

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ

ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (Πάτρα)

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Στρατηγικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού
εν καιρώ κρίσης - Κοινωνική Ευαισθησία και
Εθελοντισμός**



Πτυχιακή Εργασία των:

ΣΙΜΙΤΖΗ ΘΕΟΔΩΡΑ
ΚΟΛΟΒΟΥ ΑΓΟΡΙΤΣΑ
ΛΙΒΑΝΗ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ

Επιβλέπων : ΜΙΧΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ

ΠΑΤΡΑ, 2016

Ευχαριστίες

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε πρώτα από όλα την καθηγήτριά μας κα. Μιχοπούλου Μαρία για την πολύτιμη βοήθειά της στην επίβλεψη της παρούσας εργασίας μας για όλες εκείνες τις φορές που μας στάθηκε με δύναμη και αφοσίωση να ολοκληρώσουμε την εργασία καθώς και όλα εκείνα τα εφόδια που μας έδωσε κατά τη διάρκεια της φοίτησής μας.

Επίσης τις οικογένειές μας για όλη τη στήριξη, την αγάπη αλλά και την οικονομική βοήθεια που χρειάστηκε για να ολοκληρωθούν οι σπουδές μας και την υπομονή που έκαναν σε όλες τις δύσκολες στιγμές μας.

Ευχαριστούμε όλους τους φίλους μας για την παρέα τους τη στήριξη τους και την βοήθειά τους κατά τη διάρκεια των φοιτητικών μας χρόνων για όλα όσα περάσαμε και ζήσαμε μαζί ευχάριστα και δυσάρεστα.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	5
----------------------	----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο:	6
---------------------------	----------

Ο ρόλος του ανθρώπινου δυναμικού στον εθελοντισμό

1.1 Ορισμός διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού.....	6
1.2 Τάσεις που επηρεάζουν την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.....	8
1.3 Η Σύγχρονη Διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.....	13

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο:	18
---------------------------	-----------

Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού εν καιρώ κρίσης

2.1 Ο ρόλος της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού.....	19
2.2 Ο σημερινός ρόλος και η προβληματική διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού της εκπαίδευσης.....	21
2.3 Από την Διοίκηση προσωπικού στην Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων.....	23

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο:	29
--------------------------------------	-----------

Κοινωνική ευαισθησία και εθελοντισμός

3.1 Ορισμός εθελοντή και εθελοντισμού.....	29
3.2 Εθελοντισμός και σύγχρονη κοινωνία.....	30
3.3 Τα οφέλη του εθελοντισμού.....	33
3.4 Ο εθελοντισμός στην εποχή της κρίσης.....	37
3.5 Μορφές εθελοντισμού.....	39
3.6 Παράγοντες για την αναγκαία ανάπτυξη του εθελοντισμού.....	44

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο:49

Οδηγός προσέγγισης των εθελοντών

4.1 Τα κίνητρα των εθελοντών.....	49
4.2 Που και πως βρίσκω τους εθελοντές που χρειάζομαι.....	51
4.3 Τι προσφέρουμε στους εθελοντές μου.....	55
4.4 Η εκπαίδευση των εθελοντών.....	56
4.5 Η συνεργασία ως βασικός παράγοντας επιτυχίας της εθελοντικής εργασίας...58	
4.6 Ο/Η Σύμβουλος Ισότητας ως υπεύθυνος/η του Δικτύου Εθελοντών Κοινωνικής Εργασίας.....	60
4.7 Εισαγωγή – παραμονή και διαχείριση χρόνου εθελοντή στην δουλειά.....	63
4.8 Συμβουλές προς τους εθελοντές.....	65

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο :.....67

Μεθοδολογία

5.1 Αντικείμενο και στόχοι της έρευνας.....	67
---------------------------------------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο:.....68

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	68
-------------------------------------------	-----------

ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....	81
----------------------	-----------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	82
--------------------------	-----------

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ένας κλάδος της διοικητικής επιστήμης που καλείται να κάνει πράξη τη δημιουργία ενός καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος, αξιοποιώντας με τον καλύτερο τρόπο το ανθρώπινο κεφάλαιο για όφελος της επιχείρησης αλλά και του κοινωνικού συνόλου είναι ο κλάδος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Η ανάδειξη του ρόλου της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού δίνει μεγαλύτερη αξία και δημιουργεί ένα πλεονέκτημα ανταγωνιστικό σε κάποια επιχείρηση διότι αποτελεί τη σύγχρονη και μεγάλη πρόκληση για τον κλάδο. Οι Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού είναι αρμόδιες για την αποτελεσματικότερη διοίκηση του προσωπικού, έχουν πιο ενεργή συμμετοχή για το σχεδιασμό και τη στρατηγική που σχεδιάζουν οι επιχειρήσεις διαμορφώνοντας τις λειτουργίες που ασκούν βάση με τις συνθήκες που επικρατούν.

Η ανάπτυξη της κοινωνίας των πολιτών στη χώρα μας τις τελευταίες δεκαετίες έγινε η αφορμή να αλλάξουν πολλά σε νομικό, διοικητικό και κοινωνικό επίπεδο. Ο αριθμός των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων έχει αυξηθεί και ο εθελοντισμός ως μια μορφή της κοινωνίας έχει πλέον εδραιωθεί στη σύγχρονη κοινωνία. Γίνεται μεγαλύτερη και αισθητή η ανάγκη για τη θεσμική κατοχύρωση των ΜΚΟ καθώς και των μηχανισμό ελέγχων τους.

Στο τομέα της πολιτικής προστασίας η σύσταση των πολιτών δημιουργείται μέσα από τη σύσταση και οργάνωση εθελοντικών οργανώσεων αλλά και την προσφορά που παρέχεται από μεγάλο αριθμό εθελοντών με ατομική εργασία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο:

Ο ρόλος του ανθρώπινου δυναμικού



1.1 Ορισμός διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού

Με τον όρο Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού εννοούμε το σύνολο εκείνο που ασχολείται με την αντιμετώπιση των ανθρώπινων πόρων σε κάποια οργάνωση και επιδιώκει να σχεδιάζει δραστηριότητες και των πολιτικών για το προσωπικό που απασχολεί με τον κατάλληλο τρόπο που να ανταποκρίνεται στις μεγάλες και πολλές ανάγκες της οργάνωσης. Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού επιτρέπει σε πολλές οργανώσεις να αποκτούν, διατηρούν και αξιοποιούν άξιους και ικανούς εργαζόμενους, οι οποίοι μπορούν και έχουν την δυνατότητα συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων τους. (Νίκος Ε. Σκουλάς – Κυριακή Π. Οικονομάκη «Διαχείριση και Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων»)

Ο όρος «δι-οίκηση» αναφέρεται στην «διεύθυνση του οίκου» δηλαδή της επιχείρησης, του οργανισμού, της υπηρεσίας αλλά και της πολιτείας. Παραπέμπει στην οργάνωση αλλά και στην διεύθυνση πολλών επιχειρησιακών μονάδων. Ακόμη ο όρος αυτός χρησιμοποιείται για να περιγραφτεί το σύνολο των διοικητικών αλλά και των ενεργειών που γίνονται σε κάποιον επιχειρησιακό φορέα, σε μια επιχείρηση, σε έναν δημόσιο οργανισμό που έχουν ως σκοπό την αύξηση του οικονομικού αποτελέσματος.

Σε κάθε επιχειρησιακό φορέα οι διοικητικές αρμοδιότητες δίνονται από την κορυφή προς την βάση με τη μορφή τριγωνικού οργανωτικού σχήματος. Η διοικητική λειτουργία καλύπτει πέντε βασικά στοιχεία:

1. **Τον προγραμματισμό**
2. **Την οργάνωση**
3. **Την καθοδήγηση**
4. **Τον συντονισμό και**
5. **Τον έλεγχο**



Η διοίκηση επιχειρήσεων έχει ως στόχο την επίτευξη του άριστου οικονομικού αποτελέσματος με τη συνεργασία βασικών συντελεστών της παραγωγής της εργασίας και του κεφαλαίου. Έτσι, η διοίκηση ανθρώπινων πόρων είναι πιο στενή από αυτή της διοίκησης επιχειρήσεων αφού περιορίζεται στην διοίκηση του ανθρώπινου

δυναμικού μέσα σε ένα οργανωτικό σύνολο. Το ενδιαφέρον δηλαδή επικεντρώνεται στη διαχείριση του συντελεστή της εργασίας. Η διοίκηση επιχειρήσεων είναι μια ευρύτερη έννοια, αφού αφορά την γενικότερη διοίκηση κάποιου επιχειρησιακού φορέα.. Περιλαμβάνει τον ανθρώπινο παράγοντα, όμως και το σύνολο των οικονομικών πόρων. Η διοίκηση επιχειρήσεων περιέχει δυο παραγωγικούς συντελεστές την εργασία και το κεφάλαιο, η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού επικεντρώνεται στη διαχείριση του συντελεστή της εργασίας σε μια επιχείρηση. (Φασούλα, Ε., Μηλιώνη, Φ. (2012). *Κοινωνία, Έγκλημα, Εθελοντισμός*. Αθήνα: Σάκκουλας.)

Η διοίκηση ανθρώπινων έχει ως ορισμό τις προγραμματικές, καθοδηγητικές, συντονιστικές και ελεγκτικές αποφάσεις που έχουν ως σκοπό την αποτελεσματική λειτουργία του ανθρώπινου δυναμικού σε έναν επιχειρησιακό φορέα αλλά και την μεγιστοποίηση του οικονομικού αποτελέσματος του φορέα αυτού.

Η διεύθυνση του ανθρώπινου δυναμικού έχει την ευθύνη για πολλά θέματα όπως:

- Οργανωτικό σχήμα
- Κανονισμός λειτουργίας και περιγραφή θέσεων εργασίας
- Προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού
- Επιλογή και πρόσληψη ανθρώπινου δυναμικού
- Εκπαίδευση προσωπικού
- Αξιολόγηση, εξέλιξη και μεταθέσεις
- Προαγωγές
- Μέθοδοι προαγωγής
- Αμοιβές, συνθήκες και όροι εργασίας
- Ωράρια, άδειες, ασφάλιση, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
- Καθορισμός και χορήγηση αμοιβών εργασίας, μισθών και ημερομισθίων
- Επιδόματα και βραβεία υπεραπόδοσης
- Κοινωνικές παροχές
- Υγιεινή και ασφάλεια
- Διαχείριση προτάσεων και παραπόνων
- Τήρηση εργατικής νομοθεσίας
- Εργασιακές σχέσεις
- Βελτίωση παραγωγικότητας και υποκίνηση
- Ενδοεπιχειρησιακή επικοινωνία

Η διεύθυνση ανθρώπινου δυναμικού συμμετέχει στη διαμόρφωση της πολιτικής προσωπικού και των κανονισμών της εργασίας, προγραμματίζει, προσλαμβάνει, εκπαιδεύει, αξιολογεί, καθορίζει τις αμοιβές, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, προτείνει αυξήσεις αμοιβών, προαγωγές, μεταθέσεις, κυρώσεις, απολύσεις, μεριμνά για την υποκίνηση και την παραγωγικότητα των εργαζομένων, διαχειρίζεται παράπονα, φροντίζει για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας, για τις υγιεινές συνθήκες εργασίας και ασφάλειας και γενικότερα ασχολείται με τις εργατικές σχέσεις μέσα σε έναν επιχειρησιακό φορέα. ((Νίκος Ε. Σκουλάς – Κυριακή Π. Οικονομάκη)

1.2 Τάσεις που επηρεάζουν την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικό

Στις χώρες που έχουν αρχίσει να εξέρχονται από την κρίση ο ρόλος του Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) καθίσταται περισσότερο στρατηγικός από ποτέ. Τα Τμήματα HR ασχολούνται με πολύ καινούργια πράγματα και συμμετέχουν ενεργά στην ανάπτυξη της επιχείρησης χρησιμοποιώντας τεχνολογικά εργαλεία και αναλυτικά δεδομένα». Έστω όμως και αν, τη στιγμή αυτή στην Ελλάδα, οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν ακόμη προβλήματα επιβίωσης και έχουν ως πρωταρχικό στόχο τον περιορισμό του κόστους και την αύξηση της παραγωγικότητας του ανθρώπινου δυναμικού τους, «η μελέτη είναι ενδεικτική για τις τάσεις που πιθανότατα θα επηρεάσουν τον χώρο του Ανθρώπινου Δυναμικού και στη χώρα μας στο μέλλον».

Τις τάσεις αυτές έχουν δημιουργήσει οι τεχνολογίες όπως το cloud computing, τα κοινωνικά δίκτυα, οι κινητές ηλεκτρονικές συσκευές και οι μέθοδοι ανάλυσης δεδομένων ανθρώπινου δυναμικού (analytics).

Με το λογοπαίγνιο ότι το 2012 -έτος δίσεκτο (leap year)- οι επιχειρήσεις οφείλουν να κάνουν «μεγάλα βήματα» (leap - το πήδημα του βατράχου) προκειμένου «να βρεθούν μπροστά», προσδιορίζει ότι κάθε τμήμα HR και κάθε οργανισμός θα απαιτηθεί να κάνουν συγκεκριμένους συνδυασμούς επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό τους, αφού πρώτα αποφασίσουν ποιες και πόσες από τις οκτώ αυτές σημαντικές τάσεις τους επηρεάζουν περισσότερο. «Αν η επιχείρησή σας τρέχει ολοταχώς προς τη μεταψηφιακή εποχή, τότε ευθυγραμμισθείτε και ενσωματώστε το cloud, τα κοινωνικά δίκτυα, τις κινητές ηλεκτρονικές συσκευές και τα analytics. Εάν ο διευθύνων σύμβουλος δώσει το έναυσμα για μια καινούργια δέσμευση της εταιρείας σας για ανάπτυξη, τότε «ανασκουμπωθείτε» για να ανταποκριθείτε σε εκείνες τις τάσεις που υποστηρίζουν τη συγκεκριμένη αυτή προτεραιότητα».

Πρώτη τάση που αναφέρεται είναι τα κοινωνικά δίκτυα και οι κινητές ηλεκτρονικές συσκευές στους χώρους της εργασίας, οι οποίες ενισχύουν τις δυνατότητες παροχής υπηρεσιών HR. Δίνουν δηλαδή την ευκαιρία στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού να δημιουργήσει κοινότητες, τα μέλη των οποίων ανταλλάσσουν πληροφορίες και γνώσεις, ενώ παράλληλα μπορεί να παρέχει στους εργαζόμενους άμεση αλλά ανεπίσημη επικοινωνία. Επιπλέον, η πρόσβαση είναι εύκολη από οποιοδήποτε σημείο του κόσμου. Η τεχνολογία του cloud computing μπορεί να μεταβάλει τον τρόπο λειτουργίας μιας επιχείρησης. Δηλαδή, τα δεδομένα

και μεγάλο μέρος του λογισμικού της βρίσκονται εκτός του οργανισμού και η πρόσβαση σε αυτά γίνεται μέσω Διαδικτύου. Κάτι, που έχει άμεσο αντίκτυπο σε πολλούς τομείς της επιχείρησης. Οχι μόνο μεταβάλλει τη φύση της εργασίας αλλά, ταυτόχρονα, επιταχύνει τον ρυθμό της αλλαγής στον οργανισμό. Ευθύνη του HR είναι να βοηθήσει τον οργανισμό να προσαρμόσει ανθρώπους και διαδικασίες, έτσι ώστε να λειτουργούν αποτελεσματικότερα στο αναδυόμενο αυτό περιβάλλον.

Τα πλέον προηγμένα εργαλεία και τεχνικές για τον προγραμματισμό του Ανθρώπινου Δυναμικού (analytics) καθιστούν δυνατόν για τους οργανισμούς ακόμη και να προβλέπουν το μέλλον -όπως η predictive modeling- αλλά και να καταλήγουν σε εστιασμένες λύσεις σχετικά με τον σχεδιασμό και τον προγραμματισμό του ανθρώπινου δυναμικού τους. Η αξιοποίηση των τελευταίων αναλυτικών εργαλείων και τεχνικών βελτιώνει τον τρόπο προσέλκυσης, διακράτησης και επιβράβευσης των εργαζομένων, την παραγωγικότητα και τη διαχείριση των κινδύνων. *(Θόδωρος Κατσανέβας – Ιωάννα Τσιαπαρίκου, Εφαρμοσμένη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκδόσεις Πατάκη)*

Ανάπτυξη

Και, επειδή το 2012 η ανάπτυξη είναι προτεραιότητα, η ανάπτυξη της επιχείρησης αποτελεί -σε διεθνές επίπεδο- προτεραιότητα για τους διευθύνοντες συμβούλους, CEOs. Από την πλευρά του το HR ενισχύει τον στόχο αυτό μέσα από τρεις τομείς: τις αναδυόμενες αγορές, τις συγχωνεύσεις και εξαγορές και, τρίτον, μέσα από την καινοτομία. Σημαντικός είναι ο ρόλος του HR και στην κυρίαρχη τάση, που είναι η επιχείρηση παγκοσμιοποίηση. Δηλαδή, τη στροφή πολλών επιχειρήσεων στη δημιουργία λειτουργικών μοντέλων που θα εφαρμόζονται σε παγκόσμιο επίπεδο, ενώ η χώρα - έδρα της εταιρείας να αποτελεί, απλώς, μία από τις πολλές αγορές. Αυτονόητος λοιπόν ο σημαντικός ρόλος του HR στη μεταβολή αυτή.

Επιχειρηματικοί κίνδυνοι

Το HR καλείται επίσης να δημιουργήσει την επόμενη γενιά των ηγετών που θα οδηγήσουν στη μελλοντική ανάπτυξη. Μια τάση, που περιγράφεται ως ο δρόμος προς

την κορυφή με διαδικασίες fast track για την ανάπτυξη των πολλά υποσχόμενων ταλέντων της εταιρείας. Προηγείται όμως το να αποσαφηνίσει το περιεχόμενο των εννοιών «μεγάλες δυνατότητες» και «υψηλή απόδοση». Και, επειδή οι κίνδυνοι κάθε άλλο παρά μειώνονται και το περιβάλλον γίνεται περισσότερο αβέβαιο, το HR καλείται και πάλι να ανταποκριθεί στην τάση, ότι οι άνθρωποι σχετίζονται με τον επιχειρηματικό κίνδυνο και να επεκτείνει τον ρόλο του στη διαχείριση του επιχειρησιακού κινδύνου. Κάτι, που πολλές μεγάλες εταιρείες εφαρμόζουν, ενώ και οι περισσότερες επιχειρήσεις συνειδητοποιούν ότι οι άνθρωποι είναι ο πυρήνας του κάθε μεγάλου ρίσκου τουλάχιστον ως κομμάτι της λύσης. Τέλος, η εξασφάλιση αποτελεσματικών πωλήσεων αναφέρεται ως η όγδοη κυρίαρχη τάση, με το σκεπτικό ότι σε ένα πολυ-καναλικό περιβάλλον πωλήσεων, αναδύεται η ανάγκη ενός νέου τύπου ομάδας πωλήσεων, η οποία θα έχει εκπαιδευθεί για να λειτουργεί αποτελεσματικά στον νέο αυτό τύπο περιβάλλοντος.

Έξι ιδιότητες που ενδημούν στους αποτελεσματικούς ηγέτες

Έστω και αν «η ηγεσία φαίνεται να είναι περισσότερο τέχνη και λιγότερο επιστήμη», ωστόσο, η μελέτη της Deloitte αναφέρει στοιχεία της Kaisen Consulting Ltd, που αποκαλύπτουν έξι συγκεκριμένες ιδιότητες που ενδημούν στους αποτελεσματικούς ηγέτες:

- Προωθούν τον ανταγωνισμό και την καινοτομία.
- Αναπτύσσουν σταθερές σχέσεις και κερδίζουν τους ανθρώπους χωρίς να κάνουν χρήση της θέσης τους.
- Θέτουν όραμα, το επικοινωνούν αποτελεσματικά και οδηγούν τους άλλους προς αυτό.
- Πετυχαίνουν αποτελέσματα από τις επιδόσεις των άλλων.
- Αναπτύσσουν τους ανθρώπους τους μακροπρόθεσμα.
 - Εμπνέουν τους άλλους να τους ακολουθήσουν και δημιουργούν πρότυπο συνεργασίας.

Οι εταιρείες θα πρέπει κατά προτεραιότητα να επενδύουν σε άτομα που διακρίνονται για τις εξής δεξιότητες:

- Προχωρούν είτε ανταποκρίνονται σε αλλαγές και βλέπουν την αβεβαιότητα ως ευκαιρία.
- Σκέπτονται γρήγορα και ευέλικτα.
- Προσαρμόζονται σε εναλλαγές διαπροσωπικών απαιτήσεων.
- Προσαρμόζουν την προσωπική εστίασή τους, ώστε να είναι αποτελεσματικοί σε μεταβαλλόμενα περιβάλλοντα.

Παγκοσμιοποίηση

Η παγκοσμιοποίηση αφορά την τάση των επιχειρήσεων να επεκτείνουν τις πωλήσεις τους, την ιδιοκτησία, την παραγωγή τους σε αγορές στο εξωτερικό. Μεγαλύτερη παγκοσμιοποίηση σημαίνει πιο μεγάλος ανταγωνισμός, περισσότερες πιέσεις που έχουν οι επιχειρήσεις για να μπορούν αν είναι «παγκοσμίου επιπέδου» να μειώσουν το κόστος, να είναι οι εργαζόμενοι πιο παραγωγικοί, να κάνουν λιγότερο δαπανηρά και καλύτερα πράγματα. Οι απαιτήσεις αυτές ασκούν πίεση στους σε εργοδότες και επιτελεία ΔΑΔ ώστε να καθιερωθούν πρακτικές που έχουν στόχο να δίνουν οι εργαζόμενοι τον καλύτερό τους εαυτό.

Η ανάγκη για υψηλή απόδοση των εργαζομένων γίνεται όλο και πιο αναγκαία και είναι σημαντικό οι επαγγελματίες της ΔΑΔ να γνωρίζουν τους παράγοντες που συνεισφέρουν στην υψηλή απόδοση των εργαζομένων και να τους εξασφαλίζουν στην καθημερινή τους πρακτική. Πρέπει να γνωρίζουν πολλούς τρόπους ώστε να διαχειριστούν μειώσεις προσωπικού, αλλά και οργανωτικές αλλαγές που είναι πολύ συχνές. Επίσης να γνωρίζουν για την δημιουργία της παγκοσμιοποιημένης κουλτούρας, τα θέματα ομαδικών συνεργασιών σε μικρές ή μεγάλες ομάδες, την μάθηση στην πράξη, την δημιουργία σχέσεων σε προσωπικό αλλά και οργανωτικό επίπεδο, την εξισορρόπηση της εργασιακής και προσωπικής ζωής, τις διαφοροποιημένες σχέσεις εξουσίας που προκύπτουν και πως αυτές επηρεάζουν την παρακίνηση και τη δέσμευση των εργαζομένων.

Μεγάλο ποσοστό της ΔΑΔ δήλωσαν πως απολαμβάνουν την εργασία τους και αν επέλεγαν από την αρχή καριέρα αυτή θα ήταν πάλι στον κλάδο του ανθρώπινου δυναμικού επειδή θεωρούν πως βρίσκονται στην καρδιά των επιχειρηματικών εξελίξεων και έχουν την ευκαιρία να κάνουν τη διαφορά.

1.3 Η Σύγχρονη Διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού



A) Σύγχρονες μορφές ηγεσίας:

Σε μια εποχή που ζούμε όπως η σημερινή τα στελέχη που εκπαιδεύονται έχουν ως ρόλο να διαδραματίσουν πολλά σύνθετα και πολύπλοκα πράγματα και αυτό έχει ως αποτέλεσμα πως πρέπει να καλλιεργούν και να ανανεώνουν τις πνευματικές και επαγγελματικές τους δεξιότητες, να αξιοποιούν τα πορίσματα και τις εμπειρίες όχι μόνο στον ευρύτερο χώρο των παιδαγωγικών επιστημών αλλά και τις επιστήμες που ασχολούνται με την διοίκηση και το management.

Για να αναπτυχθούν οι μορφές ηγεσίας και αναδειχτεί η ποιοτική ηγεσία στις εκπαιδευτικές μονάδες, πρέπει να αντιμετωπίζονται ως περίπλοκοι οργανισμοί, με όλα τα χαρακτηριστικά που μπορούν να συναντήσουν στους βιομηχανικούς και εμπορικούς οργανισμούς, γιατί είναι μια αναγκαιότητα που πηγάζει από τη διεθνή εμπειρία.

Σήμερα τα στελέχη (Σχολικοί Σύμβουλοι, Προϊστάμενοι Διευθύνσεων και Γραφείων, Διευθυντές Σχολικών Μονάδων), πέρα από τις επαγγελματικές εμπειρίες και τις προσωπικές αλλά και την γνώση τους που είναι εξειδικευμένη και που κατακτήθηκε

με τρόπο συχνά ευκαιριακό και αποσπασματικό, υπάρχει η ανάγκη να εξοικειωθούν με βασικές αρχές και πρακτικές του εκπαιδευτικού management, της διοίκησης και διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, της διοίκησης και διαχείρισης εκπαιδευτικών συστημάτων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα πως χρειάζεται να αναληφθεί και καταβληθεί προσπάθεια διασφάλισης ποιοτικών πρακτικών και διαδικασιών ανάπτυξης σύγχρονου management μέσα από ένα πρόγραμμα που να επιμορφώνει τα στελέχη.. Έτσι, με αυτό τον τρόπο στο ανθρώπινο δυναμικό της πρώτης γραμμής, τους εκπαιδευτικούς, πρέπει να παρέχεται άρτια εξυπηρέτηση, για να μπορούν και αυτοί με τη σειρά τους να προσφέρουν ποιοτικά ανώτερη και αποτελεσματικότερη εκπαίδευση.

