



YECh – Youth Volunteering Certification

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1: ΤΟ ΠΡΟΦΙΛ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΙΟΥ ΕΘΕΛΟΝΤΗ

Παραδοτέο 1 | Σεπτέμβριος 2019

Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	1
1. Εισαγωγή.....	3
2. Ο εθελοντισμός ως στοιχείο του τριτογενή τομέα.....	4
2.1 ΒΕΛΓΙΟ.....	5
2.2 ΚΥΠΡΟΣ.....	5
2.3 ΓΕΡΜΑΝΙΑ.....	6
2.4 ΕΛΛΑΔΑ.....	7
2.5 ΙΤΑΛΙΑ.....	8
2.6 ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ.....	8
2.7 ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ.....	9
3. Διαστάσεις του Τριτογενή Τομέα στην ΕΕ και στις χώρες εταίρους του Yech.....	11
3.1 ΒΕΛΓΙΟ.....	15
3.2 ΚΥΠΡΟΣ.....	15
3.3 ΓΕΡΜΑΝΙΑ.....	16
3.4 ΕΛΛΑΔΑ.....	16
3.5 ΙΤΑΛΙΑ.....	17
3.6 ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ.....	17
4. Προφίλ του Εθελοντή Εργαζόμενου.....	18
4.1 ΒΕΛΓΙΟ.....	18
4.2 ΚΥΠΡΟΣ.....	18
4.3 ΓΕΡΜΑΝΙΑ.....	18
4.4 ΕΛΛΑΔΑ.....	19
4.5 ΙΤΑΛΙΑ.....	19
4.6 ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ.....	20
4.7 ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ.....	21
5. Γνωστικά χάσματα που επηρεάζουν την εθελοντική εργασία.....	22
5.1 ΒΕΛΓΙΟ.....	22
5.2 ΚΥΠΡΟΣ.....	22
5.3 ΓΕΡΜΑΝΙΑ.....	22



5.4	ΕΛΛΑΔΑ	22
5.5	ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ.....	23
5.6	ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ.....	23
6.	Τομείς όπου οι Εθελοντές χρήζουν υποστήριξης.....	24
6.1	ΒΕΛΓΙΟ.....	24
6.2	ΚΥΠΡΟΣ.....	24
6.3	ΓΕΡΜΑΝΙΑ	25
6.4	ΕΛΛΑΔΑ	25
6.5	ΙΤΑΛΙΑ.....	26
6.6	ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ.....	27
6.7	ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ.....	27
7.	Ανασκόπηση των ακαδημαϊκών πηγών και έρευνα στην εθελοντική εργασία και στις δεξιότητες των εθελοντών.....	28
8.	Διεθνής Έρευνα Εργαζόμενων Εθελοντών.....	36
	ΠΗΓΕΣ.....	44





1. Εισαγωγή

Η ανάπτυξη του προφίλ ενός εγκεκριμένου Εθελοντή στοχεύει στην πιστοποίηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που προέρχονται από διάφορα πλαίσια επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Στόχος του πρώτου παραδοτέου του έργου YEC είναι ο προσδιορισμός και τμηματοποίηση βάσει των αρχών ECVET των δραστηριοτήτων που είναι απαραίτητες για έναν Ευρωπαϊό Εθελοντή.

Η έλλειψη ενός κοινώς αποδεκτού «ευρωπαϊκού» ορισμού του εθελοντισμού προκύπτει αναπόφευκτα από την αδυναμία πιστοποίησης, από την άποψη της «Γενικής Γνώσης», της «Βασικής Επαγγελματικής Γνώσης» και της «Ειδικής Επαγγελματικής Γνώσης», των δεξιοτήτων που ήδη κατέχονται ή αποκτώνται από τους ίδιους τους εθελοντές

Η έκθεση αυτή είναι χωρισμένη σε τρία μέρη:

1. Διεξοδική μελέτη:
 - a. του συστήματος του εθελοντισμού στις χώρες-εταίρους, επικεντρώνοντας σε κοινά σημεία και στις διαφορές,
 - b. για τα χαρακτηριστικά του εθελοντισμού στην κάθε χώρα,
 - c. για την κατάσταση των εθελοντών σε κάθε χώρα, καθώς και για τις ανάγκες τους.
2. Εκπόνηση ερωτηματολογίων και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων τους (157 ερωτηθέντες, κυρίως νέοι,
3. Δημιουργία του «Πίνακα Ικανοτήτων» των εθελοντών.



