινωθεί στην ιστοσελίδα του φορέα. Για τα μέλη, η εθελοντική εργασία δε μπορεί να ξεπερνά τις 16 ώρες εβδομαδιαίως.