Οι σύγχρονες μορφές ηγεσίας, στην προσπάθεια αναβάθμισης της ποιότητας του ανθρώπινου δυναμικού, πρέπει καταρχήν:

- Να μπορούν να θέτουν στόχους να τους οριοθετούν για να έχουν πλήρη συνείδηση της κατεύθυνσης που ακολουθούν. Να ξέρουν να καθορίζουν την οργανωτική δομή σύμφωνα με τις απαιτήσεις των στόχων και όχι από τη διοικητική δύναμη, την εξουσία ή την ανάγκη της συμμόρφωσης.
- Να έχουν τη γνώση να επιλύουν τα προβλήματα και να λαμβάνουν τις αποφάσεις μέσα σε πνεύμα συνεργασίας να στηρίζονται πιο πολύ στην αναγκαία και ορθή προσέγγιση της πληροφόρησης και του κοινού συμφέροντος.
- Να έχουν την ευχέρεια να διαχειρίζονται το ανθρώπινο δυναμικό με σεβασμό και να γνωρίζουν την ταυτότητά του, το κύρος και την εργασιακή προσφορά, συμβάλλοντας έτσι στην καλύτερη οργάνωση αλλά και τη διευκόλυνση του έργου του και την αντικειμενικότερη αξιολόγηση.
- Να αντιλαμβάνονται την ανάγκη για την ένταξη της σχολικής μονάδας στο εξωτερικό περιβάλλον, εντοπίζοντας έτσι όλες τις απαιτήσεις του περιβάλλοντος που συνεχώς αλλάζουν και εναρμονίζοντας την αντίστοιχη ανταπόκριση, σαν το σχολείο να έχει μάτια και αυτιά ανοιχτά και να μπορεί να διαισθάνεται τι συμβαίνει στην κοινωνία.

Η ικανότητα που έχουν τα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας να μπορούν να αφομοιώνουν κάθε νέο με τέτοιο τρόπο, ώστε να έχουν τη δυνατότητα να διαιωνίζουν τα ήδη υπάρχοντα πρότυπα εργασίας, είναι ίσως το πιο μεγάλο πρόβλημα στο έργο επιμόρφωσης των «εκκολαπτόμενων» ηγετών εντοπίζοντας την εκπαίδευσή

τους σε ένα νέο τρόπο σκέψης και συμπεριφοράς, ώστε να αφήσουν για πάντα στο παρελθόν παλιές και στερεότυπες αντιλήψεις. Οι δεξιότητες των ηγετών μπορούν να αποκτηθούν μέσα από την εκπαίδευση και την προσπάθεια. Οι καιροί αλλάζουν κάθε τόσο και η ποιοτική διοίκηση χρειάζεται στελέχη που να έχουν χαρακτηριστικά καλού manager και εκπαιδευτή, με μεγάλη και ιδιαίτερη έμφαση στη συνέπεια, την υπευθυνότητα και τη διαλλακτικότητα. Απαιτεί επαγγελματικά στελέχη που να διαθέτουν όραμα και να επιχειρούν καινοτόμες προσεγγίσεις των θεμάτων, οπλισμένα με πολλή υπομονή και θέληση.

B) Εκπαίδευση και κατάρτιση

Η επιμόρφωση αλλά και η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού, για να μπορεί να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις της «ποιοτικής» διοίκησης, αποτελεί βασικό συστατικό των εκπαιδευτικών οργανισμών που θέλουν και χρειάζονται ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού είναι ένα μέτρο στρατηγικής και δεν πρόκειται για κάλυψη κάποιων αναγκών του παρόντος, που ήδη αποτελούν παρελθόν. Οι επιμορφωτικές ανάγκες πρέπει να γίνονται με βάση τις μελλοντικές εξελίξεις, ώστε να ανταποκρίνονται στα ποιοτικά χαρακτηριστικά των νέων εξελίξεων των ερευνητικών δεδομένων και της παιδαγωγικής.

Η στρατηγική της επιμόρφωσης πρέπει να είναι μια συντονισμένη και συστηματική εργασία, που να έχει σκοπό τη σταθερή αναβάθμιση των γνώσεων και των ικανοτήτων του εκπαιδευτικού δυναμικού, για να είναι πιο αποτελεσματική η επίτευξη των στόχων της ποιοτικής εκπαίδευσης.

Η συνεχής εκπαίδευση συμβάλλει στο να μπορούν να είναι συγχρονισμένοι με τις νέες εξελίξεις της γνώσης και επιβεβαιώνουν την ανάπτυξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων κατά τρόπο συνεχή και εξελικτικό. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αποτελεσματικότητα της δράσης τους, ώστε να μπορούν να χειρίζονται τη νέα γνώση με τέτοιο τρόπο που να βελτιώνεται η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Γ) Επικοινωνία

Η επικοινωνιακή πολιτική είναι σοβαρό στοιχείο στη λειτουργία των οργανισμών και ιδιαίτερα αυτών που έχουν ως επιθυμία να βελτιώσουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η επικοινωνία είναι πηγή τροφοδότησης και για να είναι

πιο αποτελεσματική πρέπει να κατανοηθεί η έννοιά της, να επεκτείνεται σε όλα τα επίπεδα. Δεν πρέπει όμως να περιορίζεται μόνο μεταξύ των μελών του εκπαιδευτικού οργανισμού, αλλά πρέπει και μεταξύ αυτών και του μαθητικού δυναμικού και του εξωτερικού περιβάλλοντος του σχολείου. Η αρχική συστηματική ανάλυση αντιμετώπιζε τις οργανώσεις ως κλειστά συστήματα χωρίς καμιά μορφή επικοινωνίας με το εξωτερικό περιβάλλον. Το μοντέλο του ανοικτού συστήματος αντιμετωπίζει τις οργανώσεις ως πολύπλευρες και πολύμορφες οργανωτικές οντότητες, που βρίσκονται με το εξωτερικό περιβάλλον μέσα από μια σχέση αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης. Ο σύλλογος γονέων και κηδεμόνων κάθε σχολείου, οι σχολικοί σύμβουλοι, τα όργανα λαϊκής συμμετοχής και οι άτυπες πολιτικές διασυνδέσεις του σχολείου, είναι κάποιες από τις επικοινωνιακές γραμμές που συμβάλλουν στην αναβάθμιση της επικοινωνιακής πολιτικής και μπορούν να βοηθήσουν στη βελτίωση της ποιότητας των εκπαιδευτικών υπηρεσιών.

Αρχή και ανάγκη της επικοινωνίας, στη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, αποτελεί η συμμετοχή του ανθρώπινου δυναμικού στον καθορισμό και την κατανόηση των εκπαιδευτικών αναγκών και πρακτικών. Όταν δεν υπάρχει η κατανόηση αυτή τότε δεν υπάρχει και η επικοινωνία. Η παραπάνω βασική αρχή, για να είναι αποτελεσματική, πρέπει να συνδέεται με την αρχή της σαφήνειας, την αρχή της επίτευξης ενός συγκεκριμένου αποτελέσματος ή στόχου, την αρχή της προσοχής του περιεχομένου και των επόμενων ενεργειών που προκύπτουν από αυτήν, την αρχή της αμφίδρομης ροής των πληροφοριών.

Ακόμη πρέπει να τονίσουμε ότι στη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας μεγάλη έμφαση πρέπει να δίνεται στην πολιτική ανοικτής επικοινωνίας, δηλαδή στις ενημερωτικές συναντήσεις διευθυντών εκπαιδευτικών μονάδων, για τον καθορισμό των ποιοτικών στόχων, τη συστηματική εσωτερική επικοινωνία στην εκπαιδευτική μονάδα, με εκπαιδευτικού περιεχομένου έντυπο που θα φθάνει σε όλους τους εκπαιδευτικούς και γενικά κάθε έντυπο που θα διοχετεύει μηνύματα και πληροφορίες στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον της εκπαιδευτικής μονάδας.

Δ) Αμοιβές και αναγνώριση

Στους οργανισμούς Διοίκησης «Ολικής Ποιότητας» δίνεται μεγάλη έμφαση στην επιβράβευση των αποτελεσμάτων, με τη χρησιμοποίηση ως αμοιβής των εσωτερικών

κινήτρων και της αναγνώρισης.

Στην εποχή που υπάρχει μεγάλη παραπληροφόρηση, οι άνθρωποι αναζητούν και στο εργασιακό περιβάλλον περισσότερο νόημα, σκοπό και αξία. Πιο πολλές ή υψηλότερες αμοιβές μπορούν περισσότερο να παροτρύνουν το ανθρώπινο δυναμικό να εργαστεί πιο σκληρά, δεν προεξοφλούν όμως ότι θα εργαστεί περισσότερο δημιουργικά και ποιοτικά από πριν, δηλαδή οι υψηλότερες αποδοχές δεν οδηγούν απαραίτητα και σε ανώτερη ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Σύμφωνα με την πυραμίδα του Maslow, οι ανθρώπινες ανάγκες εξελίσσονται από βασικές, υλικές, ανάγκες σε συναισθηματικές και πνευματικές ανάγκες.

Οι απολαβές, όπως η εκτίμηση, η αγάπη για την εκπαίδευση και από την εκπαίδευση, κοινωνική αναγνώριση, επιτυχία, εξέλιξη, , δικαιοσύνη και βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής ζωής είναι μεγάλα κίνητρα τα οποία μπορούν να οδηγήσουν σε πολύ καλά αποτελέσματα.

Τέλος, ενθαρρύνεται η συνεργασία και όχι ο ανταγωνισμός, επιβραβεύεται η ανάπτυξη πρωτοβουλιών και καινοτόμων προσεγγίσεων των εκπαιδευτικών και οργανωτικών προβλημάτων. Τα πιο πάνω κίνητρα, όταν συνδυαστούν με την ανάπτυξη μορφών ηγεσίας κατάλληλης εκπαίδευσης και κατάρτισης αποτελεσματικής επικοινωνιακής πολιτικής, κάνουν δυνατότερη την προσπάθεια ανάδειξης «ποιοτικής διοίκησης» του ανθρώπινου δυναμικού.

E) Μέτρηση αποτελεσματικότητας

Στην εκπαίδευση η μέτρηση της αποτελεσματικότητας με την μέθοδο της συγκέντρωσης πληροφοριακών δεδομένων που έχουν ως σκοπό να κατανοηθεί η λειτουργία των εκπαιδευτικών οργανισμών, εξειδικεύεται με την αποτίμηση ή αξιολόγηση του έργου του εκπαιδευτικού, του μαθητικού δυναμικού, των εκπαιδευτικών μεθόδων και των οργανωτικών διαδικασιών.

Αξιολόγηση του εκπαιδευτικού, και του εκπαιδευτικού έργου, είναι η διαδικασία μέσα από την οποία η εκπαιδευτική ηγεσία ενός σχολικού συστήματος ή μιας σχολικής μονάδας συλλέγει πληροφορίες, σε ότι έχει να κάνει με τη διδασκαλία και τους εκπαιδευτικούς ειδικότερα, καθώς και για το όλο μαθησιακό περιβάλλον της σχολικής μονάδας με σκοπό τη βελτίωσή τους.

Παράλληλα, η αξιολόγηση είναι η διαδικασία μέσα από την οποία η εκπαιδευτική ηγεσία μαζεύει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες που θα βοηθήσουν στο να ληφθούν

αποφάσεις σχετικά με αλλαγές στην κατάσταση του προσωπικού, όπως μισθολογική ή βαθμολογική αναβάθμιση και προαγωγή, λήψη μέτρων και βελτίωση των παρεχομένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων και άλλα. Η αξιολόγηση ως μέτρο μέτρησης της αποτελεσματικότητας είναι μια μορφή κοινωνικού ελέγχου και ο έλεγχος αυτός είναι απαραίτητος για τη διασφάλιση της ολικής ποιότητας της εκπαίδευσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο:

Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού εν καιρώ κρίσης



Η κρίση υπάρχει παντού. Όλα είναι διαφορετικά και οι προσδοκίες των ανθρώπων έχουν εκμηδενισθεί. Οι άνεργοι σε λίγο θα αυξηθούν και η ανάπτυξη δύσκολα θα μπορέσει να βρει το δρόμο της, διότι η ανεργία ενισχύει ακόμα περισσότερο την ανυπαρξία της ανάπτυξης. Το γεγονός αυτό δεν είναι απλό, αλλά είναι ένα γεγονός εσωτερικό και εξωτερικό και δεν έχει μόνο οικονομική διάσταση, αλλά και ηθική, κοινωνική και θεσμική διάσταση.

Αυτό δεν μας συνέβη ξαφνικά και αβάσιμα, αλλά δυστυχώς δημιουργήθηκε από τον τρόπο προσέγγισης, αντιμετώπισης και «χειρισμού» της ζωής, αλλά και από τις

προσεγγίσεις, τις στάσεις και τις συμπεριφορές, που ήταν εμφανέστατες κατά τη διάρκεια της τελευταίων χρόνων.

Η αυθαιρεσία, η αναλήθεια, η αδιαφάνεια, η σκοπιμότητα για το αντίθετο, η συστηματική πλεονεξία, η απαξίωση της ανθρώπινης ζωής, η απανθρωπιά, η πνευματική ξηρασία, η έλλειψη νοηματοδότησης του βίου, η έλλειψη αυτοκριτικής εγρήγορσης, η αναξιοκρατία, η αδιαφάνεια, η έλλειψη μέτρου και άλλα πολλά θεωρούνται στη σημερινή πραγματικότητα αυτονόητα και επιβεβλημένα, ενώ τα αντίθετά τους θεωρούνται ιδεολογήματα και ιδεαλιστικές προλήψεις. Επίσης υπάρχει και το φαινόμενο, ο άνθρωπος που κοσμεύεται από τα αντίθετα, περιθωριοποιείται, υποτιμάται, αποβάλλεται και διώκεται ως μίasma.

2.1 Ο ρόλος της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού

Σήμερα σε όλες τις δραματικές καταστάσεις, που περνά η επιχείρηση, η οικονομία, η κοινωνία και οι θεσμοί, ο ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων πρέπει να επαναπροσδιοριστεί στο πλαίσιο των συνθηκών, που διαμορφώνονται και χρειάζονται μεγάλες και γρήγορες αλλαγές, για να μπορέσει, μέσα από ένα καινούργιο πρίσμα, να μπει στη νέα πραγματικότητα και στους νέους προκλητικούς στόχους, διαφορετικά θα «σέρνεται» μη μπορώντας να λύσει τα προβλήματα, που ορθώνονται απειλητικά μπροστά της και ας μη ξεχνάμε, ότι ο λόγος ύπαρξης της είναι η λύση των ανθρώπινων προβλημάτων μέσα στο πλαίσιο της λειτουργίας και της εργασίας της επιχείρησης.

Οι πιο σημαντικές λειτουργίες της ΔΑΔ περιλαμβάνουν όλες εκείνες που για τις οποίες ιδρύθηκαν τα τμήματα προσωπικού για παράδειγμα η ανάλυση και ο προγραμματισμός θέσεων εργασίας, η προσέλκυση και η επιλογή προσωπικού, οι αμοιβές και οι παροχές, η υγιεινή και η ασφάλεια, η αξιολόγηση του προσωπικού και αρκετές άλλες που αντικατοπτρίζουν την μεγάλη σημασία του τμήματος σήμερα στις επιχειρήσεις. Οι λειτουργίες αυτές της ΔΑΔ είναι η δημιουργία μια κατάλληλης οργανωτικής κουλτούρας που συνιστά την βελτίωση της ομαδικής συνεργασίας, της εσωτερικής επικοινωνίας, της διαχείρισης της γνώσης, τη φιλοσοφία και το όραμα της ανώτατης διοίκησης, τα προγράμματα ολικής ποιότητας, την ανάπτυξη της ηγεσίας τα συστήματα ενδυνάμωσης.

Κατά τον Ulrich (1997), η σύγχρονη ΔΑΔ καλείται να παίζει ρόλους οι οποίοι

πρέπει να ισορροπήσουν στο παρόν και στο μέλλον να δίνουν έμφαση τόσο στις διαδικασίες όσο και στους ανθρώπους.

Σύγχρονοι ρόλοι της ΔΑΔ



Ένα στέλεχος της σύγχρονης ΔΑΔ θα πρέπει να είναι υπέρμαχος των εργαζομένων, φορέας αλλαγών, ένας ικανός διαχειριστής αλλά και στρατηγικός εταίρος. Ο πρώτος ρόλος γίνεται εύστοχος όταν εξασφαλίζονται ικανές αλλαγές και αφοσιωμένοι συνεργάτες, ο δεύτερος εκπληρώνεται μέσα από την επίτευξη αλλαγών στους ανθρώπους στην κουλτούρα της επιχείρησης, ο τρίτος μέσα από τον σχεδιασμό την υλοποίηση των αποτελεσματικών πρακτικών ενώ ο τέταρτος μέσα από την επίτευξη επιχειρησιακών αποτελεσμάτων.

Οι ρόλοι της ΔΑΔ μπορούν να διαχωριστούν σε τρεις, στο στρατηγικό, στο συμβουλευτικό – αναπτυξιακό και στο διοικητικό – εκτελεστικό. Στο παρελθόν και στο παρόν επικρατεί ο διοικητικός - εκτελεστικός. Είναι φανερό πως με την την τεχνολογία να αναπτύσσεται ο ρόλος αυτός που έχει η ΔΑΔ θα περιοριστεί και θα αναβαθμιστούν πολύ οι άλλοι δυο.

Η διοίκηση των ανθρώπινων πόρων βρίσκεται αντιμέτωπη με πολλές προκλήσεις όπως η οικονομική αστάθεια, η παγκοσμιοποίηση, οι δημογραφικές μετατοπίσεις, οι ανταγωνιστικές πιέσεις και έχει ως αποστολή της να ενισχύσει την αλλαγή και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας αλλά και την απόδοση της οργάνωσης.

Ο προγραμματισμός του ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο, που να συμβαδίζει με την γενικότερη στρατηγική της επιχείρησης, με τις ανάγκες αλλά και τις ελλείψεις. Μια από τις σημαντικότερες λειτουργίες της διοίκησης ανθρώπινων πόρων είναι η εκπαίδευση και ανάπτυξη. Η εκπαίδευση και ανάπτυξη συμβάλλει στην βελτίωση της απόδοσης των εργαζόμενων και στην συνολική ανάπτυξη του οργανισμού, στην παρακίνηση των εργαζομένων και στην δημιουργία κινήτρων για την παραμονή τους στην επιχείρηση και στην ενδυνάμωση των εργαζομένων. Πρέπει να γίνεται από κατάλληλα εκπαιδευμένα στελέχη και ακολουθεί κάποια συγκεκριμένα βήματα.

Γενικότερα ο ρόλος του τμήματος της διοίκησης ανθρώπινων πόρων είναι «να βοηθά την οργάνωση να πετύχει τους στόχους της, αναλαμβάνοντας πρωτοβουλία, κάνοντας παρεμβάσεις και παρέχοντας καθοδήγηση και υποστήριξη σε κάθε θέμα που αφορά στους υπαλλήλους της». Ο γενικός αυτός ρόλος μπορεί να έχει πολλές διαστάσεις και έτσι το τμήμα ανθρώπινων πόρων να λειτουργεί ως:

- Επιτελείο στρατηγικής
- Συναρμόδια υπηρεσία
- Εσωτερικός σύμβουλος
- Υπηρεσία υποστήριξης
- Υπηρεσία εποπτείας

2.2 Ο σημερινός ρόλος και η προβληματική διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού της εκπαίδευσης



Είναι συνεχές και πιο εμφανές το γεγονός και γίνεται αποδεκτό ότι η αλλαγή της οργανωτικής κουλτούρας, βασικός άξονας της οποίας είναι η ανάπτυξη μορφών ηγεσίας, ικανών να διασφαλίσουν

και να «ενδυναμώσουν» τη δημιουργικότητα του ανθρώπινου δυναμικού, συναντάται στους βασικούς συντελεστές της ποιοτικά αναβαθμισμένης και παιδαγωγικά ολοκληρωμένης, παρεχόμενης εκπαίδευσης.

Το απλό μοντέλο που ήθελε το Διευθυντή της εκπαιδευτικής μονάδας περισσότερο να διεκπεραιώνει, φαίνεται ότι δεν μπορεί να προσφέρει, σε μια εποχή που η κοινωνία χρειάζεται πιο αποτελεσματική και πιο αποδοτική εκπαίδευση.

Σημαντική παραδοχή της αποτελεσματικότερης εκπαιδευτικής διοίκησης, είναι η ιδέα της «ενδυνάμωσης» του έργου της. Η «ενδυνάμωση» του εκπαιδευτικού αποτελέσματος ως ανθρωποκεντρική πολιτική αποτελείται από δυο σκέλη:

Το ένα σκέλος της είναι η «μεταχείριση» του ανθρώπινου εκπαιδευτικού δυναμικού, για να μπορεί με την κατάλληλη παρακίνηση να διαδραματίσει αποφασιστικό ρόλο στην αναβάθμιση του εκπαιδευτικού αποτελέσματος.

Το άλλο σκέλος είναι η προσπάθεια για τη διέγερση της φαντασίας και την ανταμοιβή της δημιουργικής σκέψης, όταν αυτή μετουσιώνεται σε μετρήσιμο αποτέλεσμα, την ανάπτυξη δημιουργικών στελεχών.

Εκείνο το στοιχείο της ικανότητας για ανάπτυξη δημιουργικών στελεχών, η ανταπόκριση δηλαδή στον αναβαθμισμένο ρόλο που συνεπάγεται η «ενδυνάμωση», είναι ένα από τα πιο δύσκολα στοιχεία κατά την προσπάθεια υλοποίησης της ιδέας αυτής και εκείνο που έχει την ευθύνη για την εφαρμογή της ιδέας «ενδυνάμωσης».

Στοιχεία της δυσκολίας είναι κυρίως η απαίτηση από άτομα που έχουν επιλεγεί, εκπαιδευτεί, εργαστεί και αξιολογηθεί μέσα σε ένα παλαιό σύστημα αξιών και απαιτήσεων, να αλλάξουν και να λειτουργήσουν διαφορετικά.

Αν συμφωνήσουμε ότι «ποιότητα» σημαίνει ικανότητα του εκπαιδευτικού δυναμικού να παρέχει αποτελεσματική εκπαίδευση, τότε πρέπει με τη σειρά του να έχουν και «ποιότητα» διοίκησης, δηλαδή καθοδήγηση, παρακίνηση, αξιοποίηση, επιμόρφωση, καταλήγοντας στο ότι η αλυσίδα φθάνει στην ανώτατη ηγεσία της εκπαίδευσης μέσω της απαίτησης για ποιοτικό ή αποτελεσματικό management.

Η εκπαίδευση όπως και η επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού με τις οποίες θα μπορεί ανταπεξέλθει στις ανάγκες της ποιοτικής διοίκησης αποτελεί ένα βασικό στοιχείο των εκπαιδευτικών οργανισμών που έχουν στόχο την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η επιμόρφωση του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί σημαντικό παράγοντα διότι οι επιμορφωτικές ανάγκες είναι σωστό και σημαντικό να διαμορφώνονται με βάση τις μελλοντικές εξελίξεις για να μπορούν να

ανταποκρίνονται στα ποιοτικά χαρακτηριστικά των νέων εξελίξεων των ερευνητικών δεδομένων και της παιδαγωγικής. Η στρατηγική της επιμόρφωσης πρέπει να έχει μια συντονισμένη και συστηματική διαδικασία ώστε να αποβλέπει στην αναβάθμιση των γνώσεων, των ικανοτήτων του εκπαιδευτικού δυναμικού για να είναι αποτελεσματική η επίτευξη των στόχων της ποιοτικής εκπαίδευσης.

Η συνεχής εκπαίδευση συμβάλλει στο να υπάρχει συγχρονισμός με τις νέες εξελίξεις της γνώσης και να επιβεβαιώνεται η ανάπτυξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων με τρόπο συνεχή και εξελικτικό. Αυτό έχει στόχο την αποτελεσματικότερη δράση για να μπορούν να χειριστούν τη νέα γνώση με τρόπο που να βελτιώνεται η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

2.3 Από την Διοίκηση προσωπικού στην Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων

Κατά την διάρκεια του 1980 είχε αναπτυχθεί μια νέα προσέγγιση της Διοίκησης Προσωπικού, η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων η οποία είναι μια ιδιαίτερη προσέγγιση της διοίκησης της απασχόλησης, η οποία είχε στόχο να δημιουργήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μέσω της στρατηγικής ενεργοποίησης ενός πιστού ικανού εργατικού δυναμικού χρησιμοποιώντας ένα ολοκληρωμένο φάσμα πολιτισμικών, διαρθρωτικών και προσωπικών τεχνικών. Η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων αντιμετωπίζει το προσωπικό όχι σαν κόστος αλλά ως ένα περιουσιακό στοιχείο στο οποίο η οργάνωση πρέπει να επενδύσει.

Επίσης δίνει έμφαση

- Στην αμοιβαιότητα δηλαδή στο σεβασμό και την ανησυχία και των δυο πλευρών διοίκησης και εργαζομένων.
- Στην ανάπτυξη των εργαζομένων στη δέσμευση απέναντι στις αρχές και στους στόχους της οργάνωσης.
- Στην στρατηγική ολοκλήρωση μεταξύ των στόχων της επιχείρησης και των στόχων που αφορούν στους ανθρώπινους πόρους.
- Σε κάθε ανάγκη να υπάρχει οργανωτική παιδεία που να εκφράζεται με διακηρύξεις αρχών και να ενισχύεται με την επιμόρφωση, την επικοινωνία και τις διαδικασίες διαχείρισης της απόδοσης.