2. Ο εθελοντισμός ως στοιχείο του τριτογενή τομέα

Μια κοινή συμφωνία για τον ορισμό του τρίτου τομέα εξακολουθεί να είναι αμφισβητήσιμη σε ευρωπαϊκό επίπεδο, δεδομένου ότι τόσα διαφορετικά χαρακτηριστικά και κανονισμοί σε εθνικό επίπεδο καθιστούν τον τομέα αυτό υπερβολικά ευρύ για να συνοψιστούν μονομερώς.

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε πως το πρώτο επίσημο έγγραφο σχετικά με τον τριτογενή τομέα, δημοσιεύτηκε μόλις το 1998 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Το έγγραφο αυτό ονομάζεται «Το Τριτογενές Σύστημα και η Απασχόληση – Προβληματισμός», σύμφωνα με το οποίο:

Η κοινωνική οικονομία και οι δραστηριότητες που ανταποκρίνονται στις ανάγκες που δεν ικανοποιούνται από την αγορά μπορούν να οδηγήσουν στην ανάπτυξη μιας νέας επιχειρηματικής αίσθησης ιδιαίτερα πολύτιμης για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη σε τοπικό επίπεδο. Αυτή η αίσθηση επιχειρηματικότητας είναι πιο κοντά στις προσδοκίες και τις αξίες των ανθρώπων που δεν επιδιώκουν κερδοσκοπία αλλά μάλλον στην ανάπτυξη κοινωνικά χρήσιμων δραστηριοτήτων ή θέσεων εργασίας. Αυτές οι μορφές επιχειρηματικότητας έχουν έναν χρήσιμο ρόλο στην προώθηση της κοινωνικής συνοχής και της οικονομικής τοπικής απόδοσης. (CEC 1998d, σελ. 4, αρχική έμφαση)

Αυτό που μπορεί να ειπωθεί με σιγουριά είναι πως, προς το παρόν, δεν υπάρχει κάποια κοινή γνώμη για το τί ακριβώς είναι ο τριτογενής τομέας και τί ακριβώς περιλαμβάνει, ακόμα και αν υπάρχουν πολλά κοινά σημεία στους ορισμούς που δίνουν οι διάφορες χώρες, όσον αφορά τον εθελοντισμό.

Στην προσπάθεια συγκέντρωσης των κοινών χαρακτηριστικών που παρατηρούνται από τις μεμονωμένες χώρες στον τομέα του εθελοντισμού, τα παρακάτω μπορούν συνοψίσουν τον εθελοντισμό με αποτελεσματικό τρόπο:

1. Εθελοντής: εθελοντής είναι ένα άτομο, το οποίο εκπονεί χωρίς να ανταμείβεται δραστηριότητες οι οποίες θα συμβάλλουν θετικά στην κοινωνία. Αυτές οι δραστηριότητες έχουν μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα και βοηθούν στην προσωπική ανάπτυξη του εθελοντή που αφιερώνει τον χρόνο και την ενέργειά για το γενικό καλό, χωρίς χρηματική αμοιβή.
2. Παροχείς εθελοντισμού: μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί και ομάδες που είναι ανεξάρτητες και αυτοδιοικούμενες καθώς και άλλες μη κερδοσκοπικές οντότητες, όπως οι δημόσιες αρχές. Είναι ενεργοί στο δημόσιο χώρο και η δραστηριότητά τους πρέπει να στοχεύει, τουλάχιστον εν μέρει, στην συμβολή της ευημερίας των πολιτών.
3. Εθελοντισμός: Οι δραστηριότητες εθελοντισμού πραγματοποιούνται από εθελοντές. Αναλαμβάνονται για μη κερδοσκοπικό σκοπό και δεν αντικαθιστούν το έμμισθο προσωπικό. Η δραστηριότητα μπορεί να γίνει στο πλαίσιο ενός παρόχου εθελοντισμού ή με πρωτοβουλία του εθελοντή.



Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των χωρών-εταίρων του έργου μπορούν να συνοψιστούν όπως περιγράφεται στις επόμενες παραγράφους.

2.1 ΒΕΛΓΙΟ

Ο νόμος διευκρίνισε τα δικαιώματα του εθελοντισμού το 2005 και δημιούργησε ένα νομικό πλαίσιο τόσο για εθελοντές όσο και για εθελοντικές οργανώσεις από το ομοσπονδιακό κοινοβούλιο.

Ο νόμος για τον εθελοντισμό ορίζει τον εθελοντισμό ως εξής:

- Ο εθελοντισμός είναι μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, πραγματοποιούνται δραστηριότητες οι οποίες δεν επιφέρουν κάποια χρηματική αμοιβή. Αν και ο εθελοντισμός έχει μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα, οι εθελοντές μπορούν να λαμβάνουν ένα μικρό ποσό, με το οποίο θα μπορούν να καλύπτουν τα βασικά τους έξοδα.
- Ο εθελοντισμός δεν περιλαμβάνει τον εξαναγκασμό. Οι εθελοντικές δράσεις δεν είναι υποχρεωτικές, οι εθελοντές-ριες δεν υποχρεώνονται να κάνουν κάτι.
- Ο εθελοντισμός πραγματοποιείται με σκοπό την παροχή βοήθειας σε ανθρώπους ή στην κοινωνία. Ένας εθελοντής βοηθά την κοινωνία και τους συνανθρώπους του, χωρίς αυτοί να είναι υποχρεωτικά συγγενείς του ή μέλη μιας οργάνωσης.
- Πάντα πρέπει να γίνεται μια διάκριση μεταξύ των εθελοντικών και των επαγγελματικών δράσεων. Ένας άνθρωπος δεν μπορεί να είναι ταυτόχρονα και εθελοντής και υπάλληλος του ίδιου εργοδότη.

2.2 ΚΥΠΡΟΣ

Το 2009 θεσπίστηκε νόμος με τον οποίο ιδρύθηκε το Παγκύπριο Συντονιστικό Συμβούλιο Εθελοντισμού. Επίσης, μέσω του νόμου αυτού αποδόθηκαν ορισμοί στα «μη-κερδοσκοπικός σκοπός», «εθελοντής» και «εθελοντική οργάνωση».

Επομένως, σύμφωνα με το Άρθρο 2 του ίδιου νόμου:

- Ως «μη κερδοσκοπικός σκοπός» ορίζεται «κάθε ανθρώπινη εθελοντική δράση η οποία τείνει να εξαλείψει ή μειώσει την ταλαιπωρία ενός άλλου ανθρώπου, την φτώχεια, τις ασθένειες (συμπεριλαμβανομένου σωματικές, νοητικές και ψυχολογικές ασθένειες). Επίσης, συμπεριλαμβάνονται οι δράσεις που αφορούν την προστασία των παιδιών, εφήβων, νέων ατόμων, ενηλίκων και ηλικιωμένων, καθώς και κάθε δράση που αφορά κοινωνικά προβλήματα ή ανάγκες και γενικά κάθε δράση, η οποία συμβάλλει στην βελτίωση της ζωής των ανθρώπων που





προσωρινά ή μόνιμα διαμένουν εντός των συνόρων της Δημοκρατίας της Κύπρου. Ο όρος «μη κερδοσκοπικός σκοπός» αντιμετωπίζεται ως συνώνυμο των όρων «εθελοντική δράση» και «εθελοντισμός»».

- Ως «εθελοντής» ορίζεται «το άτομο που προσφέρει τις υπηρεσίες του σε άλλα άτομα, ομάδες ή στην κοινωνία, χωρίς να λαμβάνει κάποια αμοιβή (χρηματική και μη) με σκοπό την εκπλήρωση κοινωνικών και άλλων αναγκών».
- Ως «εθελοντική οργάνωση» ορίζεται «κάθε οργάνωση η οποία αποτελείται από εθελοντές και ο κύριος ή μόνος σκοπός της είναι μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα».