Ο σχεδιασμός των λειτουργιών που συνιστούν την Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού είναι ευθύνη της Μονάδας Ανθρώπινου Δυναμικού της οργάνωσης ενώ στην άσκησή τους εμπλέκονται τόσο η Μονάδα Προσωπικού όσο και οι προϊστάμενοι των επι μέρους μονάδων κάθε ιεραρχικού επιπέδου.

Το περιβάλλον, μέσα στο οποίο κινείται και «ζει» η σημερινή επιχείρηση, συνεχώς μεταβάλλεται και εντόνως ανταγωνίζεται. Με αυτούς τους ρυθμούς και με τις συνθήκες που επικρατούν δεν γίνεται να μην επηρεασθούν σε μεγάλο βαθμό η Διοίκηση των Ανθρωπίνων Πόρων των Επιχειρήσεων ή των Οργανισμών. Κυρίως, ο οξύς ανταγωνισμός, μεταξύ των επιχειρήσεων, οδηγεί, με μαθηματική ακρίβεια, σε μια βαθιά αναδιάρθρωση και επανεξέταση των δομών των επιχειρήσεων και των οργανισμών. Η όλη κατάσταση είναι φυσικό να επηρεάζει δραστικά το όλο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Οι αλλαγές, που συντελούνται, επικεντρώνονται στα παρακάτω σημεία : α) Στην μείωση κόστους. β) Στην ευελιξία του ανθρώπινου δυναμικού. γ) Στην εισαγωγή, επεξεργασία και υλοποίηση νέων μεθόδων εργασίας και Διοίκησης, με συμμετοχή και υποκίνηση των εργαζομένων. δ) Στην κατεύθυνσή τους, που πρέπει να προσανατολίζονται για να είναι ευέλικτες, με αποτέλεσμα να μειώνουν τα ιεραρχικά τους επίπεδα. ε) Στην εισαγωγή θεσμών μερικής απασχόλησης (part-time) και outsourcing.

Μπροστά σε όλες αυτές τις εξελίξεις η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων χρειάζεται βαθιές αλλαγές από τότε που πρωτοεμφανίστηκε. Αναφορικά με τον τομέα των Ανθρωπίνων Πόρων, μπορούμε να υπογραμμίσουμε την σοβαρή μετακίνηση και μετατόπιση της όλης δομής του. Για πολλά-πολλά χρόνια η κύρια ασχολία του τομέα αυτού ήταν η «διοίκηση και διευθέτηση των όρων εργασίας», τώρα πλέον είναι υποχρεωμένος να ασχοληθεί κύρια με μια άλλη επιχειρηματική αντίληψη. Άλλωστε και στην οικονομία έχουμε να κάνουμε με μια έντονη μεταστροφή από μια «διαχειριστική» σε μια επιχειρηματική αντίληψη..

Επίσης και το μάνατζμεντ έχει να προσφέρει εξίσου και στη νέα επιχειρηματική και στην ήδη υπάρχουσα διαχειριστική αντίληψη. (βλ. «Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα» του Peter F. Drucker). Αυτό το αποτέλεσμα της διαφοροποίησης του έργου αλλάζει και την ορολογία. Από το Διοικητικό «πηγαίνει»

στη Διοίκηση των Ανθρώπινων Πόρων. Σαν Διοικητικό κυρίως ασχολείται με την στρατολόγηση, την εκπαίδευση, την επιλογή του προσωπικού και την αξιολόγηση και την εξαγωγή της μισθοδοσίας του προσωπικού.

Σαν Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων οδηγείται πλέον στον ρόλο του συμβούλου. Ο Διευθυντής προσωπικού πλέον απομακρύνεται, κατά κάποιον τρόπο, από τον ρόλο του «μεσολαβητή» και «εισέρχεται» σ'ένα ρόλο συμβούλου, που στοχεύει στην στελέχωση του οργανισμού με τον απαιτούμενο αριθμό εργαζομένων, οι οποίοι έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις μέσα στο πλαίσιο των αναγκών της συγκεκριμένης Επιχείρησης.

Ο ρόλος του υπεύθυνου των Ανθρώπινων Πόρων είναι σίγουρα στρατηγικός, καθοριστικός και καταλυτικός. Η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, πρέπει να δουλεύει και να αντιμετωπίζει τις αλλαγές ως εσωτερικός σύμβουλος, που εξυπηρετεί τον εσωτερικό πελάτη. Ο ρόλος αυτός πρέπει να είναι συνυφασμένος με την επιχειρηματική αποτελεσματικότητα. Σήμερα, με τις πράγματι κοσμογονικές αλλαγές, γνωρίζουμε ότι την διαφορά μεταξύ των επιχειρήσεων δεν την κάνει η τεχνολογία, το προϊόν ή η διαχείριση του κεφαλαίου, γιατί πιστεύω ότι όλα αυτά είναι δυνατόν να τα αντιγράψουμε.

Την διαφορά την κάνουν οι άνθρωποι που αποτελούν τον σπάνιο και σημαντικότερο πόρο, ο οποίος δεν αντιγράφεται. Ο τρόπος και η μέθοδος, που οι άνθρωποι διοικούνται, δημιουργούν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Ο στρατηγικός ρόλος, όπως αναφέρθηκα παραπάνω, της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων, περιλαμβάνει την σύνδεση της επιχειρηματικής στρατηγικής με τις στρατηγικές της Διεύθυνσης Ανθρώπινων Πόρων, δια μέσου της ανάπτυξης Ικανοτήτων/Πόρων της οργάνωσης και τον τελικό σχεδιασμό πολιτικών, προγραμμάτων και πρακτικών για την υλοποίηση αυτών των στρατηγικών. Ο συμβουλευτικός και αναπτυξιακός ρόλος είναι ο ρόλος, που προσθέτει το μεγαλύτερο ποσοστό αξίας στην Επιχείρηση.

Προϋποθέτει να υπάρχουν στελέχη, της Διεύθυνσης Ανθρώπινων Πόρων, να έχουν ολοκληρωμένη γνώση των κανόνων λειτουργίας της αγοράς, των οικονομικών δεικτών και του ανταγωνισμού, σε συνδυασμό με τις διαθέσιμες ικανότητες, πρακτικές και γνώσεις των ατόμων, που απασχολεί ή που μπορεί να εξασφαλίσει η Επιχείρηση. Χρειάζονται ικανά στελέχη, όχι μόνο ελεγκτές, αλλά άτομα που να

επιλύουν προβλήματα και με επαγγελματική λήψη αποφάσεων. Χρειάζεται γνώση της κουλτούρας, της αποστολής, των αξιών και του όλου κλίματος της Επιχείρησης, με άμεσο σκοπό την καλύτερη αξιοποίησή τους για την χάραξη των πολιτικών της Επιχείρησης. Γνώση των αναγκών των ανθρώπων της Επιχείρησης καθώς επίσης και των αναγκών αυτής της ίδιας της Επιχείρησης και μετά δυνατότητα σχεδιασμού εκείνων των διαδικασιών, οι οποίες ικανοποιούν, κατά το μάλλον ή ήττον και τις δύο πλευρές, διατηρώντας ισορροπία ανάμεσα στις ανθρώπινες αξίες, την επαγγελματική δεοντολογία και την αδήριτη ανάγκη για αποτελεσματικότητα. Υπάρχει στο πλαίσιο αυτό, ακόμη, ένας σημαντικός ρόλος.

Την εύρεση τρόπων και μεθόδων, που να αποδεικνύεται ότι, σε μια εποχή, όπου η μείωση του κόστους αποτελεί το κύριο μέλημα, όπου οι επιχειρήσεις μειώνουν το προσωπικό τους, όπου οι συγχωνεύσεις, οι εξαγορές, οι μεικτές επιχειρήσεις, αλλάζουν συνεχώς το επιχειρηματικό σκηνικό, το παιχνίδι της ανταγωνιστικότητας, είναι δυνατόν να κερδηθεί, μόνο με δίκαιη και αντικειμενική αντιμετώπιση του Ανθρώπινου Παράγοντα. Όποιες αποφάσεις και αν ληφθούν και οπουδήποτε ληφθούν, η Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων είναι εκείνη, που θα κληθεί να τις υλοποιήσει, χρησιμοποιώντας όλη την πείρα και την ευαισθησία, που διαθέτει, ώστε να αποφευχθούν οι κλυδωνισμοί και οι αναταράξεις στις επιχειρήσεις.

Οι κυριότερες διαφορές μεταξύ της Διεύθυνσης Προσωπικού και της Διεύθυνσης Ανθρώπινων Πόρων είναι :

- Η Δ.Π. παρουσιάζεται σαν διοικητική διαδικασία, η οποία στοχεύει σε υφισταμένους. Η Δ.Α.Π. τονίζει και υπογραμμίζει την σημασία της ανάπτυξης των εργαζομένων και των διοικητικών στελεχών.
- Ο κύριος στόχος της Δ.Π. είναι η επίλυση καθημερινών προβλημάτων, όπως οι απουσίες και η ικανοποίηση από την εργασία, ενώ για την Δ.Α.Π. σημαντικότερα είναι τα αποτελέσματα, που επιτυγχάνονται σε επίπεδο ολόκληρου του οργανισμού, όπως η αποδοτικότητα, η ποιότητα και η σύνδεση με τους στρατηγικούς στόχους της Επιχείρησης.

- Η Δ.Α.Π. επικεντρώνει το ενδιαφέρον της και δίνει έμφαση στην κατανόηση της επιχειρησιακής κουλτούρας από τα ανώτερα στελέχη, για την καλύτερη διοίκηση της Επιχείρησης.

- Η Δ.Π. ενδιαφέρεται για την ατομική εργασία περισσότερο. Η Δ.Α.Π. καλλιεργεί την εργασία των ομάδων και της ευελιξίας. Η Διεύθυνση Ανθρωπίνων Πόρων αντικατοπτρίζει μια σύνθετη συνεργασία μεταξύ των δύο μερών, της Επιχείρησης και του ανθρώπινου δυναμικού της, τα οποία εξαρτώνται, όλο και περισσότερο, το ένα από το άλλο. Αυτό δίνει την εξήγησή του, γιατί πολλές από τις μεγάλες επιχειρήσεις επενδύουν στο Ανθρώπινο δυναμικό, ακόμη και στις δύσκολες οικονομικές περιόδους.

- Η Δ.Α.Π. βρίσκεται σ' ένα στάδιο σταθερής εξέλιξης και ανάπτυξης, έχοντας αναγνωριστεί, σαν μια σημαντική διοικητική λειτουργία, που συμμετέχει ισότιμα και εν πολλοίς παίζει καθοριστικό ρόλο στην επιτυχία μιας Επιχείρησης.

Μερικές από τις αλλαγές του εξωτερικού περιβάλλοντος, που έχουν άμεση σχέση με τη Διοίκηση των Ανθρωπίνων Πόρων συντελούν στην συνεχώς αυξανόμενη σημασία της και στην χώρα μας . Αυτές είναι :

- Ταχύτατες επιχειρηματικές αλλαγές και υψηλή αβεβαιότητα.
- Αύξηση του κόστους παραγωγής και υψηλές πιέσεις για αποδοτικότητα.
- Συνεχείς τεχνολογικές αλλαγές που αυξάνουν τη ζήτηση για νέες ειδικότητες.
- Σύνθετες επιχειρηματικές μονάδες με ποικιλία προϊόντων, επιχειρηματικών λειτουργιών, πελατών και αγορών.
- Ανάγκη για αυξημένη ευελιξία στην παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών.
- Εσωτερική αναδιάρθρωση επιχειρήσεων, οργανωτική ευελιξία, κατάργηση γραφειοκρατικών δομών, ομαδική συνεργασία, ανάληψη έργων .
- Αλλαγές στο εξωτερικό πλαίσιο λειτουργίας επιχειρήσεων (νομοθεσία, πολιτικές αλλαγές, συνδικαλισμός, κοινωνικός διάλογος).

- Αύξηση του ανταγωνισμού αλλά και της συνεργασίας σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

- Αλλαγές στους εργαζομένους , όπως υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο, ικανοποίηση ηθικών αναγκών και απαιτήσεις για υψηλότερη ποιότητα εργασίας και ζωής. Αυτές οι αλλαγές επιβάλλουν πειστικά την αύξηση της παραγωγικότητας, τη βελτίωση της ποιότητας και την ανάπτυξη νέων προϊόντων. Συγχρόνως οδηγούν στην αναγνώριση της σημασίας του ανθρώπινου δυναμικού, ως παράγοντα, που μπορεί όχι μόνο να βοηθήσει στην επιτυχία αλλά και να αποτελέσει μεγάλη απειλή και να κλονίσει τα θεμέλια της Επιχείρησης αν δεν τύχει της σωστής αντιμετώπισης. Τα τμήματα και τα ειδικευμένα στελέχη της Δ.Α.Π. καλούνται να καταβάλουν περισσότερη προσπάθεια προκειμένου να πετύχουν τη βελτίωση ποιότητας, την αύξηση της παραγωγικότητας, την ανάπτυξη των ηγετικών προσόντων, την καλλιέργεια της δημιουργικότητας και της αφοσίωσης στην οργάνωση.

Η χώρα μας ακολουθεί τις γενικές τάσεις των υπολοίπων ευρωπαϊκών κρατών. Δύο είναι τα θέματα που πρόκειται να απασχολήσουν εντονότατα την επόμενη Ζετία : πρώτον, η εκπαίδευση και η ανάπτυξη προσωπικού και δεύτερον, η αύξηση της αποδοτικότητας/παραγωγικότητας/ευελιξίας. Στην χώρα μας η Δ.Α.Π. σαν ξεχωριστή λειτουργία στρατηγικής σημασίας εμφανίζεται στη 10ετία του 1970.

Σήμερα έχει αναπτυχθεί σημαντικά στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις ενώ υπάρχει έντονη η τάση στις μικρότερες επιχειρήσεις να χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες συμβούλων που ειδικεύονται σε θέματα ανθρωπίνων πόρων και στα στελέχη να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά προγράμματα που προσφέρουν διάφοροι οργανισμοί .

Το μέλλον για τη Δ.Α.Π . ο ρόλος που καλείται να διαδραματίσει στα πλαίσια της Ελληνικής Οικονομίας είναι εξαιρετικά κρίσιμος και καθοριστικός. Τα θέματα ανθρώπινου δυναμικού, είτε τα χειρίζονται μεγάλα και εξειδικευμένα τμήματα σε συνδυασμό με τα στελέχη γραμμής στις μεγάλες επιχειρήσεις και οργανισμούς, είτε αποτελούν ευθύνη του επιχειρηματία/μάνατζερ στις μικρές, είτε ανατίθενται σε ειδικευμένους συμβούλους, αποτελούν το κλειδί της επιτυχίας της σύγχρονης Επιχείρησης.

Ο ρόλος όσων ασχολούνται με το ανθρώπινο δυναμικό είναι να βοηθήσουν την Επιχείρηση να ενστερνιστεί τη φιλοσοφία/νοοτροπία της Δ.Α.Π. που δεν είναι τίποτε άλλο από αναγνώριση της στρατηγικής σημασίας του ανθρώπινου παράγοντα, κατανόηση των αναγκών και της συμπεριφοράς του, αξιοποίηση των δυνατοτήτων του και παροχή ευκαιριών για ανάπτυξη, συμμετοχή και αμφίδρομη επικοινωνία.

Η Δ.Α.Π. στην χώρα μας σήμερα αναπτύσσεται σταθερά με υπευθυνότητα απέναντι στις Ευρωπαϊκές και διεθνείς προκλήσεις και με πλήρη συναίσθηση της ευθύνης που φέρει για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων αλλά και για την οικονομική και κοινωνική ευημερία των εργαζομένων στη χώρα μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο:

Κοινωνική ευαισθησία και εθελοντισμός



3.1 Ορισμός εθελοντή και εθελοντισμού

Εθελοντή ονομάζουμε εκείνον που εργάζεται ή επιλέγει να εργαστεί χωρίς να πάρει αμοιβή. Η εθελοντική εργασία, επιλέγεται ελεύθερα, είναι άμισθη, ωφελεί άλλους, είναι σε μη κερδοσκοπικό τομέα μόνο και η εθελοντική εργασία θα πρέπει να βασίζεται στη μη βία.

Εθελοντής είναι ο πολίτης που προσφέρει ανιδιοτελώς τον ελεύθερο χρόνο του ή τις γνώσεις του για χρήσιμες δράσεις προς όφελος άλλων χωρίς αντάλλαγμα. Έτσι ο εθελοντισμός ταυτίζεται με τη φιλανθρωπία κυρίως για να αποδώσει μια καινούργια αρετή, την αγάπη για τον συνάνθρωπο.

Το προφίλ του εθελοντή

- Να είναι οργανωμένος και εκπαιδευμένος.
- Να έχει εξειδικευτεί στον τομέα του για να μπορεί να προσφέρει τα μέγιστα τη στιγμή που θα του ζητηθεί.
- Να μπορεί ύστερα από την κατάλληλη εκπαίδευση να αναλάβει πρωτοβουλίες όπου και όταν χρειαστεί.
- Να είναι πρόθυμος να οργανωθεί και να συντονιστεί με τις υπόλοιπες ομάδες εθελοντών ή με άλλες κρατικές υπηρεσίες ή οργανωμένες ομάδες που έχουν αναπτύξει ένα εσωτερικό δεσμό και μπορούν να λειτουργούν πιο εύκολα μεταξύ τους.

Η έννοια του εθελοντισμού έχει σχέση με την αλληλεγγύη και την ανιδιοτελή προσφορά. Ο εθελοντισμός μπορεί να εκφραστεί με πολλούς τρόπους, κάποιος από αυτούς με τη δική του φυσιογνωμία και μέθοδο δράσης. Όμοιο χαρακτηριστικό όμως όλων είναι η συνδρομή τους στην προάσπιση των θεμελιωδών δικαιωμάτων.

Στην εποχή που ζούμε ο εθελοντισμός έχει εννοηθεί ως ο θεσμός εκείνος, που συμβάλει στην αντιμετώπιση των κοινωνικών, οικονομικών και περιβαλλοντικών προβλημάτων και καλείται να αναπληρώσει τα κενά που δημιουργεί η αδυναμία του κράτους και οι μηχανισμοί της αγοράς.

Σε αυτό το πλαίσιο στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια έχουν εμφανιστεί 5 πολλές Μη κυβερνητικές Οργανώσεις με πολλές εθελοντικές δράσεις και κύρια πεδία εφαρμογής το περιβάλλον, τον πολιτισμό, τις κοινωνικές υπηρεσίες. Σε κάθε πεδίο εφαρμογής οι μη κυβερνητικές οργανώσεις, είτε έχουν μορφή ιδρύματος, αστικής / μη κερδοσκοπικής εταιρείας, σωματεία ή συλλόγους στηρίζουν τη δράση τους στην εθελοντική προσφορά των μελών τους.

Ο εθελοντισμός δεν είναι απλά ένας όρος, είναι στάση ζωής και δρα εποικοδομητικά στο κοινωνικό στερέωμα καθώς αφορά όλους ανεξάρτητα από κοινωνικές και οικονομικές διακρίσεις, προάγει την ενεργή συμμετοχή των πολιτών στην προάσπιση των θεμελιωδών τους δικαιωμάτων και ενδυναμώνει την κοινωνική αλληλεγγύη και συνοχή.

3.2 Εθελοντισμός και σύγχρονη κοινωνία

Ο εθελοντισμός στη σημερινή και σύγχρονη κοινωνία δεν έχει οριστεί μονοσήμαντα και στατικά. Ιδιαίτερα στις μέρες μας που η κοινωνικοοικονομική κρίση έχει προκαλέσει πολλαπλές και ραγδαίες μεταβολές σε παραδοσιακούς ρόλους, στάσεις και αντιλήψεις. Μπορούμε έτσι να προσεγγίσουμε την έννοια του εθελοντισμού ως τη σύλληψη ενός «κινηματικού οράματος» με στόχο την εθελούσια και ανιδιοτελή προσφορά, το συλλογικό όφελος, την κοινωνική παρέμβαση στα κοινά, την ανάπτυξη και την κοινωνική ευημερία. Ο εθελοντισμός ως ηθελημένη και συνειδητή συμπεριφορά είναι μία πολυμορφική διαδικασία, η οποία δεν μπορεί να κατανοηθεί μέσα από το πρίσμα μιας και μόνο επιστήμης. Αντίθετα, η κατανόησή του απαιτεί μια περισσότερο δια-θεματική και διεπιστημονική προσέγγιση η οποία οφείλει να λαμβάνει υπόψη της πολλά και διαφορετικά επιστημονικά πεδία (Lockstone, 2004).

Σύγχρονες μελέτες προσπαθούν να κατανοήσουν τα κίνητρα που ωθούν στον εθελοντισμό. Με βάση αυτή την προσπάθεια έχουν καταλήξει στη δημιουργία βασικών μοντέλων μέσω των οποίων επιχειρούν να συστηματοποιήσουν τα κίνητρα (Widjaja, 2010) που ωθούν κάποιον στο να αναλάβει εθελοντική δράση, απόφαση που διαφέρει από άνθρωπο σε άνθρωπο.

Σύμφωνα με τα κριτήρια αυτά, το πολυδιάστατο μοντέλο (Clary et al 1998) βασίζεται σε συγκεκριμένα διακριτά στοιχεία τα οποία κινητοποιούν τη συμπεριφορά μας. Ειδικότερα τα στοιχεία αυτά είναι: οι αξίες, οι αντιλήψεις, τα κοινωνικά κριτήρια, η β καριέρα, το αίσθημα της αυτοπροστασίας και της αυτοβελτίωσης. Πρόκειται δηλαδή για ένα πλέγμα κινήτρων το οποίο περιλαμβάνει:

- τις αλτρουιστικές ανάγκες του ανθρώπου,
- τις νέες εμπειρίες, τις γνώσεις και τις δεξιότητες που θέλει να αποκτήσει,
- την ανάπτυξη και ενδυνάμωση των κοινωνικών του σχέσεων,
- την απόκτηση και ενίσχυση της κοινωνικής του ταυτότητας,
- την αποδοχή και την αναγνώριση από τον κοινωνικό περίγυρο,

- την ενδυνάμωση των προσόντων του και της επαγγελματικής του εμπειρίας,
- την ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης και της αυτοπεποίθησης,

· το αίσθημα απενοχοποίησης για την αδυναμία κάποιων συνανθρώπων μας να αντιμετωπίσουν τις δικές τους ανάγκες ή τη φυσική και κοινωνική τους υστέρηση.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί πως ανεξάρτητα από τα κίνητρα τα οποία ενεργοποιούν τη δράση των ατόμων σε σχέση με τον εθελοντισμό, η προσωπικότητα του καθενός διαδραματίζει αποφασιστικό ρόλο, αφού στοιχεία όπως η ψυχο - διανοητική συγκρότηση, το ενδιαφέρον για προσφορά στο συνάνθρωπο, καθώς και το αίσθημα της μετριοπάθειας και της έλλειψης εγωισμού, ενεργοποιούν την ανθρώπινη συμπεριφορά προς τον εθελοντισμό (Penner, 2004).

Είναι σαφές πως τα κριτήρια που ενεργοποιούν την ανθρώπινη συμπεριφορά είναι πολυποίκιλα και πολλές φορές αλληλεπικαλύπτονται. (Widjaja, 2010). Τα κίνητρα μπορεί να είναι διαφορετικά ανάλογα με το φύλο (Papadakis et al, 2004) ή την ηλικία (Widjaja, 2010).

Για παράδειγμα έχει αποδειχθεί πως στις γυναίκες προκύπτει μια μεγαλύτερη ευαισθησία για θέματα προσωπικής και κοινωνικής προσφοράς. Επιπροσθέτως, έχει αποδειχθεί πως οι νέοι εμπλέκονται περισσότερο σε δράσεις που σχετίζονται με την επαγγελματική τους προοπτική, τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες που πρόκειται να αποκτήσουν, ενώ τα άτομα μέσης και προχωρημένης ηλικίας εμπλέκονται περισσότερο σε δράσεις που σχετίζονται με τις αξίες, τις ιδεολογικές πεποιθήσεις, την παράδοση και την κοινωνική τους καταγωγή.

Εθελοντική δράση ωστόσο μπορεί να αναπτύξει κάποιος λόγω των προσωπικών του βιωμάτων, της θρησκευτικής του συνείδησης, της συμμετοχής του σε μία κοινότητα, των βαθύτερων προσωπικών του αναγκών ή της πίεσης που του ασκείται από τον οικογενειακό και κοινωνικό του περίγυρο (Houle et al, 2005).

Το κίνημα του εθελοντισμού στην Ελληνική κοινωνία της μεγάλης κρίσης, των πολλών αδιεξόδων όπου οι ανάγκες της επιβίωσης οδηγούν τους ανθρώπους σε απρόβλεπτες συμπεριφορές και ενέργειες, αποτελεί μια μεγάλη δύναμη και ελπίδα ώστε να επιλυθούν πολλά προβλήματα. Η οργανωμένη δράση είναι ενδιαφέρον πως τείνει να γίνει μια σημαντική συνιστώσα της κοινωνίας των πολιτών που οριοθετεί

τον τρίτο πυλώνα της οικονομίας αφού μπορεί να παρέχει υλικά αγαθά αλλά και υπηρεσίες τις οποίες το κράτος δεν μπορεί να προσφέρει, αποκλειστικά με σκοπό την αλληλεγγύη και τις στήριξη στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.

Ο εθελοντισμός δίνει νόημα στις ανθρώπινες αξίες όπως είναι η κοινωνική αλληλεγγύη, η κοινωνική προσφορά αλλά και η αγάπη προς τον συνάνθρωπό μας. Σήμερα το κίνημα του εθελοντισμού δίνει είναι μια υγιής δράση της κοινωνίας όπου επικρατούν τα φαινόμενα της αδράνειας, της πείνας, της εξαθλίωσης, όπου επικρατεί το ατομικό συμφέρον επί του συλλογικού και το προσωπικό όφελος επί του κοινωνικού. Η ανάπτυξη του εθελοντικού κινήματος σήμερα είναι μια σύγχρονη αναγκαιότητα που στηρίζει τον κοινωνικό βίο.

Στη σημερινή εποχή, στη σημερινή κοινωνία που μαστίζει από ξέφρενους ρυθμούς ζωής του υλικού ευδαιμονισμού και του ατομικισμού, όπου οι ανθρώπινες σχέσεις χαρακτηρίζονται από το πνεύμα της αδιαφορίας και η έννοια του ανθρωπισμού δυστυχώς δεν υπάρχει στην καρδιά και στο νου των ανθρώπων, ο εθελοντισμός φαντάζει ως δύναμη, ως φάρος και ελπίδα που μπορεί να αναδείξει μια διαφορετική, όμορφη αντίληψη για την ανθρώπινη δημιουργία και να σηματοδοτήσει μια νέα στάση ζωής.

Ο εθελοντισμός αποτελεί κίνημα και ανάγκη στους καιρούς μας και κανένας δεν περισσεύει στην προσπάθεια αυτή. Στις δύσκολες περιόδους που ζούμε σήμερα δίνει ένα μήνυμα ελπίδας και αισιοδοξίας για το αύριο. Είναι μέσο για έναν καλύτερο κόσμο, έναν κόσμο γεμάτο χαμόγελο με αγάπη και ευτυχία.

3.3 Τα οφέλη του εθελοντισμού

Έρευνες έχουν αποδείξει πως τα άτομα, ανάλογα με την ηλικία τους, γίνονται εθελοντές για διαφορετικούς λόγους. Άνθρωποι που εργάζονται γίνονται εθελοντές για να προσφέρουν στην κοινότητά τους ή σε κάποιον οργανισμό της επιλογής τους. Για παράδειγμα, μια γυναίκα που αγαπά πολύ τα παιδιά και δεν έχει αποκτήσει δικά της παιδιά γίνεται εθελόντρια σε νοσοκομείο παιδών. Οι νεότεροι σε ηλικία άνθρωποι συνήθως γίνονται εθελοντές για να κερδίσουν εμπειρία στον τομέα του επαγγέλματός τους και να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους. Τα άτομα που έχουν συνταξιοδοτηθεί αρχίζουν τον εθελοντισμό για να γεμίσουν εποικοδομητικά τον ελεύθερό τους χρόνο και να νιώσουν χρήσιμοι.

Πρέπει να τονίσουμε βέβαια πως τα οφέλη του εθελοντισμού είναι αμοιβαία. Το άτομο, δηλαδή, προσφέρει το χρόνο του, τις γνώσεις και την εμπειρία του σε έναν φιλανθρωπικό οργανισμό που τα έχει ανάγκη και ταυτόχρονα το ίδιο το άτομο κερδίζει πολύ μεγάλη εμπειρία, βελτιώνει τις ικανότητές του και ενισχύει την αυτοεκτίμησή του. Έρευνες έχουν δείξει πως οι εθελοντές που αναγνωρίζουν τα προσωπικά οφέλη του εθελοντισμού (ιδιαίτερα αυτό αφορά στους νέους ανθρώπους) είναι πιθανότερο να συνεχίσουν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα τον εθελοντισμό.

Ποια είναι όμως τα βασικότερα ψυχολογικά

και κοινωνικά οφέλη του εθελοντισμού;

- Συνεισφορά - Αλληλεγγύη - Αλtruισμός

Ο πιο προφανής λόγος που οι άνθρωποι γίνονται εθελοντές είναι το πάθος τους για κάτι που αγαπούν. Οι άνθρωποι, που έχουν προσωπική σύνδεση με μία περιοχή, δρουν εθελοντικά στην κοινότητά τους θέλοντας να δημιουργήσουν ένα καλύτερο μέρος τόσο για τους ίδιους όσο και για τους συνδαιτυμόνες τους.

- Μοναδικές εμπειρίες

Ως εθελοντής θα πάρετε μια πραγματική γεύση από την τοπική κουλτούρα, επιτρέποντάς σας να γίνεται ένας πραγματικός ταξιδιώτης, αντί ένας απλός τουρίστας.

- Προσωπικά Οφέλη

Στο πλαίσιο της κοινωνικής προσφοράς οι εθελοντές μπορούν να εντοπίσουν τη μορφή των εθελοντικών δράσεων που πλησιάζει τον χαρακτήρα και την ιδιοσυγκρασία τους. Μέσα από τις μοναδικές εμπειρίες που προσφέρει ο εθελοντισμός οι εθελοντές ενισχύουν τις καλές πλευρές του χαρακτήρα τους και διαμορφώνουν ένα καλύτερο πρόσωπο. Οι εθελοντές που επιστρέφουν γίνονται πιο ανεξάρτητοι, πιο θαρραλέοι, ανοιχτόμυαλοι και τολμηροί.

- Εκμάθηση νέων πραγμάτων

Ο εθελοντισμός, και κυρίως στο εξωτερικό, ανοίγει ένα παράθυρο στον κόσμο. Μόνο όταν κάποιος δει κατάματα την ακραία φτώχεια, τις σκιές που αφήνει πίσω του ένας πόλεμος, την ανάγκη για επιβίωση, την εξαφάνιση των ειδών, μπορεί εντέλει να κατανοήσει τι σημαίνουν όλα αυτά για τον ίδιο και πόσο δύναται να επηρεάσουν τον υπόλοιπο κόσμο.

- Φιλίες

Οι άνθρωποι βρίσκουν συχνά ισόβιες φιλίες μέσω της εθελοντικής εργασίας. Πολλοί είναι αυτοί που επιλέγουν τον εθελοντισμό κυρίως για να αναπτύξουν φιλίες αντιμετωπίζοντας έτσι τη μοναξιά των καιρών μας.

- **Εκμάθηση μιας ξένης γλώσσας**

Αν μη τι άλλο, ο εθελοντισμός στο εξωτερικό συμβάλλει στο να αναπτύξετε παρά πολύ τις γλωσσικές δεξιότητές σας. Ο καλύτερος τρόπος, σχεδόν ο μόνος τρόπος, για να μάθει κανείς μία γλώσσα είναι ουσιαστικά να τη χρησιμοποιεί σε πραγματικές συνθήκες. Όταν δαπανήσετε ένα σημαντικό χρονικό διάστημα στο εξωτερικό, όπου θα σας μιλούν μια ξένη γλώσσα είκοσι τέσσερις ώρες την ημέρα, επτά ημέρες την εβδομάδα, σίγουρα θα εκπλαγείτε με το πόσο γρήγορα θα εξοικειωθείτε με την ομιλία.

Η γνώση μιας ξένης γλώσσας είναι ένα τεράστιο μπόνους στην σημερινή αγορά εργασίας. Η Διεθνής επικοινωνία αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία, λόγω της ταχέως αναπτυσσόμενης παγκόσμιας οικονομίας. Οι εργοδότες δίνουν μεγάλη αξία στην ικανότητα επικοινωνίας, οπότε ένα άτομο που μιλάει τρεις γλώσσες είναι πολύ πιο επιθυμητό από ένα άτομο που μπορεί να μιλά μόνο μία.

- **Εύρεση Εργασίας**

Η εθελοντική εργασία μπορεί συχνά να οδηγήσει σε μια αμειβόμενη εργασία. Οι εθελοντές συχνά έχουν τη δυνατότητα να γίνουν συντονιστές εθελοντών και να προσληφθούν από τις αντίστοιχες οργανώσεις. Ταυτόχρονα οι εθελοντές μπορούν να δοκιμάσουν ένα τομέα εργασίας για να καταλάβουν αν πραγματικά τους ενδιαφέρει, και αν ναι να αφομοιώσουν στο έπακρο τον τρόπο λειτουργίας και τα «μυστικά» της συγκεκριμένης εργασίας, αποκτώντας ένα σημαντικό προβάδισμα για τη μελλοντική τους πιθανή επιλογή σε αυτόν τον τομέα εργασίας.

- **Διασκέδαση**

Θεωρητικά κανείς θα δεχόταν να γίνει εθελοντής, παρ'όλα τα οφέλη, εάν ο εθελοντισμός περιοριζόταν μόνο σε στυγνή προσφορά εργασίας χωρίς καμία διασκέδαση. Εθελοντική εργασία μπορεί να είναι σκληρή, επίπονη, και απογοητευτική, αλλά είναι επίσης συνήθως πολύ διασκεδαστική και άκρως ικανοποιητική.

- **Αυξάνει την αυτοεκτίμηση του ατόμου**

Ο εθελοντισμός σου δίνει τη δυνατότητα να προσφέρεις σε ανθρώπους που σε έχουν μεγάλη ανάγκη. Η προσφορά αυτή σε κάνει να νιώθεις υπερήφανος για τον

εαυτό σου και το χαρακτήρα σου. Βοηθάς τους συνανθρώπους σου και την κοινότητά σου, και έτσι παίρνεις πολύ μεγάλη ικανοποίηση. Νιώθεις πως έχεις τη δυνατότητα να προσφέρεις και να κάνεις τον κόσμο λίγο καλύτερο. Η αίσθηση αυτή αυξάνει την αυτοπεποίθησή σου και την ικανοποίηση που παίρνεις από τη ζωή. Και όσο καλύτερα νιώθεις για τον εαυτό σου, τόσο περισσότερο αποφασισμένος είσαι να κυνηγήσεις τα όνειρά σου!

- **Μειώνει τις πιθανότητες εμφάνισης κατάθλιψης**

Ένας από τους βασικότερους παράγοντες κινδύνου για την εμφάνιση της κατάθλιψης είναι η κοινωνική απομόνωση. Ο εθελοντισμός σε κρατά σε επαφή με τους υπόλοιπους εθελοντές, βελτιώνει το δίκτυο των κοινωνικών σου επαφών και αυξάνει τις πιθανότητες να γνωρίσεις νέα άτομα. Κατά συνέπεια σε περίπτωση που περάσεις δύσκολες στιγμές θα έχεις όλα τα απαραίτητα όπλα για να μην πέσεις στην παγίδα της κατάθλιψης.

- **Γεμίζει τη ζωή του ατόμου με χαρά και νόημα**

Ο εθελοντισμός σου δίνει τη δυνατότητα να ανακαλύψεις με εύκολο και διασκεδαστικό τρόπο καινούρια ενδιαφέροντα. Η προσφορά εθελοντικής εργασίας σε έναν οργανισμό της επιλογής σου σε χαλαρώνει, σε ηρεμεί και σε γεμίζει ενέργεια για τις δραστηριότητες της καθημερινότητάς σου. Επιπρόσθετα, σε κινητοποιεί και σου δίνει τη δύναμη να κυνηγήσεις τα προσωπικά και επαγγελματικά σου όνειρα. Σύμφωνα με αποτελέσματα πρόσφατων ερευνών, ο εθελοντισμός μπορεί να αυξήσει τα επίπεδα ευτυχίας μας τόσο όσο ο διπλασιασμός του μισθού μας!

- **Βελτιώνει τις κοινωνικές δεξιότητες.**

Καθώς το άτομο έρχεται σε επαφή με μία μικρή ή μεγάλη ομάδα εθελοντών δημιουργεί καινούριες σχέσεις, διευρύνει το κοινωνικό του δίκτυο και συναντά ανθρώπους με κοινά ενδιαφέροντα με τα δικά του. Υπάρχουν πολλά άτομα που είναι ιδιαίτερα εσωστρεφή και ντροπαλά και δυσκολεύονται πολύ να δημιουργήσουν σχέσεις. Ο εθελοντισμός τους δίνει τη δυνατότητα να βελτιώσουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες και να δημιουργήσουν ευκολότερα φιλίες.

Τα οφέλη του εθελοντισμού είναι πολλά και δεν εξαντλούνται σε αυτά που αναφέρθηκαν παραπάνω. Η προσφορά εθελοντικής εργασίας στον κοινωφελή οργανισμό της επιλογής σου, σου δίνει την ευκαιρία να προσφέρεις στο κοινωνικό

σύνολο, να ενισχύσεις τα θετικά γνωρίσματα του χαρακτήρα σου, να βελτιώσεις την αυτοεκτίμησή σου και να ζήσεις μοναδικές εμπειρίες. Βοηθώντας τους άλλους ουσιαστικά βοηθάς τον ίδιο σου τον εαυτό. Τι περιμένεις λοιπόν;

3.4 Ο εθελοντισμός στην εποχή της κρίσης

Εθελοντισμός είναι μια ανιδιοτελής πράξη που μέσα από αυτήν, εκείνος ή εκείνη που την κάνει, δεν ζητά ανταλλάγματα, τίτλους, επαίνους, βραβεία και αξιώματα, παρά ζητά μόνο την χαρά της προσφοράς, και με τον τρόπο αυτό καλλιεργεί συμπεριφορά και ένα άλλο δημόσιο ήθος.

Ο πρώτος ανιδιοτελής εθελοντής, σύμφωνα με τον ελληνικό μύθο, ήταν ο Προμηθέας, ο Τιτάνας που έκλεψε τη φωτιά από τους θεούς και την έδωσε στους ανθρώπους και μαζί τους χάρισε τη γνώση και τις τέχνες. Ο εθελοντής με τις δράσεις του, συνιστά μια επιμορφωτική λειτουργία η οποία συνδυάζει "τον έρωτα του ερασιτέχνη, τη συνέπεια του επαγγελματία, την πειθαρχία του στρατιώτη και την ανιδιοτέλεια του ανώτερου ανθρώπου".

Ο εθελοντισμός είναι μια στάση ζωής που ενστερνίζεται ιδιαίτερες αξίες, όπως η αλληλεγγύη, η κοινωνική δικαιοσύνη, η κοινωνική συμμετοχή, ενώ οι εθελοντές με τη δράση τους, προωθούν θετικές στάσεις και αντιλήψεις για διάφορα κοινωνικά ζητήματα.

Σε εποχές λατρείας του ατομικισμού, ο εθελοντισμός μας σπρώχνει σε πράξεις που δίνουν διέξοδο στα προβλήματα που γεννιούνται από την μυωπία του εγωκεντρισμού των σύγχρονων κοινωνιών, από τις αδυναμίες του κράτους, την έλλειψη υποδομών και την απουσία μέριμνας για τις αδύναμες και ευπαθείς κοινωνικές ομάδες. Το κίνημα του εθελοντισμού στην Ελληνική κοινωνία της μεγάλης κρίσης, των πολλαπλών αδιεξόδων και της άμβλυνσης των ηθικών φραγμών, που οι ανάγκες επιβίωσης, οδηγούν τους ανθρώπους σε απρόβλεπτες συμπεριφορές και ενέργειες, αποτελεί μια μεγάλη δύναμη ελπίδας για την επίλυση των προβλημάτων.

Η οργανωμένη δράση τείνει να καταστεί μια σημαντική συνιστώσα της κοινωνίας των πολιτών, που οριοθετεί τον τρίτο πυλώνα της οικονομίας, παρέχοντας υλικά αγαθά και υπηρεσίες που αδυνατούν να προσφέρουν το κράτος και η ελεύθερη αγορά, αποκλειστικά για σκοπούς αλληλεγγύης και στήριξης των ευάλωτων

κοινωνικών ομάδων. Ο εθελοντισμός δίνει νόημα και περιεχόμενο σε πανανθρώπινες αξίες, λιγότερο ή περισσότερο ξεχασμένες, όπως είναι η κοινωνική αλληλεγγύη, η κοινωνική προσφορά και η αγάπη προς τον συνάνθρωπο.

Οι εθελοντές, άτομα αλλά και οργανώσεις, αναλαμβάνουν να απαλύνουν τον ανθρώπινο πόνο, να περιθάλλουν και να στείλουν ένα μήνυμα ανθρωπιάς και συμπάθειας πιστεύοντας ότι: Το πιο όμορφο πράγμα είναι να βλέπεις ένα πρόσωπο που υποφέρει να χαμογελά. Και ακόμα πιο όμορφο είναι να ξέρεις ότι είσαι ο λόγος πίσω από αυτό.

Σήμερα το εθελοντικό κίνημα αποτελεί την υγιή αντίδραση της κοινωνίας στα φαινόμενα της αδράνειας, της αποχής και της παθητικότητας. Αποτελεί τη μεγάλη πρόκληση για υπέρβαση και ρήξη με κοινωνικά στερεότυπα με παρωχημένες και αναχρονιστικές συμπεριφορές.

Σε μια Ελλάδα που είναι καθημερινό φαινόμενο, ο απόηχος φρικτών πράξεων ανθρώπινης βίας, δυστυχίας, πείνας και εξαθλίωσης, το ατομικό συμφέρον επικρατεί επί του συλλογικού, και το προσωπικό όφελος κυριαρχεί επί του κοινωνικού, η ανάπτυξη του εθελοντικού κινήματος σήμερα, συνιστά μια σύγχρονη αναγκαιότητα που στηρίζει τον κοινωνικό βίο.

Το κίνημα του εθελοντισμού δεν περιορίζεται στην άμεση προσφορά του προς τον άνθρωπο, αλλά δρά και σε άλλους τομείς, όπως είναι η οικολογία, οι καθαρισμοί των ακτών και των δασών, το περιβάλλον, η δενδροφύτευση, η πυροπροστασία και η πυρόσβεση, η συγκέντρωση και αποστολή βοήθειας σε τρίτες χώρες, η προσφορά και αποστολή υγειονομικού υλικού, η δωρεά οργάνων και η παλαιότερη ίσως μορφή εθελοντισμού στην Ελλάδα, η αιμοδοσία.

Φυσικά ο εθελοντισμός εκείνο που μπορεί να κάνει είναι να απαλύνει τον πόνο και τις πληγές των ανθρώπων και όχι να λύσει τα προβλήματα ή να εξαλείψει τις αιτίες που τα δημιούργησαν. Η καταγραφή και η επίλυση των προβλημάτων, είναι υποχρέωση και ευθύνη του κράτους και των υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας.

Στη σημερινή κοινωνία με τους ξέφρενους και αγχωτικούς ρυθμούς ζωής, του υλικού ευδαιμονισμού και του ατομικισμού, με τους ανάλητους νόμους της αγοράς και της στυγνής οικονομικής συναλλαγής, που οι ανθρώπινες σχέσεις χαρακτηρίζονται από πνεύμα αδιαφορίας και που η έννοια του ανθρωπισμού έχει

δυστυχώς παραμεριστεί στην καρδιά και στο νου των σύγχρονων ανθρώπων, ο εθελοντισμός φαντάζει ως ο μοναδικός φάρος που μπορεί να δώσει φως και ελπίδα και που μπορεί να αναδείξει μια διαφορετική αντίληψη για την ανθρώπινη δημιουργία και να σηματοδοτήσει μια νέα στάση ζωής.

Ο εθελοντισμός αποτελεί αίτημα και ανάγκη των καιρών μας και δεν περισσεύει κανείς σε αυτήν την προσπάθεια. Στις δύσκολες περιόδους στις οποίες ζούμε, δίνει ένα μήνυμα ελπίδας και αισιοδοξίας για το αύριο. Είναι το αντιστάθμισμα στην κυριαρχία της τεχνολογίας και στην ηθική κατάπτωση των ανθρώπων, είναι το μέσο για ένα καλύτερο κόσμο, ένα κόσμο με χαμόγελο, με αγάπη, με ευτυχία.

3.5 Μορφές εθελοντισμού

Αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά κινήματα των τελευταίων δεκαετιών καθώς χαρακτηρίζεται από την εκούσια προσφορά υπηρεσιών προς το κοινωνικό σύνολο μέσα από χιλιάδες μη κυβερνητικές οργανώσεις ή αυτοδύναμες ομάδες ατόμων.

Πρόκειται για μη αμειβόμενη δραστηριοποίηση των πολιτών που επιδιώκουν την ανιδιοτελή προσφορά κοινωνικού έργου και εκφράζουν μια συγκεκριμένη στάση ζωής που ενσωματώνει τις αξίες της αλληλεγγύης, της φιλανθρωπίας, της κοινωνικής δικαιοσύνης και της κοινωνικής συμμετοχής. Στόχος των εθελοντών είναι να παρέμβουν για να απαλύνουν τον ανθρώπινο πόνο και να συνδράμουν στη διαμόρφωση ενός καλύτερου κόσμου.

Οι μορφές της εθελοντικής δράσης είναι ποικίλες γιατί αναπτύσσονται σε διαφορετικούς τομείς:

- Η **Ανθρωπιστική** δράση περιλαμβάνει την προσφορά υλικών αγαθών ή χρημάτων για την αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών όπως για παράδειγμα φυσικές καταστροφές, την αποστολή ιατροφαρμακευτικού υλικού και την παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, την αιμοδοσία, τη δωρεά οργάνων και τη συμμετοχή σε ομάδες διάσωσης ανθρώπων.
- Η **Κοινωνική** δράση εντοπίζεται στην προσφορά εθελοντικής εργασίας σε συλλόγους και ιδρύματα για την προστασία ευάλωτων κοινωνικών ομάδων (παιδιών, εξαρτημένων ατόμων, ηλικιωμένων, ατόμων με ειδικές ανάγκες). Συμπεριλαμβάνει δράσεις που αποβλέπουν στη βελτίωση των συγκοινωνιών,

στην καθαριότητα των πόλεων, στην προστασία των πεζών και στην προάσπιση των δικαιωμάτων των καταναλωτών.

- Η **Περιβαλλοντική** δράση σχετίζεται με την ανάληψη πρωτοβουλιών για την προστασία του περιβάλλοντος, της χλωρίδας και της πανίδας, τις αναδασώσεις, την καθαριότητα των ακτών, την ανακύκλωση των απορριμμάτων, τις εφαρμογές εναλλακτικών πηγών ενέργειας κ.τ.λ.
- Η **Πολιτιστική** δράση περιλαμβάνει την οργάνωση και διεξαγωγή διάφορων καλλιτεχνικών δρώμενων θεατρικών, μουσικών, ποιητικών, εικαστικών που δεν αποσκοπούν στην απόκτηση κέρδους αλλά διεξάγονται για να ενισχύσουν και να υποστηρίξουν την επίλυση κοινωνικών προβλημάτων.
- Η **Διεθνιστική** δράση έγκειται στην προσφορά αλληλεγγύης και γνώσης προς τις χώρες του Τρίτου Κόσμου αλλά και στην παροχή ανθρωπιστικών υπηρεσιών σε χώρες που ταλανίζονται από εμπόλεμες συγκρούσεις.

Οι αιτίες που οδήγησαν στην ανάπτυξη της εθελοντικής δραστηριοποίησης των πολιτών οφείλονται:

- Στην **όξυνση των κοινωνικών προβλημάτων** και στη συνειδητοποίησή τους από την πλευρά των πολιτών. Η οικονομική κρίση, η διόγκωση της ανεργίας, η εξαθλίωση των συνθηκών διαβίωσης των διάφορων κοινωνικών στρωμάτων και η απειλή ενός ανασφαλούς μέλλοντος ώθησαν τους πολίτες στην αυτοοργάνωση για να υποστηρίξουν ηθικά και υλικά όσους συνανθρώπους τους κινδύνευαν να συνθλιβούν κάτω από τις νέες συνθήκες.
- Στην **αλλοτρίωση** των ανθρώπινων σχέσεων μέσα στα αστικά κυρίως περιβάλλοντα εγκλώβισε αρκετές κοινωνικές ομάδες σε ένα αδιέξοδο αντιμετώπισης των προβλημάτων και επέβαλε ως απάντηση τη συνειδητοποίηση της αξίας της συλλογικής δράσης, της ενεργοποίησης των πολιτών και της αλληλεγγύης.
- Στην **απογοήτευση** από το σύγχρονο τρόπο ζωής που συνδέθηκε με τον καταναλωτισμό, τον ατομικισμό, την ανταγωνιστική διάθεση, την αλαζονεία και την δημιουργία επίπλαστων αναγκών.
- Στην **ενοχοποίηση** των ευαισθητοποιημένων ατόμων που θεωρούσαν ότι δεν ήταν δυνατό να έχουν θέση παρατηρητών της ανθρώπινης δυστυχίας και του κοινωνικού δράματος που υπήρχε γύρω τους.

- Στις **αναζητήσεις** των ανθρώπων για το βαθύτερο και ουσιαστικότερο νόημα της ζωής μέσα από την ανθρώπινη επικοινωνία και την εκούσια προσφορά προς το κοινωνικό σύνολο.
- Στην **οικονομική, γνωστική και τεχνική ικανότητα των μέσων πολιτών να οργανώνονται** και να συγκροτούν και μη κυβερνητικούς πόλους εξουσίας που διέπονται από τη λογική της ανιδιοτελούς προσφοράς προς τους συνανθρώπους.
- Στη συνδρομή των **σύγχρονων μέσων επικοινωνίας** που προβάλλουν την ανθρώπινη δυστυχία και γνωστοποιούν στο ευρύ κοινό τις παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε ένα κόσμο που έχει τα χαρακτηριστικά της σκληρότητας, της ανομίας και της βιαιότητας.