Ωστόσο, η σημασία της έννοιας εθελοντικής εργασίας στην Κύπρο επεκτείνεται πέρα από τη νομική απόδοση του όρου, ώστε να συμπεριλάβει το ευρύτερο φάσμα της κοινωνίας. Συνεπώς, οργανισμοί όπως εργατικές και εμπορικές ομοσπονδίες, οι επαγγελματικές συνεργασίες, περιβαλλοντικοί οργανισμοί, θρησκευτικοί οργανισμοί, μαθητικές κοινωνίες, πολιτιστικές κοινωνίες, κοινοτικές ομάδες και αθλητικά σωματεία ενδέχεται να απασχολούν εθελοντές (πολλοί σχεδόν αποκλειστικά).

2.3 ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Η Γερμανία δεν έχει νομικό πλαίσιο και ξεκάθαρη πολιτική για τον εθελοντισμό, ο οποίος ρυθμίζεται από άλλους υπάρχοντες γενικούς κανονισμούς.

Σύμφωνα με την Εθνική Αναφορά στο πλαίσιο του Οδηγού Εθελοντικών Προγραμμάτων (2010), υπάρχουν δύο ευρέως αποδεκτοί τύποι για τον εθελοντισμό στη Γερμανία:

- Παραδοσιακοί τύποι ενασχόλησης στα κοινά, επιχειρούνται κυρίως «για άλλους» και συνδέονται με τα μόνιμα μέλη (π.χ. 'Ehrenamt'). Τέτοιου είδους δραστηριότητες ενασχόλησης με τα κοινά, συχνά λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο οργανισμών μεγάλης κλίμακας, όπως π.χ εκκλησίες, ομοσπονδίες, πολιτικά κόμματα, συνεργασίες πρόνοιας (όπως τα εθελοντικά πυροσβεστικά σώματα) και αθλητικά σωματεία.
- Εθελοντικές δραστηριότητες που πραγματοποιούνται κυρίως σε ατομικό επίπεδο (π.χ 'freiwilliges Engagement'). Αυτού του είδους δραστηριότητες, οι οποίες χαρακτηρίζονται από ενεργή συμμετοχή και ευκαιρία ανάπτυξης προσωπικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων, αναλαμβάνονται κυρίως ως μέρος ομάδων αυτοβοήθειας, τοπικών οργανώσεων, οργανώσεων κοινωνικών κινήματων, ομάδων πολιτών, οικολογικών προγραμμάτων και από μη θεσμοθετημένων πολιτικών εκστρατειών.



Οι παρακάτω ορισμοί χρησιμοποιούνται ως εξής:

- Ehrenamt (γραφείο/εργασία) Αφορά την εθελοντική ενασχόληση σε επίσημους οργανισμούς.
- Freiwilligenarbeit (εθελοντική συμμετοχή) δραστηριοποιείται ως μέρος επίσημων είτε ανεπίσημων οργανισμών και περιλαμβάνει δραστηριότητες αθλητισμού και αναψυχής, πολιτισμού, αυτοβοήθειας ή γειτνίασης.
- Bürgerschaftliches Engagement (εθελοντική συμμετοχή στα κοινά).
- Freiwilligendienste (υπηρεσίες εθελοντισμού), Εθελοντική εργασία που οι νέοι υλοποιούν μέσα σε έναν χρόνο ως μέρος ενός προγράμματος.

Αναφορικά με την Έκθεση του Τριτογενή Τομέα στην Ευρώπη (1998), που υλοποίησε το Πανεπιστήμιο της Βρέμης, «Στη Γερμανία ο Τριτογενής Τομέας δεν αποτελεί έναν μοναδικό θεσμικό κλάδο ή μία οντότητα στην καθημερινή γλώσσα, ούτε στη νομική, οικονομική ή πολιτική θεωρία. Ο όρος τριτογενής τομέας για τη Γερμανία αποτελεί μια αόριστη έκφραση χωρίς ευδιάκριτα όρια. Όπως αναφέρει η ταξινόμηση NETS κατά νομικό καθεστώς, υπάρχουν πέντε τύποι οργανισμών στον Τρίτο τομέα, οι οποίοι είναι:

1. «Ιδανικός» σύλλογος/ οργάνωση (*Verein*)
2. Φιλανθρωπική Οργάνωση (*Stiftung*)
3. Συνεταιρισμός (*Genossenschaft*)
4. Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης (*GmbH*)
5. Ανώνυμη Εταιρεία (*Aktiengesellschaft*)