Η θετική προσφορά του εθελοντισμού έγκειται στο ότι:

- Συμβάλλει στην υποστήριξη και στη διάσωση ανθρώπων που δοκιμάζονται από σημαντικά προβλήματα καταστροφών, πολέμων, υποσιτισμού, εξαθλίωσης.
- Βελτιώνει τις συνθήκες ζωής των ευάλωτων και ευπαθών κοινωνικών ομάδων ενώ αποτρέπει φαινόμενα εκμετάλλευσης της ανθρώπινης ύπαρξης.
- Βοηθάει στην ενδυνάμωση των κοινωνικών δεσμών ανάμεσα στους πολίτες που παύουν να νιώθουν εγκλωβισμένοι σε ένα άξενο ανταγωνιστικό και αλλοτριωμένο περιβάλλον. Οι εθελοντές λειτουργούν ως συμπλήρωμα του κοινωνικού κράτους και προωθούν με τη δραστηριοποίησή τους την ευρυθμία του.
- Αναπτύσσει την αξία και το ιδεώδες της ανθρωπιστικής προσέγγισης του κόσμου με αλτρουϊστική νοοτροπία που αντιτίθεται στην εγωπάθεια, τον ατομικισμό και την ιδιοτέλεια.
- Συντελεί στη διατήρηση της οικολογικής ισορροπίας και διαμορφώνει την οικολογική συνείδηση των πολιτών επιλύοντας προβλήματα που σχετίζονται με την καθημερινή ζωή τους.
- Καλλιεργεί την πεποίθηση της ενεργούς δράσης των ατόμων, της αλληλοαποδοχής και της συλλογικής ενέργειας για την επίτευξη κοινών στόχων με αποτέλεσμα να προάγεται και η ιδέα της εθνικής ομοψυχίας.

Η αρνητική εκδοχή των κινήτρων της εθελοντικής δράσης:

- Οι εθελοντές στην πραγματική διάσταση της εκούσιας ενσυνείδητης κοινωνικής προσφοράς τους υποκινούνται από ανιδιοτελή διάθεση. Ωστόσο υπάρχει το ενδεχόμενο να καπηλευτούν ορισμένοι αυτή τη μορφή δραστηριοποίησης για να καλύψουν **οικονομικές και πολιτικές φιλοδοξίες** κάτω από το ένδυμα της εθελοντικής ενεργοποίησης.
- Επικριτική μπορεί επίσης να θεωρηθεί και η αντίληψη ότι οι εθελοντές διέπονται από μια **δοκινχωτική και ουτοπική** στάση ζωής. Προσπαθούν να επιλύσουν αντίξοα κοινωνικά, οικονομικά, περιβαλλοντικά και πολιτιστικά προβλήματα ενώ στην πραγματικότητα λειτουργούν σα ρομαντικοί αιθεροβάμονες που είναι μοναχικοί οδοιπόροι σε ένα κόσμο που υπερβαίνει τις δυνατότητές τους.
- Η προσπάθεια των εθελοντών να λειτουργήσουν συμπληρωματικά στο κράτος πρόνοιας θεωρείται από ορισμένους επικριτές ως **μηχανισμός κατευνασμού της πολιτικής και κοινωνικής δυσaráσκειας** με αποτέλεσμα να συνδράμουν όχι απλά στην ανακούφιση και λύτρωση του ανθρώπινου πόνου αλλά και να εξυπηρετούν τελικά τις πολιτικές σκοπιμότητες.
- Ορισμένοι εθελοντές δεν κατευθύνονται στις επιλογές τους από την πηγαία ανάγκη συνεισφοράς προς το συνανθρώπό τους αλλά αντιμετωπίζουν τη δράση τους με **τυχοδιωκτική** πρόθεση και περιπετειώδη διάθεση για να ανακαλύψουν και να εξερευνήσουν πιθανότητες αναζωογόνησης της περιορισμένης καθημερινότητάς τους.

Συνολική αποτίμηση της εθελοντικής δράσης:

Ο εθελοντισμός είναι μια πράξη με την οποία οι άνθρωποι μπορούν να αποκτήσουν νέες δεξιότητες, να βοηθούνται, να είναι ενεργοί πολίτες στην κοινότητα τους. Ο εθελοντισμός δεν έχει όρια, είναι ένα κοινωνικό φαινόμενο που μπορεί να πάρει πολλές και διάφορες μορφές και διαστάσεις με βάση τις αξίες, αρχές και την κοινωνικό-οικονομική και πολιτισμική πραγματικότητα της κοινωνίας.

Οι εθελοντές προέρχονται από οποιοδήποτε κοινωνικό-οικονομικό στρώμα της κοινωνίας. Ένας εθελοντής μπορεί να έχει οποιαδήποτε ηλικία, οικονομική κατάσταση, ακαδημαϊκό υπόβαθρο κι έτσι μπορούμε εύκολα να ισχυριστούμε ότι σχεδόν όλοι οι πολίτες μπορούν να είναι υποψήφιοι εθελοντές.

Εθελοντής είναι ο πολίτης εκείνος που προσφέρει χωρίς να ζητάει αντάλλαγμα, τον ελεύθερο του χρόνο ή τη γνώση του για χρήσιμες δράσεις προς όφελος άλλων. Με αυτή την έννοια ο εθελοντισμός ταυτίζεται με τη φιλανθρωπία, όπως χρησιμοποιήθηκε κατά την κλασική εποχή κυρίως για να αποδώσει μια καινούργια αρετή, την αγάπη για το συνάνθρωπο.

Οι εθελοντές θεωρούνται πιο πολύ συνεργάτες παρά φιλάνθρωποι. Εντάσσονται στη λειτουργία των υπηρεσιών και των προγραμμάτων κάποιου οργανισμού, αναλαμβάνουν εξειδικευμένους ρόλους, συναλλάσσονται με τα μέλη του προσωπικού και τα άτομα.

Η εθελοντική δράση είναι μια μαθησιακή-μορφωτική λειτουργία. Στοχεύει στην απόκτηση κοινωνικών, επικοινωνιακών και επαγγελματικών δεξιοτήτων και αναπτύσσει νέες ικανότητες. Δυναμώνει δίνοντας νέο περιεχόμενο στη ζωή των ατόμων. Αυξάνει τη δυνατότητα ενεργού συμμετοχής των νέων στη ζωή και την εργασία. Αποτελεί εν δυνάμει χώρο ανάπτυξης νέων κοινωνικών υπηρεσιών αυξάνοντας την απασχόληση. Η εθελοντική δράση μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη μάχη της ανεργίας και αποτελεί πηγή θέσεων εργασίας.

Η συμβολή του σχολείου στην καλλιέργεια εθελοντικής συνείδησης

- Στις σύγχρονες αντίξοες κοινωνικές συνθήκες το σχολείο οφείλει να είναι **ανοιχτό** στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον και να αναπτύσσει **δυναμικό και εξωστρεφή** προς την κοινωνία και τους προβληματισμούς της **προσανατολισμό**. Η σχολική κοινότητα πρέπει να αναπτύσσει αμφίδρομη σχέση με τα ζητήματα κοινωνικής ευαισθησίας, να καλλιεργείται η εγρήγορση των νέων ανθρώπων και το ιδεώδες της συλλογικής προσφοράς.
- Το μαθητικό κοινό μπορεί να **αναπτύξει συλλογικά κοινωνικές δράσεις** και με βιωματική και συνεργατική προσέγγιση των κοινωνικών θεμάτων να καλλιεργήσει τις αξίες της ανθρωπιστικής συνεισφοράς, της αλτρουϊστικής ιδεολογίας και της αλληλεγγύης.
- Η έννοια του εθελοντισμού μπορεί να υποστηριχθεί και να προαχθεί με **πολιτιστικές δρατηριότητες, ημερίδες, σεμινάρια και αφιερώματα** από μαθητές και εκπαιδευτικούς για να μεταδοθεί το μήνυμα της εκούσιας

συνειδητής προσφοράς προς το κοινωνικό σύνολο και να εδραιωθεί η σπουδαιότητά του στη σκέψη των νέων ανθρώπων.

- **Προγράμματα Περιβαλλοντικά, Πολιτιστικά, Αγωγής-Υγείας** που υλοποιούνται στα πλαίσια της σχολικής κοινότητας είναι δυνατόν να καλλιεργήσουν και να διαμορφώσουν εθελοντική συνείδηση στους μαθητές καθώς τους ενεργοποιούν για να δραστηριοποιηθούν σε διάφορους τομείς και να αναλάβουν πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την ευαισθητοποίησή τους για πλήθος ζητημάτων.
- Η συνεργασία του σχολείου με **διάφορους κρατικούς φορείς και υπηρεσίες** μπορεί επίσης να ενδυναμώσει την εθελοντική δράση των μαθητών. Η επικοινωνία με συμβουλευτικούς σταθμούς, με κέντρα ψυχολογικής υποστήριξης, με εθελοντικές οργανώσεις είναι δυνατό να συμβάλλει στην ενεργό συμμετοχή των παιδιών σε δράσεις με κοινοφελή χαρακτήρα.

3.6 Παράγοντες για την αναγκαία ανάπτυξη του εθελοντισμού

Παράγοντες που καθιστούν αναγκαία την ανάπτυξη του εθελοντικού κινήματος

- Διαχρονικοί παράγοντες

Ηθικοί ανθρωπιστικοί λόγοι : ο άνθρωπος ολοκληρώνεται μέσα από την εθελοντική προσφορά και την αλληλεγγύη προς το συνάνθρωπο. κατακτά την ηθική και ψυχική αρτίωση , νοηματοδοτεί την ύπαρξή του.

Σε κάθε εποχή ανακύπτουν προβλήματα, έκτατες καταστάσεις και ανάγκες που αδυνατεί το Κράτος να καλύψει και που δοκιμάζουν τα όρια αντοχής και συνοχής μιας κοινωνίας. Από το βαθμό ανταπόκρισής της σε αυτές τις δοκιμασίες, αποδεικνύεται και η ανθεκτικότητά της στο πέρασμα του χρόνου, η σφυρηλάτηση κοινωνικής και εθνικής συνοχής και συνείδησης. (πχ. θεομηνίες, πόλεμοι, εθνικές συμφορές ή προκλήσεις, περίοδοι φτώχειας, μετανάστευση κοκ).

Η διάθεση των μεγάλων ευεργετών μιας χώρας να ανταποδώσουν στην κοινωνία και την πατρίδα μέρος από τα οφέλη που αποκόμισαν οι ίδιοι με την επιχειρηματική δράση τους και να συνεισφέρουν στην ευημερία της χώρας τους με έργα ανάπτυξης και κοινής ωφέλειας.

- Σύγχρονοι παράγοντες

Καταρρέει σε ολόκληρη την Ευρώπη το Κοινωνικό κράτος, εκλείπει η κρατική πρόνοια, στερεούνται οι δαπάνες για νευραλγικούς τομείς της πρόνοιας (κονδύλια και επιδόματα για την υγεία, περίθαλψη, στήριξη των ανέργων, των πολύτεκνων οικογενειών, των απόρων, των ΑΜΕΑ κοκ) στο πλαίσιο της δημοσιονομικής προσαρμογής σε ένα άτεγκτο πρόγραμμα λιτότητας. Το έλλειμμα αυτό έρχεται να αναπληρώσει η δράση των εθελοντικών οργανώσεων και της Κοινωνίας των Πολιτών.

Κι όλα αυτά τη στιγμή που η παρατεταμένη οικονομική ύφεση δυσχεραίνει την κατάσταση για τις μη προνομιούχες ομάδες οξύνοντας προβλήματα φτώχειας, εξαθλίωσης μεγάλου μέρους του πληθυσμού της χώρας :πληθαίνουν οι τάξεις των απόρων, αστέγων συμπολιτών που στερούνται βασικά αγαθά πρώτης ανάγκης

Συνάμα πληθαίνουν και οι τάξεις των εξαθλιωμένων μεταναστών που συρρέουν όχι μόνο στη χειμαζόμενη από την κρίση Ελλάδα αλλά σε ολόκληρη την Ευρώπη, με συνέπειες: α) την περαιτέρω εξαθλίωσή τους, β) την όξυνση αισθημάτων ξενοφοβίας και ρατσισμού

- Οφέλη κοινωνικά - πολιτικά

Ο εθελοντισμός δίνει νόημα και περιεχόμενο σε πανανθρώπινες αξίες, όπως είναι **η κοινωνική αλληλεγγύη, η κοινωνική προσφορά, η αγάπη προς τον συνάνθρωπό.**

Με το ζωντάνεμα του εθελοντικού κινήματος και την ανάπτυξη των μη κυβερνητικών οργανώσεων καλύπτεται το σοβαρό κοινωνικό έλλειμμα της ελληνικής δημοκρατίας. Αναπτύσσονται ο κοινωνικός διάλογος, η συμμετοχή του πολίτη στα κοινά, το αίσθημα της ατομικής και κοινωνικής ευθύνης.

Με τη λειτουργία της οργανωμένης κοινωνίας των πολιτών η κοινωνία γίνεται πιο ισχυρή και η δημοκρατία πιο άμεση και αποτελεσματική. Ο κοινωνικός έλεγχος από τον ενεργό πολίτη συμβάλλει στη διαφάνεια και την αποτελεσματικότητα της πολιτικής και κοινωνικής δράσης.

Μέσα από το εκτεταμένο δίκτυο των εθελοντικών οργανώσεων μπορούν να αναδειχθούν και να αξιοποιηθούν τεράστια αποθέματα δυναμικής και ανάπτυξης στον τομέα της «κοινωνικής οικονομίας», της «οικονομίας της αλληλεγγύης».

Μέσα από την ανάπτυξη των οργανώσεων αλληλεγγύης αξιοποιούνται οι πρωτοβουλίες, η φαντασία των νέων, των πολιτών και οικοδομείται ένας πολιτικός πολιτισμός συνεργασίας, που καταπολεμά τη νοσηρότητα παλαιοκομματικών αντιλήψεων ανταγωνισμού και στερείρας αντιπαράθεσης.

Ο εθελοντισμός φέρνει στην επιφάνεια πρωτοφανείς δυνάμεις δημιουργικότητας και προόδου, που παραγκωνίζουν τις αγκυλώσεις ενός γραφειοκρατικού κράτους, δυνάμεις, και εξασφαλίζουν την κοινωνική συνοχή και ενότητα, συνέχουν τον κοινωνικό ιστό, διατηρούν ζωντανή την ελπίδα και την αισιοδοξία των ανθρώπων.

Η εθελοντική δράση αποτελεί μαθησιακή-μορφωτική λειτουργία. Ενισχύει την απόκτηση κοινωνικών, επικοινωνιακών και επαγγελματικών δεξιοτήτων και αναπτύσσει νέες ικανότητες που βοηθούν μετέπειτα στην επαγγελματική αποκατάσταση. Αποτελεί κοινωνική δραστηριότητα με την οποία μπορεί κανείς να περάσει δημιουργικά τον ελεύθερό του χρόνο

· Σήμερα είναι αδήριτη ανάγκη το εθελοντικό κίνημα να αποτελέσει την **υγιή αντίδραση και απάντηση** της οργανωμένης κοινωνίας σε φαινόμενα **αδράνειας και αναληψίας**. Ο εθελοντισμός αναδεικνύεται ως ένας **τρίτος πόλος** στον κοινωνικό βίο, ο οποίος πέρα από τους δύο παραδοσιακούς παραδοσιακούς χώρους, του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, περιλαμβάνει όλες τις **ενεργές δυνάμεις και δράσεις που διοχετεύονται** στην ανάληψη του πολύπλευρου κοινωνικού έργου που καλείται να επιτελέσει. Με αυτή την έννοια, μπορεί ακόμα να χαρακτηριστεί ως μια **νέα μορφή πολιτικής**, που εκφράζει το **ευγενέστερο νόημα της** και δίνει τη δυνατότητα της **άμεσης συμμετοχής όλων των πολιτών**.

Τον εθελοντισμό στηρίζουν

- Η ανάπτυξη του εθελοντισμού και η ενδυνάμωση της κουλτούρας του απαιτούν, πάνω απ' όλα, σωστή ενημέρωση και εκπαίδευση, ιδίως σε θέματα πολιτισμού και δημοκρατίας, σεβασμού των βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των αρχών της κοινωνικής δικαιοσύνης και συνοχής, της κοινωνικής αλληλεγγύης και πρόνοιας, της επικουρικότητας και της ενεργού συμμετοχής των πολιτών.

- Η ισχυρή συλλογική συνείδηση, άνθρωποι με αναπτυγμένο αίσθημα κοινωνικότητας.
- Η ανθρωπιστική παιδεία, που προβάλλει ως μέγιστη αξία τον άνθρωπο και την ανάγκη για ποιότητα ζωής.
- Η σοβαρή και αξιόπιστη πολιτεία, που λειτουργεί με δημοκρατικές αρχές, στηρίζεται στους πολίτες και δε διστάζει καθημερινά να τους τονίζει ότι απαιτείται και η δική τους
- Η δραστηριοποίηση όλων των κοινωνικών και πολιτικών δυνάμεων, εκτός των θεσμών, ανεξάρτητα από τις τυπικές διαδικασίες, ώστε να επιλυθούν αποτελεσματικά ορισμένα σύνθετα κοινωνικά προβλήματα. Αυτά αφορούν σε μια πολιτεία που πείθει για την ποιότητα των στόχων της και παράλληλα αντιπαλεύεται την αδράνεια, τον εφησυχασμό, την κοινωνική αδιαφορία, τον ατομισμό. Η προβολή της αξίας του εθελοντισμού από τους φορείς παιδείας και κυρίως η υπενθύμιση της από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης με τη βοήθεια διαφημιστικών μηνυμάτων.

Βέβαια, στο σημείο αυτό πρέπει να τονιστεί ότι οι εθελοντές δεν προσφέρουν μόνο στη χώρα τους, αλλά νοιάζονται για τον άνθρωπο οπουδήποτε κι αν βρίσκεται. Για παράδειγμα, ασχολούνται με την αντιμετώπιση του υποσιτισμού στον Τρίτο κόσμο, ή στρατεύουν τις δυνάμεις τους για την επιτυχία ενός υψηλού σκοπού, την πραγμάτωση ενός ανώτερου ιδανικού, π.χ. για την υλοποίηση της Ολυμπιακής ιδέας.

Εχθροί του εθελοντισμού

- Ο ατομισμός, εγωισμός, φιλαυτία, το προσωπικό όφελος
- Ο άκρατος υλισμός, ο οποίος εξελίσσεται σε διαρκή και ανεξέλεγκτο καταναλωτισμό.
- Ο ανταγωνισμός, που παίρνει τη μορφή της διαρκούς προβολής και της κυριαρχίας του ανθρώπου πάνω στους άλλους, της αναληψίας και αδιαφορίας για το συνάνθρωπο.
- Η δυσαρέσκεια των πολιτών προς την επίσημη πολιτεία, επειδή τη θεωρούν αδιάφορη και αναποτελεσματική για τα προβλήματα τους. Η αρνητική αυτή διάθεση τους και η απαξίωση των πολιτικών εκπροσώπων δημιουργεί εχθρικούς και αδιάφορους για την πολιτεία πολίτες.

- Στρεβλή κοινωνικοποίηση: έλλειψη κοινωνικής ευαισθησίας, αδιαφορία για τα κοινά, απολιτικοποίηση, παθογενή φαινόμενα, ρατσισμός, ξενοφοβία, καχυποψία, επιφυλακτικότητα
- Ο μονόπλευρος τεχνοκρατικός προσανατολισμός της κοινωνίας που δίνει έμφαση στην ευημερία των οικονομικών δεικτών και αδιαφορεί για την αξία της ανθρώπινης ζωής, που επιτρέπει στις "αγορές" και σε λογής χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς να διαχειρίζονται ανάλητα τις τύχες εκατομμυρίων ανθρώπων
- Ο αμοραλισμός, η αναλγησία, η καταρράκωση των ανθρωπιστικών αξιών και η επικράτηση απαξιών που καθόρισαν τα κυρίαρχα πρότυπα ζωής κατά τις μεταπολεμικές δεκαετίες: χρήμα, οικονομική επιφάνεια, πάση θυσία πλουτισμός, το πνεύμα της ήσσονος προσπάθειας, το κυνήγι της εφήμερης δόξας και δημοσιότητας
- Τεχνοκρατικός προσανατολισμός της εκπαίδευσης: παραγκωνισμός ανθρωποπλαστικής αποστολής σχολείου, βαθμοθηρία, ανταγωνισμός, χρησιμοθηρική προσέγγιση της γνώσης, έμφαση στην παραγωγή καταρτισμένων τεχνοκρατών και αποδοτικών στελεχών του παραγωγικού συστήματος όχι όμως ανθρώπων με ήθος, ευαισθησίες

Ο ρόλος του σχολείου στην καλλιέργεια του εθελοντικού πνεύματος στους μαθητές

ΠΟΛΛΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ παρέχουν σημαντική βοήθεια στο μαθητή να κοινωνικοποιηθεί, να αναπτύξει κοινωνική συνείδηση, κοινωνική ευαισθησία, ενδιαφέρον για τα προβλήματα της κοινωνίας

- α) Εθελοντισμός: η συνεργασία σχολικής κοινότητας με ΜΚΟ, δράσεις φιλανθρωπίας, συνεισφοράς, εξοικείωση με τη δράση ανθρωπιστικών οργανώσεων
- β) περιβαλλοντικά προγράμματα: εκδρομές και εξορμήσεις στη φύση, οικολογική δράση (πχ. Συμμετοχή σχολείων σε περιβαλλοντικές δράσεις, όπως εκστρατείες δενδροφύτευσης, αναδάσωσης, περιβαλλοντικά προγράμματα του Υπουργείου) ευαισθητοποίηση μαθητών για τα οικολογικά προβλήματα
- γ) επιμορφωτικές /πολιτιστικές εκδρομές, επισκέψεις σε πολιτιστικούς χώρους, θέατρα, μουσεία, αρχαιολογικούς χώρους, οργάνωση πολιτιστικών εκδηλώσεων από τα ίδια τα σχολεία και τους δήμους /κοινότητες με συμμετοχή των μαθητών

δ) Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΙΚΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΙΩΝ και της ΒΟΥΛΗΣ ΤΩΝ ΕΦΗΒΩΝ :διαδικασία του «εκλέγειν –εκλέγεσθαι» στην οποία μούνται οι μαθητές, εξοικειώνονται με τις συλλογικές / δημοκρατικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων, συμμετοχής στα κοινά, ανάληψης ευθυνών ή Οι μαθητές διαμορφώνουν πολιτική /δημοκρατική συνείδηση, ωριμάζουν, γίνονται περισσότερο υπεύθυνοι, συναποφασίζουν για κοινά προβλήματα, βγαίνουν απ'τα στενά όρια της ατομικότητας, αναπτύσσουν συλλογικό πνεύμα

ε) δημοσιογραφική δράση με έκδοση έντυπης /ηλεκτρονικής σχολικής εφημερίδας, καταγράφεται η σχολική επικαιρότητα και η παρακολούθηση των εξελίξεων σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας (Δήμου –Κοινότητας), οι μαθητευόμενοι δημοσιογράφοι που έχουν άσκηση στην ερμηνευτική δημοσιογραφία, ασκούν κριτική, εμβαθύνουν στα γεγονότα, λένε την άποψή τους για τα γεγονότα, πολιτική σκέψη και συνείδηση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο:

Οδηγός προσέγγισης των εθελοντών



4.1 Τα κίνητρα των εθελοντών

Σήμερα οι εθελοντές έχουν πολλές ευκαιρίες αλλά και επιλογές ώστε να βρουν χρόνο να δείξουν τις ικανότητές τους, τι δεξιότητές τους έχοντας έτσι ως αποτέλεσμα να αποφεύγουν έτσι περιβάλλοντα που είναι αρνητικά, εχθρικά ή

αδιάφορα γι αυτούς. Οι εθελοντές είναι πιο ελεύθεροι σε σχέση με το μόνιμο προσωπικό που αμοιβάται ως προς τις επιλογές του και για να μην έρθουν αντιμέτωποι με δυσάρεστες καταστάσεις οι περισσότεροι διαλέγουν να επενδύσουν το χρόνο τους σε οργανισμούς που η προσπάθεια θα γίνεται για την αντιμετώπιση αλλά και την καταπολέμηση προβλημάτων όλου του κόσμου και όχι για να υπάρχουν προστριβές μεταξύ τους.

Πολλά είναι τα κίνητρα των εθελοντών αναφέροντας ενδεικτικά ένα προσωπικό αίσθημα ικανοποίησης και ολοκλήρωσης, η ανάγκη για συντροφικότητα, η ανάγκη για μάθηση αλλά και προσωπική ανάπτυξη, η αναζήτηση επαγγελματικής εμπειρίας και επαγγελματικών επαφών που θα βοηθήσουν το άτομο μελλοντικά στα σχέδιά του αλλά και η κοινωνική καταξίωση.

Τα πιο βασικά κίνητρα των εθελοντών είναι

- Η βοήθεια προς τους άλλους
- Το ενδιαφέρον για την δουλειά ή κάποια δραστηριότητα
- Η θέληση για μάθηση και η εμπειρία
- Η διάθεση ελεύθερου χρόνου
- Η αφοσίωση σε ένα σκοπό
- Η γνωριμία με κάποιον ήδη εθελοντή

Σε ένα πιο ιδεολογικό πλαίσιο θα μπορούσαμε συμπεριλάβουμε και τα ακόλουθα:

- Η προσφορά
- Η συμμετοχή στα κοινά με την συμβολή της προσωπικής γνώμης
- Η γνωριμία με ανθρώπους με ίδια ενδιαφέροντα
- Η δημιουργία αλλά και η πραγματοποίηση ιδεών σε πράξη
- Η αλλαγή του κόσμου όπως και όσο μπορεί να γίνει
- Η αγωνιστικότητα και η πάλη για έναν καλό σκοπό
- Η απόκτηση εμπειριών, η δοκιμασία και η συνεργασία χωρίς αναγκασμό
- Να έχουν τα παιδιά μια ελπίδα για ένα καλύτερο αύριο

- Ως άνθρωποι έχουμε φτάσει σε ένα ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο ή προσπαθούμε να φτάσουμε σε αυτό κι έχουμε την ανάγκη και υποχρέωση να βοηθήσουμε εκείνους οι οποίοι δεν μπορούν

Οι εθελοντές δεν μπορούν να κάνουν μεγάλη αλλαγή για την εικόνα ενός έργου αλλά ούτε και πρέπει να περιμένουμε κάτι τέτοιο από αυτούς, μπορούν όμως να δώσουν ώθηση να ενισχύσουν θετικά τη δομή του έργου ώστε να οδηγηθεί σε καλύτερα αποτελέσματα.

4.2 Πως γίνεται η επιλογή των εθελοντών;

Πριν ξεκινήσουμε να ψάχνουμε τους εθελοντές θα πρέπει πρώτα να έχουμε σκεφτεί για τι ακριβώς τους χρειαζόμαστε και γιατί χρειαζόμαστε μη αμοιβόμενο προσωπικό.

Πριν προχωρήσουμε να ψάχνουμε για τους εθελοντές που θέλουμε θα πρέπει να απαντήσουμε σε μια σειρά από ερωτήματα όπως:

- Σε ποιους τομείς χρειαζόμαστε εθελοντές;
- Ποια θα είναι τα καθήκοντά τους;
- Ποια η εκπαίδευσή τους για τα καθήκοντα αυτά;
- Ποιοι είναι οι στόχοι μας οι μελλοντικοί για τους εθελοντές αυτούς;

Οι Σύμβουλοι μπορεί να εργάζονται στις δομές γιατί έχουν βιοποριστικούς λόγους αλλά και επειδή τους εμπνέει ο σκοπός του έργου ή και οι άνθρωποι που εμπλέκονται και δραστηριοποιούνται πάνω σε αυτό. Ότι από αυτά μπορεί να ισχύει έχει θετική επίδραση επάνω τους όταν θέλουν να το μοιραστούν με τους εθελοντές τους.

Πρέπει να σχεδιαστεί ένα πρόγραμμα για τους εθελοντές που αρχικά πρέπει να αξιολογηθεί για το τι χρειάζεται η δομή τους εθελοντές και ποια θα είναι τα οφέλη ή τα προβλήματα που μπορεί να προκύψουν από αυτό. Πολλά είναι τα προγράμματα τα οποία βιάζονται να πάρουν εθελοντές πολύ πριν κατασταλάξουν για το τι θα τους

κάνουν και που θα χρησιμοποιηθούν και αυτό έχει ως αποτέλεσμα τόσο την σύγκριση των αρμοδίων αλλά και των ίδιων των εθελοντών.

Πρέπει να αξιολογηθεί σωστά για το που θα μπορούσαν να βοηθήσουν στη δομή του έργου οι εθελοντές αλλά και στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Ο προσδιορισμός των αναγκών σε μια σχέση με τους εθελοντές γίνεται πάνω σε ένα σωστά δομημένο πρόγραμμα το οποίο συνοδεύεται με τον προσδιορισμό των αναμενόμενων οφελών.

Τα βήματα που μπορούμε να ακολουθήσουμε είναι τα εξής:

- Κρατάμε τα στοιχεία από τα άτομα που μας έχουν δείξει το ενδιαφέρον τους (ηλεκτρονικά, με μήνυμα, τηλεφωνικά) σε ένα συγκεκριμένο αρχείο.
- Μπορούμε να καλέσουμε όσους έχουν ενδιαφερθεί για μια συνέντευξη ώστε να ενημερωθούν για το τι ακριβώς χρειαζόμαστε αλλά και για τα καθήκοντα και τις εργασίες που πρόκειται να αναλάβουν.
- Βάση των στοιχείων που έχουμε συλλέξει καλούμε όσους εθελοντές χρειαζόμαστε και τους αντιστοιχούμε με στις ανάγκες του Έργου μας.
- Ερχόμαστε σε επαφή μαζί τους τηλεφωνικά με όσους έχουμε επιλέξει και τους αναθέτουμε τα καθήκοντά τους.
- Τέλος δεν παραλείπουμε επικοινωνήσουμε με όσους έδειξαν το ενδιαφέρον τους για να τους ευχαριστήσουμε και να τους διαβεβαιώσουμε ότι η συνεργασία τους σε κάποιο επόμενο έργο μας θεωρείται πολύτιμη.

Ο άνθρωπος γενικότερα που ψάχνει αν εργαστεί εθελοντικά δεν έχει πολλές διαφορές με αυτόν που ψάχνει για κάποια επαγγελματική θέση. Όλες οι απαραίτητες διαδικασίες που ακολουθούνται είναι σχεδόν ίδιες με αυτές που ακολουθούν εταιρείες για να προσλάβουν κάποιο προσωπικό.

Ύστερα από μια αίτηση και μετά από κάποια ενημέρωση έρχεται η ώρα της συνέντευξης. Σε κάποιους οργανισμούς υπάρχουν άτομα ειδικά για αυτό το σκοπό, τα οποία ονομάζονται υπεύθυνοι εθελοντών / ανθρώπινου δυναμικού. Εδώ όμως ο στόχος είναι ανάλογα με τις ανάγκες που χρειάζονται για κάποιο εθελοντικό Έργο. Για παράδειγμα αν έχουμε στα χέρια μας κάποια λίστα με ορισμένα καθήκοντα τότε αντιστοιχούμε τα καθήκοντα αυτά ανάλογα με την επιθυμία και τα προσόντα του καθενός. Αν δεν υπάρχει μια σωστή και σαφής λίστα τότε είναι λίγο δύσκολα τα πράγματα γιατί αν

πάρουμε κάποιον εθελοντή μόνο για να τον πάρουμε τότε κάνουμε κακό και στον ίδιο αλλά και στον εαυτό μας. Και τέλος πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες οι ιδιαίτερες συνθήκες της συνέντευξης.

Για να είναι σωστή μια καλή συνέντευξη των εθελοντών θα πρέπει να δώσουμε ιδιαίτερη στα παρακάτω:

- Η διάρκειά της να είναι 15-20 λεπτά.
- Ο Σύμβουλος να συστήνεται και να μιλά λίγο για εκείνον.
- Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης να μην είναι διαθέσιμος για κάτι άλλο.
- Το περιβάλλον στο οποίο θα λαβαίνει χώρα η συνέντευξη να είναι καθαρό, ευχάριστο και απομονωμένο.
- Θα πρέπει ο Σύμβουλος να αξιολογεί και να χρησιμοποιεί τη γλώσσα του σώματος.
- Να έχει ο μελλοντικός εθελοντής τον απαραίτητο χρόνο για τις απαντήσεις του αλλά και τις ερωτήσεις του.
- Να αξιοποιεί ο Σύμβουλος την συμπληρωμένη αίτηση του πιθανό εθελοντή.
- Να κρατά σημειώσεις
- Να ξέρει καλά για το τι ψάχνει.

Ο εθελοντής ελέγχει κι εκείνος με τη σειρά του κατά τη διάρκεια της συνέντευξης τόσο απέναντί του όσο και την οργάνωση της δομής.

Θα πρέπει η συνέντευξη να γίνεται σύντομα σε σχέση με την αίτηση που έρχεται στα χέρια των υπευθύνων. Όλα τα στοιχεία και το υλικό για το εθελοντικό Έργο θα πρέπει να υπάρχει την ώρα της συνέντευξης ώστε να καλυφθούν ορισμένες ερωτήσεις και απορίες του πιθανού εθελοντή, όπως η περιγραφή της εργασίας, το καταστατικό, ενημερωτικά έντυπα.

Η συνέντευξη να διενεργείται από τον Σύμβουλο Ισότητας ή τον Υπεύθυνο της Δομής η από τον Υπεύθυνο Εθελοντών. Στο τέλος θα πρέπει να διασφαλιστεί πως και τα δυο μέρη κατάλαβαν τις αποφάσεις που έχουν πάρει ή ότι άλλο έχει συμφωνηθεί μεταξύ τους. Μια ζεστή χειρονομία και ένα ευχαριστώ ή συγχαρητήρια είναι ο καλύτερος τρόπος να κλείσετε για την απόφαση του εθελοντή να δραστηριοποιηθεί στον οργανισμό και την εθελοντική εργασία.

Απαραίτητα θα πρέπει να θεωρηθούν η επίσημη συμφωνία με υπογραφές, η προσφορά επιπλέον εκπαίδευσης και η παροχή στον εθελοντή εργαλείων για τη δουλειά του όπως π.χ καταστατικό, πρακτικά συναντήσεων και εγχειρίδια δουλειάς.

Όταν ο εθελοντής συμφωνήσει να αναλάβει την θέση του θα θέλετε να τον κρατήσετε και αυτό μπορεί να γίνει με επιπρόσθετη εκπαίδευση, αμοιβές, καινοτόμα προγράμματα, αναγνώριση και καλή συνεργασία.

Όλοι οι οργανισμοί που ασχολούνται με την εθελοντική εργασία διαθέτουν ένα συγκεκριμένο σχέδιο δράσης, μια καταγραφή των θέσεων των εθελοντών που γίνεται σε συνδυασμό με το χρονοδιάγραμμα και τις συνεχείς ανάγκες λειτουργίας των δομών.

Ένας ενδεικτικός κατάλογος των καθηκόντων που προκύπτουν

από την καθημερινή πρακτική είναι:

- Γραμματειακή υποστήριξη (συμπλήρωση εντύπων, υποδοχή ωφελουμένων, τηλεφωνική εξυπηρέτηση).
- Διοργάνωση συνεντεύξεων, άλλων εκδηλώσεων
- Συνδρομή για τη διεξαγωγή συναντήσεων με τους ωφελουμένους
- Αναζήτηση στο διαδίκτυο για χρήσιμες πληροφορίες για τη διάδοση του έργου, εκπαιδευτικό υλικό.
- Αναζήτηση χορηγών μέσω επαφών και επισκέψεων.
- Αναζήτηση στα Μ.Μ.Ε. για ενημέρωση, θέσεις εργασίας, αποδελτίωση για θέματα που αφορούν τους ωφελουμένους.
- Οργάνωση γραφείου και οργάνωση βιβλιοθήκης.
- Μια παρουσίαση του έργου σε πιθανούς εργοδότες/πελάτες, πολιτικούς διαμορφωτές / χορηγούς.
- Επαφή με πολίτες για την καταγραφή απόψεων, εμπειριών και για τη συμβολή τους στο έργο.
- Η/Υ σχεδιασμός γραφικών για προσκλήσεις στις πολιτιστικές δράσεις.

- Συμβουλευτική διαδικασία εφόσον υπάρχει εμπειρία
- Παραγωγή ιδεών και δράσεων π.χ. μια ομάδα εθελοντών να αναλάβει δικές της πρωτοβουλίες.
- Αναζήτηση εθελοντών από εθελοντές.
- Ένταξη στη λήψη αποφάσεων ανάλογα με την εμπειρία τους

Πρέπει να προσέχουμε να μην ζητάμε από τους εθελοντές αυτά που εμείς θεωρούμε βαρετά, η συμμετοχή όλων χρειάζεται και είναι σημαντική. Πολλές φορές υπάρχουν περιπτώσεις που κάποιος εθελοντής θα κάνει κάτι και θα είναι σε κάποια θέση που δεν είναι κατάλληλη για εκείνον. Πρέπει εξ αρχής να τους παρέχουμε όλα τα εφόδια και τις γνώσεις, την κατάλληλη στήριξη για να αναλάβει μια δουλειά με το δυνατό μικρότερο κόστος. Δεν πρέπει να τους κουράζουμε και να τους συμπεριφερόμαστε άσχημα διότι έτσι θα τους χάσουμε αλλά δεν είναι και σωστό. Υπάρχουν φορές που ο εθελοντής θα τελειώσει την δουλειά του γρήγορα αλλά και που δεν θα μπορέσει να φέρει εις πέρας κάτι που έχει αναλάβει. Καλό θα ήταν πάντα να υπάρχει ένα εναλλακτικό σχέδιο.

4.3 Τι προσφέρουμε στους εθελοντές

Όταν θα ξεκινήσει η συνεργασία με τους εθελοντές πρέπει να δίνουμε και να δείχνουμε τον καλύτερό μας εαυτό αλλά και πόσο σημαντικοί είναι για το Έργο μας, έτσι οφείλουμε να είμαστε έτοιμοι για την ώρα που θα έρθουν να πιάσουν εργασία.

Θα πρέπει να υπάρχει ένας χώρος που να τον θεωρούν δικό τους αλλά και να γνωρίζουν που και σε τι δουλεύει το υπόλοιπο προσωπικό για να έχουν μια ολοκληρωμένη εικόνα αν τυχόν χρειαστούν κάτι που να το αναζητήσουν και από ποιον.

Παίζει σημαντικό ρόλο το περιβάλλον που προσφέρουμε στους εθελοντές ώστε να μπορούν να κινούνται άνετα και να μπορούν να φέρουν εις πέρας ότι θα τους ζητηθεί.

4.4 Η εκπαίδευση των εθελοντών

Η εκπαίδευση των εθελοντών αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι ίσως το σημαντικότερο της εθελοντικής εργασίας. Η εξάσκηση, η γνωριμία με ειδικές πλευρές της εργασίας, η συνεργασία η απόκτηση εμπειρίας αφού μέσα από την απασχόλησή τους έχουν τη δυνατότητα να αποκτήσουν νέες ιδέες, υψηλή αυτοεκτίμηση, νέες γνωριμίες και θέσεις επαγγελματικής απασχόλησης.

Σήμερα που όλα αλλάζουν γρήγορα, στον κόσμο της ανεργίας, της ανασφάλειας για το επαγγελματικό αύριο, η εκπαίδευση που προσφέρεται στους εθελοντές είναι η μη επίσημη εκπαίδευση είναι διαδεδομένη και κερδίζει έδαφος σιγά σιγά και στη χώρα μας.

Η εκπαίδευση δεν αποτελεί ένα από τα οφέλη, δεν μπορούμε να βρούμε πάντα και κάθε φορά τον τέλειο και έμπειρο εθελοντή με όλες τις κατάλληλες δεξιότητες, πρέπει να αξιολογούνται οι πιθανοί εθελοντές βάση των προσόντων τους που απαιτούνται. Πρέπει να λαβαίνετε υπόψη πως ότι κανένας δεν διαθέτει όλες τις απαιτούμενες προϋποθέσεις και όλα τα προσόντα παρά μόνο αν έχει ασχοληθεί στο παρελθόν και πολλές φορές σε σχετικά εθελοντικά προγράμματα και ακόμη και τότε δεν είναι γνωστό αν είναι επαρκής η εμπειρία για αυτό που ψάχνει ο κάθε οργανισμός κάθε φορά για το Έργο του.

Ο εθελοντής χρειάζεται την απαιτούμενη ενημέρωση για το Έργο και την ταυτότητα του Οργανισμού στον οποίο θα ενταχθεί ως εθελοντής. Να έχει μια πλήρη κατανόηση του Έργου, των στόχων, των δραστηριοτήτων, των σκοπών και των αποτελεσμάτων που επιδιώκονται

Χρειάζεται διαπολιτισμική εκπαίδευση. Εκείνο το εργαλείο το οποίο είναι σχεδιασμένο για να προωθεί και να αναπτύσσει μεγαλύτερη κατανόηση των διαφόρων τύπων κουλτούρας στις σύγχρονες κοινωνίες, πιο καλή επικοινωνία ανάμεσα σε ανθρώπους που έχουν διαφορετική κουλτούρα, μια πιο ευέλικτη στάση απέναντι στην κοινωνική ποικιλότητα και την κοινωνία που διαβίουμε και μεγαλύτερη δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα με κοινωνική δράση και την

αναγνώριση κοινωνικών προβλημάτων. Ο εθελοντής χρειάζεται μια δυναμική ομάδα, να μάθει πως συνεργάζονται οι ομάδες, πως μπορεί να ανταποκριθεί σε ιδιαιτερότητες και πως γίνεται η προώθηση της δουλειάς ώστε να υπάρξει το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα.

Πρέπει να γίνει γνώστης της επίλυσης προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν και πώς να ανταποκριθεί με τέτοιο τρόπο για ένα καλύτερο αποτέλεσμα αποκλιμακώνοντας την ένταση από την αλληλεπίδραση που ίσως δημιουργηθεί και να γνωρίζει να αντιμετωπίζει τις διαφορές που θα υπάρχουν. Να μπορεί να ηγηθεί της διοργάνωσης μιας εκδήλωσης με την αναζήτηση διαμορφωμένων χώρων την εκμάθηση εργαλείων για επιτυχημένες εκδηλώσεις.

Είναι σημαντικό να μπορεί να διαχειρίζεται τις αλλαγές, να ξέρει να διαχειρίζεται το λόγο του, πώς να απευθύνεται σε ένα κοινό, να μπορεί να πείθει να γίνεται κατανοητός, να εξηγεί και να λύνει απορίες, να ενημερώνει να πληροφορεί αλλά και να ξέρει να παραπέμπει αλλού όταν κάτι δεν γνωρίζει. Οι εθελοντές χρειάζονται εκπαίδευση γιατί υπάρχουν πολλά πράγματα τα οποία πρέπει να γνωρίζουν όλοι στις οργανώσεις και πρέπει να έχουν το κατάλληλο επίπεδο της γνώσης.

Ένα ενδεικτικό και ανάλογο πρόγραμμα προσαρμογής εθελοντών

είναι το παρακάτω:

- A. Ιστορικό του Δικτύου, του προγράμματος εν γένει.
- B. Αποστολή, όραμα και οργάνωση της δομής του Οργανισμού
- Γ. Στόχοι του Έργου
- Δ. Παρελθούσα και τρέχουσα δουλειά του Οργανισμού
- E. Μελλοντικοί στόχοι σε χρονοδιάγραμμα
- ΣΤ. Ομάδες κοινού που εμπλέκονται
- Z. Πολιτική, διαδικασίες, τρόποι επικοινωνίας
- H. Πηγές χρηματοδότησης
- Θ. Υποχρεώσεις και δικαιώματα εθελοντή

I. Προνόμια εθελοντών

K. Λεπτομέρειες και πρακτικής φύσης

Λ. Ξενάγηση στο χώρο εργασίας

M. Συστάσεις με τους ανθρώπους που θα συνεργαστεί ο εθελοντής

N. Ειδική κατάρτιση.

Οι εθελοντές πρέπει να γνωρίζουν:

- Τον τρόπο που θα ολοκληρώσει την εργασία του και τα καθήκοντά του
- Τι δεν επιτρέπεται να κάνει κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του
- Τι πρέπει να κάνει σε περίπτωση ανάγκης ή απρόβλεπτων εξελίξεων

Υπάρχει όμως και το ενδεχόμενο να μην μπορεί να τα βγάλει πέρα ένας εθελοντής με την κατάρτιση που του προσφέρεται για διάφορους λόγους όπως η έλλειψη χρόνου, το πιεσμένο πρόγραμμα, διαφορετικός προσανατολισμός εργασίας. Εδώ πρέπει να ξαναγυρίσουμε στην περιγραφή της δουλειάς και στην συνέντευξή του που έδωσε και να κοιτάξουμε που έχει γίνει λάθος και να επαναπροσδιορίσουμε τις εκπαιδευτικές ανάγκες του εθελοντή.

4.5 Η συνεργασία ως βασικός παράγοντας επιτυχίας της εθελοντικής εργασίας

Η καλή συνεργασία είναι τόσο δυναμωτική όσο ένας σκέτος καφές, αλλά και το ίδιο δύσκολο όσο το να κοιμηθείς μετά

Ann Lindberg

Όλοι οι εθελοντές ελκύονται στα προγράμματα με ια αίσθηση ομαδικής προσπάθειας, διότι θέλουν να νιώθουν μέλη μιας ομάδας και αυτό προκύπτει πιο αποτελεσματικά όταν το προσωπικό και οι εθελοντές μαζί καταλαβαίνουν την σύνδεση που υπάρχει ανάμεσα στις προσπάθειες που γίνονται και την αποστολή που έχει ο Οργανισμός.

Συνέχεια επαναλαμβάνεται ότι το πλαίσιο στο οποίο εργάζονται το αμειβόμενο προσωπικό με το μη αμειβόμενο είναι συνεργασιακό. Αυτό σημαίνει όλοι είναι ίσοι και όλοι έχουν έναν κοινό στόχο. Οι άνθρωποι που συνεργάζονται πρέπει να είναι ίσοι μεταξύ τους, συνυπεύθυνοι και όχι να εργάζονται ατομικά.

Η ομαδική εργασία είναι σημαντική για την υλοποίηση και την εξέλιξη ενός έργου, η ομάδα που εργάζεται πρέπει να τα βγάλει πέρα δημιουργικά με πολλές δραστηριότητες η συνδρομή των ομάδων χρειάζεται ώστε να αποφασίζουν για οργανωτικά και οικονομικά θέματα και την ίδια στιγμή να περνούν μέσα από την ομαδικότητα το αίσθημα της ενεργητικότητας και του ενθουσιασμού γύρω από το συνολικό έργο. Η ομαδική εργασία στους Οργανισμούς που ασχολούνται με τον εθελοντισμό έχουν εξελιχθεί σε προσφιλή τρόπο εργασίας έχουν αυξήσει το επίπεδο της συνεργασίας και της ομαδικότητας και καλύπτει θέματα όπως ο καθορισμός εκείνων των δεξιοτήτων που είναι σημαντικοί για την καλύτερη επίτευξη του έργου, την δημιουργία εμπιστοσύνης μεταξύ των μελών μιας ομάδας και την καλύτερη απόδοση της ομάδας αυτής

Σε αυτό το κομμάτι εδώ ο ρόλος του Συμβούλου είναι πολύ σημαντικός και όταν καλούνται οι νέοι να συμμετέχουν σε ένα εθελοντικό έργο και εντάσσονται σε ομάδες εργασίας πρέπει πρώτα να συζητηθούν και να συνοψιστούν τα παρακάτω **ζητήματα:**

- Λειτουργία των ομάδων στο σύγχρονο περιβάλλον της δομής του οργανισμού με την αποτελεσματικότητα της σύγχρονης οργάνωσης
- Να κατανοηθεί από τις ομάδες πως λειτουργούν, ποιος ο ρόλος της συνεργασίας και της ανάπτυξης της δημιουργίας.
- Πιο είναι το στοιχείο αυτό που κάνει και ομάδα να είναι καλή;
- Πως μπορεί μια ομάδα να ταιριάζει κάθε φορά με το έργο που γίνεται;
- Η ανάλυση των ρόλων της ομάδας
- Η εξισορρόπηση των δεξιοτήτων μέσα σε μια ομάδα
- Η θέσπιση στόχων που έχει η ομάδα
- Η στήριξη που παρέχεται σε κάθε ομάδα.
- Πως εμπνέουμε εμπιστοσύνη και μεγιστοποιούμε την απόδοση μιας ομάδας.
- Η βελτίωση της αποτελεσματικότητας της ομάδας.
- Η αποτελεσματική επικοινωνία και ο τρόπος που διευθύνουμε τις ομαδικές συναντήσεις.

- Ο τρόπος που «δένουν» τα μέλη της ομάδας μεταξύ τους.
- Πως αντιμετωπίζουμε τα προβλήματα της ομάδας.
- Η αξιολόγηση και η μέτρηση της απόδοσης της ομάδας.
- Πως παρακολουθούμε την απόδοση της ομάδας και πως γίνονται οι προσαρμογές στις αλλαγές.
- Πως σχεδιάζονται οι μελλοντικοί στόχοι της ομάδας.

4.6 Ο/Η Σύμβουλος Ισότητας ως υπεύθυνος/η του Δικτύου Εθελοντών Κοινωνικής Εργασίας

Σχεδιασμός εργασίας, άμεση ανταπόκριση στις αιτήσεις που γίνονται, συνέντευξη και επιλογή, εκπαίδευση, επίβλεψη και αναγνώριση.

Η προσωπική ποιότητα και η ποιότητα δουλειάς έχουν μεγάλη σημασία ως στοιχεία του Συμβούλου για τις κατευθυντήριες γραμμές για όλους όσους συμμετέχουν και εργάζονται για την πραγματοποίηση των σκοπών ενός έργου. Η επιλογή τους γίνεται με αυστηρά κριτήρια και βάση των κατάλληλων διοικητικών ικανοτήτων που έχουν.

Όταν οι εθελοντές έρχονται στον χώρο του οργανισμού το βλέμμα είναι στραμμένο στην εικόνα της δομής προς τα έξω και δεν είναι άλλος από την παρουσία του υπεύθυνου συμβούλου. Η συνολική εμφάνιση και η παρουσία του συμβούλου δίνει το στίγμα αλλά και την δουλειά που γίνεται στον συγκεκριμένο οργανισμό και στις δομές, στον τρόπο της συμπεριφοράς του, στο επίπεδο της συνεργασίας που έχει αλλά και την κουλτούρα της ομάδας την οποία διοικεί. Επίσης, οι εθελοντές κοιτούν να διαπιστώσουν μέσα από όλα αυτά τα στοιχεία την σταθερότητα, τη διοικητική ικανότητα και την συνειδητοποίηση πως οι στόχοι όλων είναι κοινοί και το βασικό μέλημα του συμβούλου είναι να επιβιώσει σωστά ο οργανισμός.