2.4 ΕΛΛΑΔΑ

Σύμφωνα με τον Δρ. Π. Ζάννη ο τριτογενής τομέας αποτελείται από τις ΜΚΟ, οι οποίες:

- είναι νομικά αναγνωρισμένες και ακολουθούν συγκεκριμένους κανονισμούς, οι οποίοι καθορίζουν το πεδίο των δραστηριοτήτων τους.
- αποτελούν νομικές οντότητες υπό το πρίσμα του ιδιωτικού δικαίου.
- δεν αποσκοπούν στην κερδοφορία (Μη- Κερδοσκοπικοί Οργανισμοί)
- Έχουν κοινωνικές και ανθρωπιστικές πτυχές και πράττουν το βέλτιστο για την κοινότητα.
- Παρέχουν προϊόντα και υπηρεσίες στα μέλη τους ή άλλους, για μικρό αντίτιμο ή δωρεάν.

2.5 ΙΤΑΛΙΑ

Ο ορισμός του τριτογενή τομέα μπορεί να οριστεί σύμφωνα με τον Κανόνα 106/2016 (Άρθρο 1, παράγραφος 1)

«Ο τριτογενής τομέας αφορά τη σύμπραξη ιδιωτικών φορέων που αποσκοπούν στην απασχόληση, χωρίς κέρδος, με αστικούς, αλληλέγγυους και κοινωνικούς σκοπούς οι οποίοι, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας και σύμφωνα με το αντίστοιχο καταστατικό ή τις συστατικές πράξεις, προωθεί και διεξάγει δραστηριότητες γενικού ενδιαφέροντος μέσω μορφών εθελοντικής και ελεύθερης δράσης ή αμοιβαιότητας ή παραγωγής και ανταλλαγής αγαθών και υπηρεσιών»

Ο εθελοντισμός στην Ιταλία ρυθμίζεται σύμφωνα με δύο νομοθεσίες: Κανόνας 266 του 1991 και Κανόνας 106 του 2016.

Η πρώτη ορίζει τον εθελοντισμό ως δραστηριότητα η οποία υπόκειται στις ακόλουθες τρεις προϋποθέσεις:

- πρέπει να παρέχεται με προσωπικό, αυθόρμητο και ελεύθερο τρόπο, μέσω του οργανισμού όπου ο εθελοντής είναι μέλος, μη κερδοσκοπικό, έστω και έμμεσα, και αποκλειστικά για λόγους αλληλεγγύης·
- η εθελοντική δραστηριότητα δε μπορεί να ανταμείβεται χρηματικά. Ο εθελοντής μπορεί μόνο να αποζημιώνεται από τα μέλη του οργανισμού για τα έξοδα που δαπανήθηκαν κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας, μέσα στα όρια που έχουν θεσπιστεί από τον ίδιο τον οργανισμό·
- Η ιδιότητα του εθελοντή δε μπορεί να συγκριθεί με οποιαδήποτε μορφή απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης και με οποιαδήποτε άλλη σχέση κληρονομικού περιεχομένου με τον οργανισμό του οποίου αποτελεί μέλος.

Όσον αφορά τη δεύτερη νομοθεσία, καθορίζονται οι τρόποι αποζημίωσης των εθελοντών, όπως καθορίζεται η προώθηση της εθελοντικής εργασίας στα σχολεία, η αναθεώρηση των κέντρων εξυπηρέτησης για την εθελοντική υπηρεσία και ένα εθνικό μητρώο εθελοντικών ενώσεων το οποίο αντικαθιστά τα 21 περιφερειακά μητρώα που προϋπήρχαν.

2.6 ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Στον ορισμό του εθελοντισμού δίνει έμφαση το νομικό σύστημα της Πορτογαλίας, ειδικότερα σύμφωνα με το Εθελοντικό Δίκαιο (Νόμος n71/98 και Διάταγμα n2 389/99).