Ο σύμβουλος ο οποίος θα χρησιμοποιήσει τους εθελοντές, πρέπει να είναι απόλυτα έτοιμος να διαχειριστεί την όλη αλλαγή που θα υπάρξει με την είσοδο του μη αμειβόμενου προσωπικού στον χώρο που δουλεύει. Αυτό συνήθως αποτελεί ή πρόβλημα ή μια καλή ευκαιρία. Ίσως να βλέπει τους εθελοντές ως έναν παράγοντα που θα επηρεάσει το μέλλον της δουλειάς, του έργου, της συνεργασίας θετικά και θα

πρέπει να είναι έτοιμος να ακούσει πραγματικά τις ανάγκες των εθελοντών αλλά και τις απαιτήσεις τους, τις ιδέες τους, τις πρωτοβουλίες τους. Η θετική σκέψη απέναντί τους θα πρέπει να τον διαπερνά, να προσαρμόζει τη έτσι την συμπεριφορά του ώστε να γίνεται πιο εύκολη η εργασία τους.

Ακόμη θα πρέπει να διαθέτει όλα εκείνα τα στοιχεία τα οποία διαθέτει ένας καλός manager και να έχει παρακολουθήσει ένα πρόγραμμα βασικό management, που αφορά τις βασικές θεωρίες γύρω από την ανθρώπινη συμπεριφορά, τους τρόπους καλύτερης και αποτελεσματικότερης διοίκησης ανθρώπων, την καλή διοίκηση και διαχείριση, τον προγραμματισμό, την οργάνωση, τη στελέχωση, τη ομαδική συνεργασία, την απόδοση και αξιολόγηση, την επικοινωνία, τη λήψη αποφάσεων και την ηγεσία.

Μια πρόταση που προτείνεται ως λύση για τον σύμβουλο είναι το μοντέρνο για τα ελληνικά δεδομένα το Psycomanagement το οποίο οι μέθοδοι που χρησιμοποιεί είναι μέθοδοι παρακίνησης και δεν έχουν σχέση με χειραγώγηση ατόμων, την κινητοποίησή τους με αυστηρό τρόπο αλλά και το δέλεαρ των χρημάτων. Είναι βασισμένο στην κινητήρια δύναμη των ανθρώπων, τια ανάγκες τις οποίες ψάχνουν αν ικανοποιήσουν, με τη σκέψη ότι πιο μεγάλη σημασία έχει η συναισθηματική νοημοσύνη από ότι η διανοητική αλλά και στον τρόπο ο οποίος επηρεάζει τον φόβο και το θάρρος στις συμπεριφορές τους.

Εργαλεία οργάνωσης και πρακτικής για την ενθάρρυνση και την εργασία

των ανθρώπων με βάση τα παραπάνω είναι:

- Καταγράφονται οι ικανότητες του: προσωπικά στοιχεία, ικανότητες που έχει, οι στόχοι της επαγγελματικής του εξέλιξης.
- Διαχείριση συνέντευξης: συνέντευξη με τον υποψήφιο εθελοντή, η παρουσίαση του νέου συναδέλφου, η παρουσίαση της θέσης, τι σημαίνει βοήθεια και με ποιον τρόπο παρέχεται.
- Συμφωνία για θέση στόχων: επικοινωνία του ήδη εργαζομένου που βρίσκονται εκεί, εκτίμηση απόδοσης, ενθάρρυνση αντί αναγνώριση, με ποιο τρόπο γίνεται η αναγνώριση και με ποιο τρόπο η παρατήρηση.
- Να είναι καλός και υπεύθυνος σύμβουλος.

- Οργάνωση και καλή λειτουργία των συναντήσεων όλων όσων απασχολούνται στη συγκεκριμένη δομή του οργανισμού, ο κοινός στόχος, χαρακτηριστικά και πως έρχεται η επιτυχία της ομάδας.

Επίσης, μια κόμη διέξοδος που προσφέρεται είναι η συναισθηματική νοημοσύνη στον χώρο της εργασίας, που σκοπό έχει την πλήρη κατανόηση των τεχνικών εκείνων που θα επιτρέπουν να χτίζονται ουσιαστικές σχέσεις εμπιστοσύνης με τους ανθρώπους, το καλό κλίμα μέσα στον οργανισμό. Η αποτελεσματική και ουσιαστική επικοινωνία με άλλα άτομα είναι ένας βασικός παράγοντας για τον τρόπο εργασίας, έτσι όπως η καλύτερευση των δυνατοτήτων που έχουμε αποτελεί τρόπο ζωής.

Αυτή η μέθοδος απαντά σε ερωτήσεις οι οποίες έχουν σχέση με το κέρδος, την δουλειά, την επιτυχία, και την ευτυχία στη ζωή, την ανάγκη που έχουμε για συναισθηματική ακρόαση, την αυτογνωσία και την γνώση των συναισθημάτων μας, την αυτοπειθαρχία, τον θυμό αλλά και τους τρόπους να διαχειριζόμαστε όλα αυτά. Τις προσωπικές πηγές για παρακίνηση και κίνητρα συμπεριφοράς όπου είμαστε σε θέση να μπορούμε να αναγνωρίζουμε αλλά και να εμπνεύσουμε και άλλους.

Ο σύμβουλος πρέπει να ανταποκρίνεται στις προσπάθειες επικοινωνίας των εθελοντών του άμεσα, να επιβλέπει την δουλειά που κάνουν οι εθελοντές, φυσικά να την αξιολογεί, αφού όμως είναι βέβαιος ότι τους έχει προσφέρει ικανούς στόχους αλλά και σωστή καθοδήγηση.

Μέσα στις υποχρεώσεις που έχει ένα έργο το οποίο χρησιμοποιεί εθελοντές θα πρέπει να υπάρχει ένα Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Αξιολόγησης της δουλειάς που κάνουν οι εθελοντές. Αυτό κάποιος θα πρέπει να το αναλάβει και κατάλληλος είναι ο σύμβουλος ανάλογα με τις δυνάμεις της δομής ή κάποιο πρόσωπο από τους εθελοντές το οποίο θα έχει την κατάλληλη κατάρτιση και επίβλεψη.

Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και η συνεργασία που θα υπάρχει μεταξύ τους δεν είναι κάτι εύκολο και κάτι που γίνεται γρήγορα. Οι περισσότερες δυσκολίες υπάρχουν μεταξύ των σχέσεων με τους εθελοντές και την απόδοσή τους στην εργασία.

Βήματα που πρέπει να ακολουθήσει ένας Σύμβουλος Ισότητας:

- Μελέτη και στοιχεία για την εθελοντική εργασία.

- Σχεδιασμό για τις ανάγκες του οργανισμού.
- Δημιουργία περιγραφών της κάθε εργασίας.
- Δημοσιοποίηση αναγκών σε εθελοντική εργασία.
- Αποδοχή των αιτήσεων τηλεφωνικά, ηλεκτρονικά μέσω ιστοσελίδας, με mail
- Άμεση επικοινωνία και επαφή με τον πιθανό εθελοντή και τήρηση αρχείου επαφής.
- Συνέντευξη με τον πιθανό εθελοντή και την ενημέρωσή του σχετικά με τις προσφερόμενες θέσεις, την προσφερόμενη εκπαίδευση και το Ηλεκτρονικό Μητρώο Εθελοντών Κοινωνικής Εργασίας.
- Επιλογή εθελοντών.
- Σύζευξη εθελοντή και εθελοντικής θέσης.
- Καλή συμφωνία με τον εθελοντή.
- Εξοικείωση του εθελοντή με τον Οργανισμό.
- Εκπαίδευση του εθελοντή.
- Εγγραφή του εθελοντή στο Ηλεκτρονικό Μητρώο Εθελοντών Κοινωνικής Εργασίας.
- Τοποθέτηση εθελοντή στο πρόγραμμα εργασίας της δομής.
- Δημιουργία αρχείου εργασίας και εθελοντή.
- Επίβλεψη, αξιολόγηση και επιβράβευση εθελοντή.

4.7 Εισαγωγή – παραμονή και διαχείριση χρόνου εθελοντή στην δουλειά

Όταν πραγματοποιηθεί η θεωρητική τοποθέτηση του κάθε εθελοντή στην θέση στην οποία ταιριάζει, οι τρόποι είναι πολλοί που μπορεί ο συνάδελφος να κάνει την είσοδό του στο χώρο της εργασίας τυπικά και ουσιαστικά. Γίνεται μια συνάντηση καλωσορίσματος με τους υπεύθυνους του οργανισμού και της οργάνωσης σε τοπικό, κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο ανάλογα με τις δυνατότητες που υπάρχουν εκείνη τη στιγμή.

Επίσης η προσφορά ενός έντυπου υλικού για να ενημερωθεί στο χώρο της δομής ώστε να εξοικειωθεί ο νέος συνάδελφος αλλά να έχει και τη δυνατότητα να λύσει τις

απορίες που πιθανόν να υπάρξουν άμεσα πριν την δραστηριοποίησή του. Η μελέτη του εγχειριδίου για τον καλό εργαζόμενο μαζί με το προσωπικό που υπάρχει.

Τα παραπάνω έχουν ως στόχο να παραμείνει ο εθελοντής στο χώρο εργασίας στο πλαίσιο όπου θα συνεργάζεται με το αμειβόμενο προσωπικό. Ο εθελοντής που αισθάνεται σημαντικός γι αυτό που κάνει εκείνος παραμένει στην θέση του υπακούοντας στην αίσθηση ότι ανήκει στην ομάδα, ότι είναι μοναδικός σε συνδυασμό με ένα αίσθημα αποτελεσματικότητας που είναι αποτέλεσμα της ικανοποίησης από τη δουλειά την οποία του ανατέθηκε.

Ένα μείον είναι ότι ο εθελοντής κάτω των 30 ετών θα θελήσει πολύ γρήγορα να εξελιχτεί επαγγελματικά και προσωπικά και αυτό κάνει την παραμονή του να θεωρείται βραχυπρόθεσμη αλλά, αυτό δεν σημαίνει ότι δεν είναι σημαντική η ανάπτυξη φιλικών δεσμών και ο εμπλουτισμός της εργασίας που παράγει ιδέες και προτάσεις.

Μερικοί λόγοι που αποχωρούν οι εθελοντές είναι οργανωτικοί όπως π.χ. η κακή χρησιμοποίησή τους, το άβολο και βαρετό περιβάλλον, η ανιαρή δουλειά που τους έχει ανατεθεί και η υπεραφοσίωση η οποία δεν ελέγχεται. Για να αποφεύγονται τέτοιες καταστάσεις θα πρέπει να συμπληρώνουν ένα ερωτηματολόγιο οι εθελοντές σε τακτική βάση που έχει να κάνει με την εργασία τους. (*Dr Art – Ονγκ Τζουμσαϊ, Εκπαίδευση στις Ανθρώπινες Αξίες*)

Η σημασία του χρόνου στη ζωή μας είναι σημαντική διότι η αποτελεσματικότητα, η συνεργασία με άλλους και οι σχέσεις μας εξαρτώνται από την σωστή διαχείριση του χρόνου μας. Η έλλειψη και η κακή χρήση του χρόνου είναι λόγω του άγχους. Αν μπορέσει και αξιοποιήσει σωστά το χρόνο του ο εθελοντής τότε καταφέρνει να μειώσει και το άγχος αλλά και να συνεργαστεί όπως πρέπει. Η ανάθεση των αρμοδιοτήτων, η αξιολόγηση και η μέτρηση των αποτελεσμάτων μπορούν να χαρακτηριστούν είτε από αποφασιστικότητα είτε και από αναβλητικότητα. Αν ολιγωρούν οι εθελοντές τότε το ανθρώπινο δυναμικό θα τους καταλάβει.

Όλα τα στοιχεία τα οποία πρέπει να προσφέρονται στους μη αμειβόμενους εργαζόμενους είναι εκείνα που πρέπει να διαπεραστούν από το αμειβόμενο δυναμικό προς τους ωφελουμένους. Και όλα έχουν να κάνουν με τον χρόνο. (Λυγερός, Ν. (2004).

Δηλαδή:

- Καλή αλληλεπίδραση, επικοινωνία, συνεργασία
- Κατάρτιση και σχέδιο στρατηγικής
- Έλεγχο ατομικής στρατηγικής
- Επαγγελματισμό
- Εστίαση, ισορροπία, ευελιξία
- Εργασιακή αντιμετώπιση
- Ικανότητα θετικής αντιμετώπισης απρόβλεπτων καταστάσεων
- Ενδυνάμωση σχέσεων
- Βελτίωση ικανοτήτων
- Ανάπτυξη αίσθησης της αλλαγής στη ζωή τους

Αυτά είναι τα πιο βασικά χαρακτηριστικά για τη σωστή συνεργασία. Τα κύρια χαρακτηριστικά για τη διαχείριση του χρόνου αποτελούν έναν γρήγορο στόχο ανάλογα με την προσωπικότητα που έχει ο κάθε εργαζόμενος τη θέσπιση προτεραιοτήτων, την αξιολόγηση του παραγωγικού χρόνου, την αποφυγή αναβλητικότητας, τον σωστό έλεγχο όλα να γίνονται σωστά, ο έλεγχος των παρεμβολών και των διακοπών κατά τη διάρκεια της εργασίας, το καλό αποτέλεσμα των ομαδικών συναντήσεων, ο έλεγχος του χρόνου στην ομάδα, η αποτελεσματική ανάθεση του έργου, η αλλαγές στις συνήθειες και οι τεχνικές οργάνωσης (εργασίας, προσωπικών δραστηριοτήτων, εγγράφων / αρχείου γραφείου).

4.8 Συμβουλές προς τους εθελοντές.

Όταν ξεκινήσει η συνεργασία του οργανισμού με τον άνθρωπο ο οποίος θα εργάζεται χωρίς να περιμένει κάποιο χρηματικό ποσό θα πρέπει να λαβαίνονται υπόψη κάποια πράγματα: η ανακάλυψη των κινήτρων του έχει ως αποτέλεσμα την προσπάθεια των ανθρώπων του οργανισμού να τα ικανοποιήσουμε επιλέγοντας να του δώσουν την εργασία που του ταιριάζει, να του παρέχουν την δυνατότητα να ανανεώνει τη δράση του.

Είναι σημαντικό να υπάρχει μια ευελιξία και προσαρμογή στις ιδιαιτερότητες που έχει ο κάθε άνθρωπος και να αναγνωρίζεται η συνεισφορά του, π.χ. ένα «ευχαριστώ» είναι πολύ σημαντικό ως ανταμοιβή. Το αμειβόμενοι προσωπικό πρέπει να μην ξεχνάει τον άνθρωπο που δουλεύει κοντά του αλλά και τους λόγους που τον οδήγησαν να κάνει την εργασία. Θα πρέπει απέναντί του να δείχνεται φιλικότητα και πνεύμα συνεργατικότητας. Να υπολογίζονται τα όσα λέει αλλά περισσότερο όταν πρόκειται για θέματα περί κριτικής. (Αποστολίδης, Α., Παπασπυρόπουλος, Σ.(2002). *Το εθελοντικό κίνημα στην Ελλάδα. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.*)

Συστάσεις:

- Δίνουμε στους εθελοντές ευθύνες και τους ζητάμε να τη συμβουλή τους πάνω σε θέματα τα οποία γνωρίζουν.
- Μην τους ζητάμε τη γνώμη τους και μην τους δεσμεύουμε για κάτι το οποίο δεν γνωρίζουν δεν έχουν τις γνώσεις ή τις δεξιότητες.
- Να εισέρχονται άμεσα και νωρίς στις διαδικασίες και στη λογική της δουλειάς που αφορά τον οργανισμό και σε όλους τους τομείς.
- Να βρίσκονται τρόποι να ωφελούνται και οι ίδιοι από το έργο (επαγγελματική εμπειρία, προσόντα για το βιογραφικό τους, περισσότερη εκπαίδευση).
- Πέρα από την οικονομική αξία ο εθελοντισμός έχει και πολιτική και αξία και πρέπει αυτό να το αναγνωρίζουν καλά οι εθελοντές
- Βεβαιωνόμαστε ότι έχουν όλα όσα χρειάζονται για την εργασία τους.
- Βρίσκουμε τι είναι αυτό που τους κινητοποιεί και το χρησιμοποιούμε ως κίνητρο και δεν τους κουράζουμε.
- Δεν χρειάζεται να βρούμε πολλούς εθελοντές μαζί. Καλό θα είναι μια μικρή ομάδα την οποία μπορούμε να οργανώσουμε και να διοικήσουμε πιο άνετα.
- Δεν αναθέτουμε στους εθελοντές μεγάλες ευθύνες εξ αρχής όσο μεγάλος και αν είναι ο ενθουσιασμός τους.
- Ζητάμε από εκείνους να κάνουν μια καταγραφή με τις ιδέες τους και να ενημερώνουν τους υπεύθυνους, να τις συζητούν με σκοπό να βελτιώσουν την όλη δουλειά.

- Κανονίζουμε συχνές συναντήσεις μαζί τους, για συζήτηση, ανταλλαγή απόψεων, να ακουστούν τα παράπονά τους, να αξιολογηθεί η απόδοση στην δουλειά τους και την σχεδίαση μελλοντικών στόχων. (Λυγερός, Ν. (2004).)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

Μεθοδολογία

5.1 Αντικείμενο και στόχος της έρευνας

Ο σκοπός που είχε η έρευνα ήταν να παρουσιαστούν οι απόψεις, οι τάσεις των προσλήψεων δυναμικού προσωπικού στη σύγχρονη κατάσταση που επικρατεί γενικότερα στη χώρα μας. Το αντικείμενο έχει κέντρο την απεικόνιση για το εργατικό δυναμικό το μη αμειβόμενο που εργάζεται εθελοντικά σε πολλές επιχειρήσεις, εταιρείες προσφέροντας εργασία είτε για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, είτε απλά για να προσφέρει.

Με την οικονομική κρίση και την μείωση των θέσεων εργασίας είναι μεγάλο το ποσοστό ατόμων που εργάζονται χωρίς να αμείβονται απλά για να απασχολούνται στο αντικείμενο που έχουν σπουδάσει, απλά για να προσφέρουν για την απόκτηση εμπειριών επαγγελματικά αλλά και απόκτηση σχέσεων ανάμεσα στο δυναμικό προσωπικό.

Σύμφωνα με τον δείκτη τάσεων αγοράς εργασίας ο 2014 σε σχέση με το 2011 παρατηρείται μια αύξηση σχετικά με την αναζήτηση Διευθυντικού και Εξειδικευμένου προσωπικού, με τις εταιρείες όμως να παραμένουν κυρίως στάσιμες σε όλες τις δραστηριότητες. Στασιμότητα θα επικρατήσει ως επί το πλείστον και σε όλες τις ενέργειες προσέλκυσης & επιλογής Εξειδικευμένου και Διευθυντικού Προσωπικού και κατά τη διάρκεια του επόμενου εξαμήνου. Τα ποσοστά ανόδου ενεργειών για τα εξειδικευμένα στελέχη είναι μικρότερα κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες συγκριτικά με τις τάσεις για το συνολικό προσωπικό.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, ο μέσος αριθμός των απασχολουμένων μειώθηκε κατά 6,8% (298 χιλ. άτομα) το 2011 σε σχέση με το 2010. Επισημαίνεται ότι, η επιδείνωση ήταν ταχεία και εντεινόμενη στη διάρκεια του έτους, με συνέπεια το τελευταίο τρίμηνο του 2011 ο αριθμός των απασχολουμένων να πέσει για πρώτη φορά κάτω από τα 4 εκατομμύρια στο διάστημα της τελευταίας δεκαετίας. Η κάμψη της απασχόλησης συνεχίζεται και στο 2012, αφού ο αριθμός των απασχολουμένων κατά το Α' Τρίμηνο του έτους μειώθηκε σε 3.837,9 χιλ., που συνεπάγεται ότι σε ένα χρόνο υπήρξε απώλεια 356,5 χιλ. θέσεων εργασίας, ενώ στη διετία 2010-2012 (Α' Τρίμηνο) η μείωση των θέσεων εργασίας διαμορφώθηκε σε 587,7 χιλ. Το γεγονός αυτό αποτελεί το σημαντικότερο ίσως αντίκτυπο της συνεχιζόμενης οικονομικής ύφεσης στη χώρα.

Σχετικά με τη σύνθεση, το εργατικό δυναμικό των 4.958 χιλ. ατόμων της Ελλάδος αντιστοιχούσε στο 53% του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (άτομα ηλικίας > 15 ετών), ενώ ο αριθμός των απασχολουμένων, ο οποίος διαμορφώθηκε σε 3.837,9 χιλ. άτομα (Α' Τρίμηνο 2012) αντιστοιχεί στο 41% του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας. Από την άλλη πλευρά, κατά το Α' Τρίμηνο του 2012, 4.404,3 χιλ. άτομα (το 47% του παραγωγικού πληθυσμού) δεν ήταν ενταγμένα στην αγορά εργασίας, ήταν δηλαδή οικονομικά μη ενεργοί.

Αναλύοντας τα τριμηνιαία στοιχεία που δημοσιεύει η ΕΛ.ΣΤΑΤ., παρατηρείται ότι η αύξηση της ανεργίας τα έτη 2009 και 2010 δεν προήλθε μόνο από τη μείωση της απασχόλησης, αλλά και από την αύξηση του εργατικού δυναμικού (διάγραμμα σελ.3). Ωστόσο εντύπωση προκαλεί η μείωση του εργατικού δυναμικού από το 2011, για πρώτη φορά τα τελευταία τουλάχιστον 6 χρόνια. Η μείωση αυτή ενδέχεται να οφείλεται σε διάφορους λόγους όπως στη σημαντική άνοδο του πλήθους των ατόμων που ενώ βρέθηκαν χωρίς απασχόληση αποθαρρύνονται από την αποτυχία εύρεσης εργασίας και σταματούν την αναζήτηση, είτε στην αυξημένη αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης, κ.ά (ICAP).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η έρευνα για το ερωτηματολόγιο άρχισε στα τέλη Ιούλη με αρχές Αυγούστου. Για την διεξαγωγή της έρευνας συγκεντρώθηκαν 110 ερωτηματολόγια σε τυχαίες χρονικές περιόδους και σε διαφορετικά σημεία στην πόλη της Πάτρας. Η συγκέντρωση των ερωτηματολογίων ξεκίνησε στις 15/08/2016 και ολοκληρώθηκε στις 30/09/2016. Για την διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα EXCEL για να μπορέσουμε να αναλύσουμε τις απαντήσεις.

Μας πήρε αρκετό χρόνο ώστε να μπορέσουμε να προσαρμόσουμε τις ερωτήσεις πάνω στα κύρια ζητήματα που αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό, κατά πόσο έχουν εξελιχθεί τα πράγματα για τη σωστή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Μια ερώτηση η οποία και έγινε το κίνητρο να παρουσιαστεί το ερωτηματολόγιο και να απαντηθεί ήταν το ποιος τομέας είναι περισσότερο σημαντικός στο τμήμα ανθρώπινων πόρων και πόσο συμβάλλει η εκπαίδευση στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού.

Με την βοήθεια που είχαμε από το ερωτηματολόγιο μπορέσαμε να δούμε πως μεγάλο ποσοστό απαντήσεων συμφωνούσα πως η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού παίζει μεγάλο ρόλο στην εκπαίδευση και στην ανάπτυξη καθώς και πως ο σημαντικότερος τομέας στο τμήμα του ανθρώπινων πόρων είναι το επιτελείο στρατηγικής το οποίο και παίζει σημαντικό ρόλο στο χώρο εργασίας.

Στο ερωτηματολόγιο έχουν συγκεντρωθεί σε απλή γλώσσα όλες οι επιθυμητές ερωτήσεις που μπορούν να ανταποκριθούν στον σκοπό του ερωτηματολογίου. Ο τύπος των ερωτήσεων είναι απλός και οι ερωτώμενοι μπορούν να επιλέξουν απαντήσεις μεταξύ αυτών που προτείνονται. Οι ερωτήσεις κλειστού τύπου γίνονται εύκολα κατανοητές, εγγυώνται την ανωνυμία, δεν χρησιμεύουν για να διαφοροποιηθούν οι απαντήσεις.

Άνδρας Γυναίκα

2. Ηλικία

18-25 26-35 36-45 46-55

3. Μορφωτικό επίπεδο

Απόφοιτος Δημοτικού
Απόφοιτος Γυμνασίου
Απόφοιτος Λυκείου
Απόφοιτος ΙΕΚ
Κάτοχος Πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ
Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό
Απόφοιτος Ιδιωτικού Κολλεγίου

4. Πόσο έχει επηρεάσει η κρίση την ανεργία και την ανυπαρξία της ανάπτυξης;

Αρκετά
Λίγο
Πάρα πολύ

5. Ο ρόλος της διοίκησης ανθρώπινου οργανισμού χρειάζεται μεγάλες αλλαγές;

ΝΑΙ ΟΧΙ

6. Σύμφωνα με τον κλάδο της διοίκησης ποια θεωρείται πιο σημαντική λειτουργία του τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (επιλογή 1 απάντηση)

- Ανάλυση & προγραμματισμός θέσεων εργασίας
- Προσέλκυση και επιλογή προσωπικού
- Αμοιβές & παροχές
- Υγιεινή & Ασφάλεια
- Αξιολόγηση προσωπικού

-

7. Συμβάλλει κατά τη γνώμη σας η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση και ανάπτυξη;

Λίγο Πολύ Πάρα πολύ

8. Το τμήμα ανθρώπινων πόρων έχει πολλούς τομείς, ποιον θεωρείτε σημαντικότερο; (επιλογή 1 απάντηση)

- Επιτελείο στρατηγικής
- Συναρμόδια υπηρεσία
- Εσωτερικός σύμβουλος
- Υπηρεσία υποστήριξης
- Υπηρεσία εποπτείας

9. Πιο από τα παρακάτω είναι σημαντικό κατά την άποψή σας, στα οποία δίνει έμφαση η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων; (επιλογή 2 απαντήσεων)

Στην αμοιβαιότητα δηλαδή στο σεβασμό και την ανησυχία και των δυο πλευρών διοίκησης και εργαζομένων.

Στην ανάπτυξη των εργαζομένων στη δέσμευση απέναντι στις αρχές και στους στόχους της οργάνωσης.

Στην στρατηγική ολοκλήρωση μεταξύ των στόχων της επιχείρησης και των στόχων που αφορούν στους ανθρώπινους πόρους.

Σε κάθε ανάγκη να υπάρχει οργανωτική παιδεία που να εκφράζεται με διακηρύξεις αρχών και να ενισχύεται με την επιμόρφωση, την επικοινωνία και τις διαδικασίες διαχείρισης της απόδοσης.

10. Ποια είναι πιο σημαντική προϋπόθεση που πρέπει να έχει ένα στέλεχος της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων; (επιλογή 2 απαντήσεων)

Ολοκληρωμένη γνώση και κανόνες λειτουργίας της αγοράς;

Πρακτικές και γνώση των ατόμων που απασχολεί;

Γνώση των αναγκών των ανθρώπων της επιχείρησης αλλά και της ίδιας της επιχείρησης;

Γνώση και επίλυση σοβαρών προβλημάτων;

Πείρα ευαισθησία, ώστε να αποφευχθούν οι κλυδωνισμοί και οι αναταράξεις στις επιχειρήσεις;

11. Ποια από τα παρακάτω συντελούν περισσότερο στην αυξανόμενη σημασία που έχει η Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων στη χώρα μας; (επιλογή 2 απαντήσεων).

Ταχύτατες επιχειρηματικές αλλαγές και υψηλή αβεβαιότητα.

Αύξηση του κόστους παραγωγής και υψηλές πιέσεις για αποδοτικότητα.

Συνεχείς τεχνολογικές αλλαγές που αυξάνουν τη ζήτηση για νέες ειδικότητες.

Σύνθετες επιχειρηματικές μονάδες με ποικιλία προϊόντων, επιχειρηματικών λειτουργιών, πελατών και αγορών.

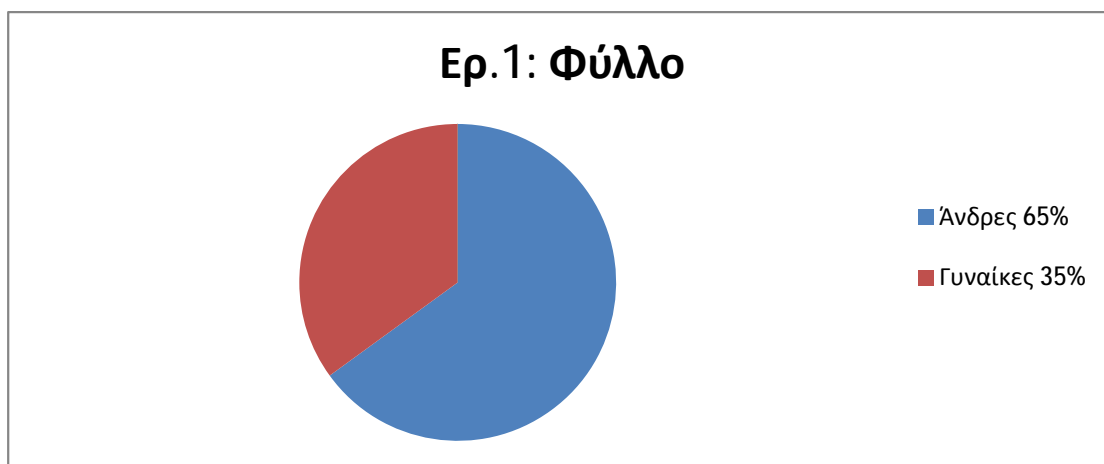
Ανάγκη για αυξημένη ευελιξία στην παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών.

Εσωτερική αναδιάρθρωση επιχειρήσεων, οργανωτική ευελιξία, κατάργηση γραφειοκρατικών δομών, ομαδική συνεργασία, ανάληψη έργων.

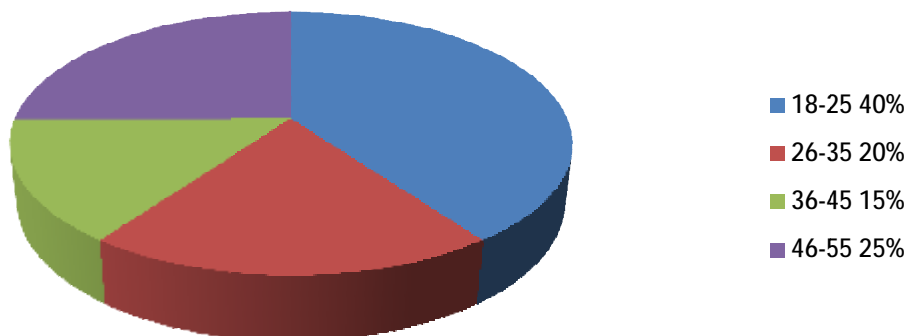
Αλλαγές στο εξωτερικό πλαίσιο λειτουργίας επιχειρήσεων (νομοθεσία, πολιτικές αλλαγές, συνδικαλισμός, κοινωνικός διάλογος).

Αύξηση του ανταγωνισμού αλλά και της συνεργασίας σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

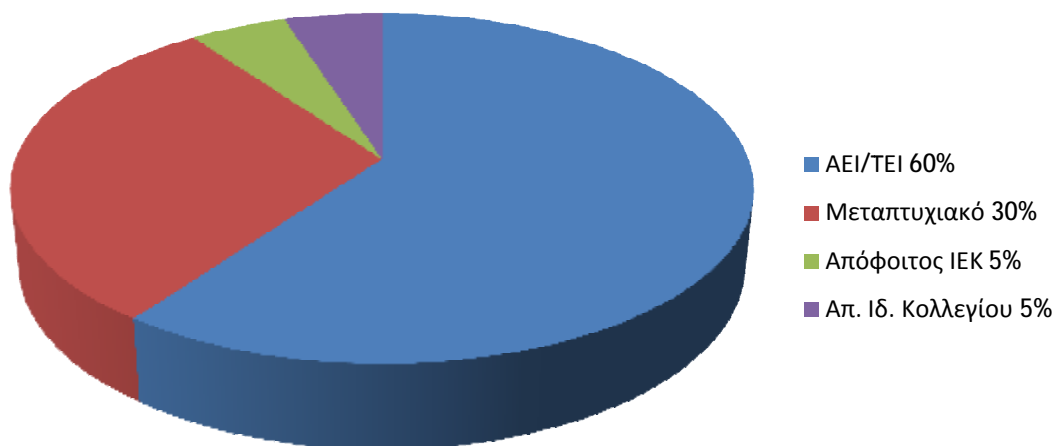
Αλλαγές στους εργαζομένους, όπως υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο, ικανοποίηση ηθικών αναγκών και απαιτήσεις για υψηλότερη ποιότητα εργασίας και ζωής.



Στην πρώτη ερώτηση το ποσοστό των γυναικών ήταν μικρότερο από εκείνο των αντρών που απάντησαν στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου.

Ερ.2: Ηλικία

Στην δεύτερη ερώτηση ένα ποσοστό 40% που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο ήταν από 18 έως 25 και θεωρούν πως το μορφωτικό επίπεδο, οι γνώσεις χρειάζονται πάνω σε οποιοδήποτε επαγγελματικό τομέα. Ένα ποσοστό 20% ηλικιών 26-35 πιστεύει πως για να πάει μπροστά μια επιχείρηση και για να υπάρχει μια σωστή διαχείριση και ανάπτυξη στο εργατικό δυναμικό πρέπει να υπάρχουν γνώση και σωστή αντίληψη για την επίλυση προβλημάτων. Ένα ποσοστό 15% ηλικίας 36 έως 45 ετών θεωρεί πως ο ρόλος της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού χρειάζεται μεγάλες αλλαγές και ένα ποσοστό 25% ηλικιών 46-55 ετών θεωρεί πως σε αυτό που δίνει έμφαση η διαχείριση των ανθρώπινων πόρων είναι η αμοιβαιότητα δηλαδή ο σεβασμός και η ανησυχία και των δυο πλευρών διοίκησης και εργαζομένων

Ερ.3: Μορφωτικό επίπεδο

Στην τρίτη ερώτηση το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων έχουν τελειώσει κάποιος ΤΕΙ/ΑΕΙ και έχουν βγει στην αναζήτηση εργασίας.

Από τις απαντήσεις που έχουν δοθεί η εκπαίδευση και η ανάπτυξη είναι σημαντικές τόσο για την αύξηση του ανθρώπινου δυναμικού προσωπικού, το επιτελείο στρατηγικής παίζει σημαντικό ρόλο στο χώρο εργασίας.

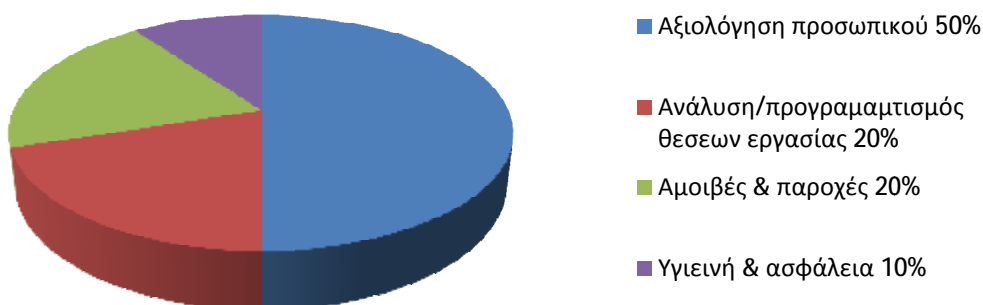
Παρατηρείται ακόμη πως η αυξανόμενη σημασία που έχει στη χώρα μας η Διοίκηση ανθρώπινων πόρων και ανθρώπινου δυναμικού έχει πολλούς σημαντικούς παράγοντες και απαιτήσεις όπως να είναι μεγάλο το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων, να ικανοποιούνται οι απαιτήσεις για μια καλύτερη ποιότητα εργασίας και ζωής γενικότερα.

Οι απαντήσεις που έχουν δοθεί είναι διαφορετικές ανάλογα με τις ηλικίες αλλά και το τι σχολή έχει τελειώσει ο καθένας και αυτό γιατί κάθε άτομο βλέπει διαφορετικά κάποια πράγματα και τα αντιλαμβάνεται ανάλογα με την ηλικία, την εργασία αν δουλεύει γιατί το μεγαλύτερο ποσοστό στη χώρα μας εργάζεται σε δύσκολες συνθήκες τόσο οικονομικές και εργασιακές αλλά και πολλές φορές εθελοντικά.

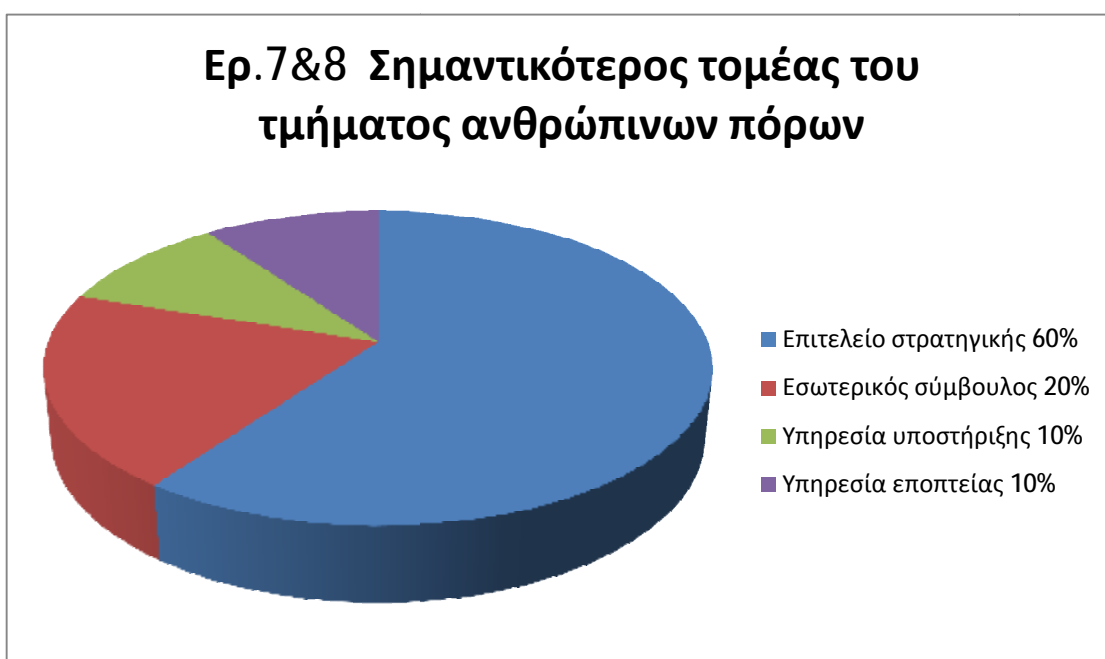


Στο παραπάνω γράφημα που αφορά τις ερωτήσεις 4 και 5 κατά πόσο η κρίση έχει επηρεάσει την ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού και πως ο τομέας χρειάζεται μεγάλες αλλαγές βλέπουμε την διαφορά που υπάρχει στα ποσοστά των απαντήσεων. Ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό 65% πως η κρίση και η ανεργία έχει επηρεάσει την ανυπαρξία ανάπτυξης, ενώ ένα ποσοστό 25% απάντησε στην ερώτηση 5 λέγοντας πως ο ρόλος της διοίκησης ανθρώπινων πόρων χρειάζεται πολλές και μεγάλες αλλαγές. Ένα ποσοστό 10% απάντησε στην ερώτηση 5 θεωρώντας πως ο το τμήμα ανθρώπινων πόρων χρειάζεται αλλαγές να γίνουν πιο ομαδικές συνεργασίες και να τεθούν στόχοι που να μπορούν να βγουν εις πέρας.

Ερ.6: Σημαντικότερη λειτουργία τμήματος Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού



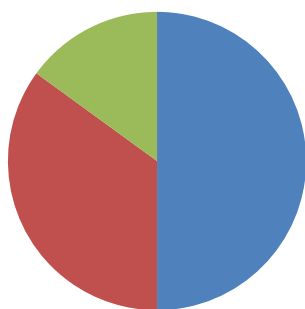
Στην ερώτηση 6 μεγάλος αριθμός ερωτηθέντων συμφωνούν πως η αξιολόγηση του προσωπικού είναι βασικός παράγοντας για τη λειτουργία του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού ώστε να μπορούν να ανταπεξέρχονται στα ανάλογα καθήκοντα που θα έχουν. Η ανάλυση και ο προγραμματισμός των θέσεων εργασίας έρχεται σε δεύτερη σειρά των απαντήσεων στην συγκεκριμένη ερώτηση, οι αμοιβές και παροχές στην Τρίτη θέση και αυτό δείχνει πως άτομα των ηλικιών 18-25 χρειάζονται περισσότερο μια θέση εργασίας ώστε να μπορέσουν να μπουν στην αγορά να μην μένουν στην ανεργία και τέλος η υγιεινή και η ασφάλεια έρχονται στην τελευταία θέση και αυτό δείχνει πως υπάρχει μεγάλη ζήτηση εργασίας από τον νέο



κόσμο που θέλουν να βρεθούν σε μια θέση χωρίς να υπολογίζουν αν θα τους αρκεί μόνο αυτό.

Στις ερωτήσεις 7 και 8 του ερωτηματολογίου οι περισσότεροι ερωτηθέντες έχουν απαντήσει πως η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση και ανάπτυξη συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό και ο σημαντικότερος τομέας του τμήματος ανθρώπινων πόρων είναι το Επιτελείο στρατηγικής που κατά τη γνώμη τους καθορίζει το κάθε τι που γίνεται από το εργατικό δυναμικό είτε αυτό αμείβεται είτε όχι. Ο εσωτερικός σύμβουλος της κάθε επιχείρησης έρχεται σε δεύτερη μοίρα ο οποίος και έχει τον έλεγχο όπου χρειάζεται για να μπορεί ο κάθε εργαζόμενος να ανταπεξέρχεται σωστά στα καθήκοντα που του έχουν αναθέσει.

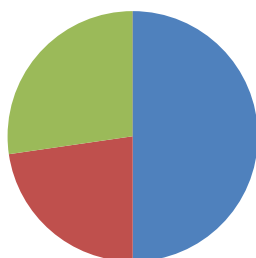
Ερ.9: Που δίνει περισσότερο έμφαση η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων



- Αμοιβαιότητα και σεβασμός 50%
- Στρατηγική ολοκλήρωση των στόχων 35%
- Οργανωτική παιδεία, επικοινωνία και επιμόρφωση 15%

Όπως βλέπουμε στο παραπάνω γράφημα που αφορά στην ερώτηση 9 του ερωτηματολογίου η αμοιβαιότητα και ο σεβασμός είναι δυο σημαντικά στοιχεία στα οποία δίνει περισσότερο έμφαση η Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων τα οποία και έχουν απαντηθεί σε μεγάλο ποσοστό 50%. Ο κάθε εργαζόμενος που στελεχώνει το δυναμικό μιας επιχείρησης χρειάζεται αυτά τα δυο παραπάνω στοιχεία για να μπορεί να φέρει εις πέρας τους στόχους ενός έργου αλλά και κάθε καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα. Όμως και η οργανωτική παιδεία η επικοινωνία και η σωστή επιμόρφωση που πρέπει να έχει ο κάθε εργαζόμενος είναι εξίσου σημαντικά παρόλο που έρχονται να απαντηθούν σε ποσοστό 10%.

Ερ.10: Η πιο σημαντική προϋπόθεση για να είναι κάποιος στέλεχος της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων

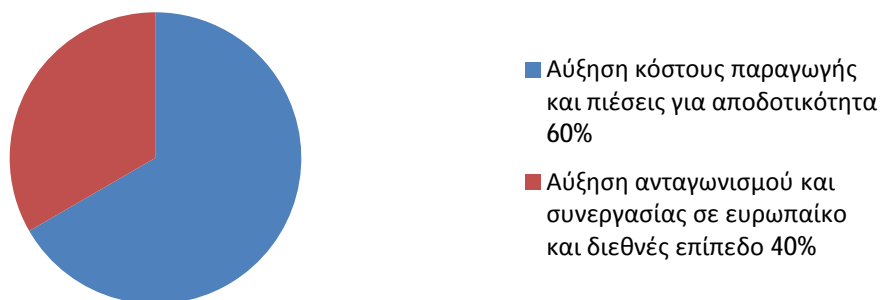


- Γνώση και λειτουργίες 45%
- Γνώση και επίλυση προβλημάτων 25%
- Πρακτικές & γνώση ατόμων 30%

Από τις πιο σημαντικές ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αφορά στην ερώτηση 10 για το ποια είναι η βασική προϋπόθεση για να είναι κάποιος στέλεχος της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων τι χρειάζεται για να κατέχει μια υψηλή θέση. Όπως μπορούμε να δούμε μεγάλο ποσοστό απαντήσεων γύρω στο 45% κατέχει η γνώση που πρέπει να

έχει το στέλεχος για να καλύψει μια υψηλή θέση αλλά και οι λειτουργίες για τους κανόνες της αγοράς. Βέβαια η δεύτερη σε σειρά απάντηση είναι εξίσου σημαντική γιατί παίζει μεγάλο ρόλο να μπορεί να χειριστεί οποιοδήποτε πρόβλημα και να μπορέσει να το επιλύσει με ποσοστό 35%.

Ερ.11: Τι συντελεί στην αυξημένη σημασία που έχει η Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων στη χώρα μας



Η τελευταία ερώτηση που είχαν να απαντήσουν οι ερωτώμενοι είχε να κάνει σχετικά με την Διαχείριση των Ανθρώπινων Πόρων στη χώρα μας. Ποιος παράγοντας παίζει σημαντικό ρόλο στην αυξημένη σημασία της. Ένα ποσοστό 60% έχει απαντήσει πως σημαντικό ρόλο έχει παίζει το αυξημένο κόστος παραγωγής και οι πιέσεις του εργατικού δυναμικού για καλύτερες και μεγαλύτερες αποδόσεις πάνω στην εργασία και στην ανάθεση έργων. Ο μεγάλος ανταγωνισμός και οι συνεργασίες σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο έχουν κάνει τους εργοδότες να έχουν μεγαλύτερες απαιτήσεις από τους εργαζόμενους. Ένα ποσοστό των ερωτηθέντων γύρω στο 25% απάντησε πως οι τεχνολογικές αλλαγές και η αυξημένη ζήτηση νέων ειδικοτήτων παίζει σημαντικό ρόλο για την ανάπτυξη του τμήματος Διαχείρισης Ανθρώπινων Πόρων στη χώρα μας. Νέες ειδικότητες σημαίνει τεχνολογία, παραπάνω εκπαίδευση επιμόρφωση και όλα αυτά συμβάλλουν στο να έχει μεγάλη σημασία το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Μέσα σε μια ομάδα, μια κοινότητα τα μέλη πρέπει μεταξύ τους να έχουν διάλογο γιατί έτσι λύνονται πολλές διαφορές και ζητήματα. Η τοπική κοινωνία έχει μια δύναμη που βρίσκεται στη γειτονιά, στην αλληλεγγύη, στη συνεργασία με τους συνανθρώπους μας, στις λύσεις που δίνονται και είναι δημιουργικές αλλά και στις παρεμβάσεις οι οποίες σέβονται τον άνθρωπο.

Όταν ο άνθρωπος κινητοποιείται σε μια δράση αυτό τον οδηγεί στην ευτυχία και την επιτυχία στην εργασία του αλλά και στην ζωή του γενικότερα. Όμως δεν πρέπει να ξεχνάει ο άνθρωπος ότι ανάμεσα στην εθελοντική εργασία και το νόημα της ζωής υπάρχει και ένα όριο, διότι ο εθελοντισμός πρέπει να υπάρχει ως μια δραστηριότητα και όχι ολόκληρη η ζωή του.

Κλείνοντας επαναλαμβάνουμε τα όσα πρέπει να κάνουμε:

- Εντοπίζουμε τις ανάγκες που έχουμε
- Εντοπίζουμε τις ανάγκες που θέλουμε σε εθελοντές φτιάχνοντας κατάλληλες και αντίστοιχες θέσεις εργασίας.
- Εντοπίζουμε τα οφέλη και την επένδυση σε εθελοντική εργασία.
- Σχεδιάζουμε μια προσέγγιση προσέλκυσης.
- Ξεκαθαρίζουμε το προφίλ του εθελοντή που χρειαζόμαστε
- Δημιουργούμε ένα χρονοδιάγραμμα
- Βάζουμε σε εφαρμογή το σχέδιο που έχουμε
- Αξιολογούμε και εξασκούμε την συνεχιζόμενη προσέλκυση

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Νίκος Ε. Σκουλάς – Κυριακή Π. Οικονομάκη «Διαχείριση και Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων»

Γεώργιος Βουτσινάς «Πολιτική Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων», Αθήνα, 1994

Αποστολίδης, Λ., Παπασπυρόπουλος, Σ.(2002). Το εθελοντικό κίνημα στην Ελλάδα. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Λυγερός, Ν. (2004). Ο εθελοντισμός στην Ελλάδα.

Φασούλα, Ε., Μηλιώνη, Φ. (2012). Κοινωνία, Έγκλημα, Εθελοντισμός. Αθήνα: Σάκκουλας.

Δρ Αρτ – Ονγκ Τζουμσαϊ, Εκπαίδευση στις Ανθρώπινες Αξίες «Σκοπός της εκπαίδευσης είναι ο χαρακτήρας, σκοπός της γνώσης είναι η αγάπη. ΣΑΤΥΑ ΣΑΪ Ελληνικές Εκδόσεις

Απόστολος Δέδας, Το Παν είναι να Θέλεις, Από το ημερολόγιο ενός εθελοντή διασώστη, Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη α.ε.

Θόδωρος Κατσανέβας – Ιωάννα Τσιαπαρίκου, Εφαρμοσμένη Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκδόσεις Πατάκη

Κασιμάτη Κούλα συνεργασία με Άλισον Ελισάβετ, Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, εθνικό κέντρο κοινωνικών ερευνών ΕΚΚΕ, Αθήνα 1998.

Smith Swawn – Mazin Rebecca, Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, όλες οι απαντήσεις, Εκδόσεις ΚΕΡΚΥΡΑ

Ιορδάνογλου Δήμητρα, Διοίκηση Ανθρώπινου Οργανισμού στις σύγχρονες οργανώσεις – Νέες τάσεις και πρακτικές. Εκδόσεις ΚΡΙΤΙΚΗ

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ

<http://socialpolicy.gr> η αξία του εθελοντισμού και η ελληνική κρίση html

Η αξία του εθελοντισμού και η Ελληνική
κρίση [http://thesecretrealtruth.blogspot.com/2013/02/blog-
post_6101.html#ixzz47oNfruiy](http://thesecretrealtruth.blogspot.com/2013/02/blog-post_6101.html#ixzz47oNfruiy)

<http://www.koinosnous.com/home/ekthesi-ekfrasi/themata-ekthesis/ethelontismos>

<http://www.synergysolution.gr/main/h-dioikisi-antropinon-poron/>

[http://www.synergysolution.gr/main/apo-thn-dioikisi-prosopikou-sthn-dioikish-
antropinon-poron/](http://www.synergysolution.gr/main/apo-thn-dioikisi-prosopikou-sthn-dioikish-antropinon-poron/) από την διοικηση ανθρωπινου δυναμικου στην διοικηση
ανθρωπινων πορων

http://gd.uoi.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=335&Itemid=43

[http://www.volunteeringillawarra.org.au/documents/Vol%20info%20handout%20Gre
ek.pdf](http://www.volunteeringillawarra.org.au/documents/Vol%20info%20handout%20Greek.pdf)