«Εθελοντισμός είναι οι δραστηριότητες κοινωνικού και κοινοτικού ενδιαφέροντος, τις οποίες αναλαμβάνουν ανιδιοτελώς άτομα που ασχολούνται με το περιεχόμενο των προγραμμάτων και άλλων ειδών παρέμβασης στις υπηρεσίες που παρέχουν ιδιώτες, οικογένειες και κοινότητες, δημόσιων ή ιδιωτικών φορέων.»



Η έλλειψη επιστημονικής γνώσης, εθνικών στατιστικών στοιχείων και η έλλειψη κατανόησης της επιχειρησιακής λογικής τους, όπως επίσης η ετερογένεια όσον αφορά τις νομικές μορφές και τις οργανωτικές δομές, δικαιολογούν (εν μέρει) την ευαισθησία του τριτογενή τομέα στη Πορτογαλία. Εντούτοις, ο τρίτος τομέας στην Πορτογαλία αντιμετωπίζεται συνήθως από μια πληθώρα ονομασιών όπως η κοινωνική οικονομία, ο φιλανθρωπικός τομέας ή ο τομέας μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.

Παρόλο την ετερογένεια των εννοιών, μπορεί να επιβεβαιωθεί ότι όλες εμπεριέχουν την ιδέα ότι ο τριτογενής τομέας βασίζεται σε ένα σύνολο Μη-Κερδοσκοπικών Οργανώσεων με πληθώρα κλάδων παρέμβασης, σχεδιασμένες έτσι ώστε να βοηθήσουν τους πιο μειονεκτούντες πληθυσμούς.

Αναφορικά με τις νομικές μορφές των οργανισμών του τριτογενή τομέα, αυτές περιλαμβάνουν συνεργασίες, ιδρύματα, ΜΚΟ, τοπικά ινστιτούτα ανάπτυξης, μουσεία, μη κυβερνητικές οργανώσεις για την ανάπτυξη, την αμοιβαία σύμπραξη και τον συνεταιρισμό.

2.7 ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Ο τριτογενής τομέας στο Ηνωμένο Βασίλειο αποτελείται από φιλανθρωπικές οργανώσεις, ΜΚΟ, κοινωνικές επιχειρήσεις, συνεργασίες, εταιρείες κοινωνικού ενδιαφέροντος καθώς και εταιρείες του εθελοντικού και κοινοτικού κλάδου. Στο Ηνωμένο Βασίλειο ο κλάδος είναι υπό την επίβλεψη του κυβερνητικού Υπουργείου Ψηφιακής, Πολιτισμικής, ΜΜΕ και Αθλητισμού μαζί με το Γραφείο της Κοινωνίας των Πολιτών.

Δεν υπάρχει νομικό πλαίσιο για τον εθελοντισμό, ο εκάστοτε οργανισμός τηρεί τις δικές του πολιτικές και διαδικασίες.

Μια συμφωνία γνωστή ως σύμβαση μεταξύ του κυβερνητικού και του εθελοντικού τομέα, παρέχει διαβεβαιώσεις και συμφωνηθέντα. Ο επίσημος ορισμός της σύμβασης του τριτογενή τομέα συντάχθηκε το 1998 με μια επαναληπτική εκδοχή του το 2010. Η σύμβαση εγκαθιδρύει μια συμφωνία μεταξύ της κυβέρνησης και του εθελοντικού τομέα που αφορά αρκετές ασχολίες όπως..

«...μια δραστηριότητα που περιλαμβάνει την απασχόληση, χωρίς χρηματική αμοιβή, προσφέροντας κάτι που αποσκοπεί στο να επωφελήσει το περιβάλλον είτε το άτομο είτε μια ομάδα διαφορετική (ή σε συνδυασμό) από το στενό οικογενειακό κύκλο.»

Η Φιλανθρωπική Επιτροπή είναι υπεύθυνη για τη ρύθμιση των φιλανθρωπικών οργανώσεων στην Αγγλία και την Ουαλία και διατηρεί το μητρώο φιλανθρωπικών οργανώσεων. Οι εγγεγραμμένες φιλανθρωπικές οργανώσεις πληρούν τα πρότυπά τους και τους χορηγείται φιλανθρωπικός αριθμός, ο οποίος μπορεί επίσης να προσφέρει φορολογικά κίνητρα σε σχέση με τα εισοδήματα και τις δωρεές.

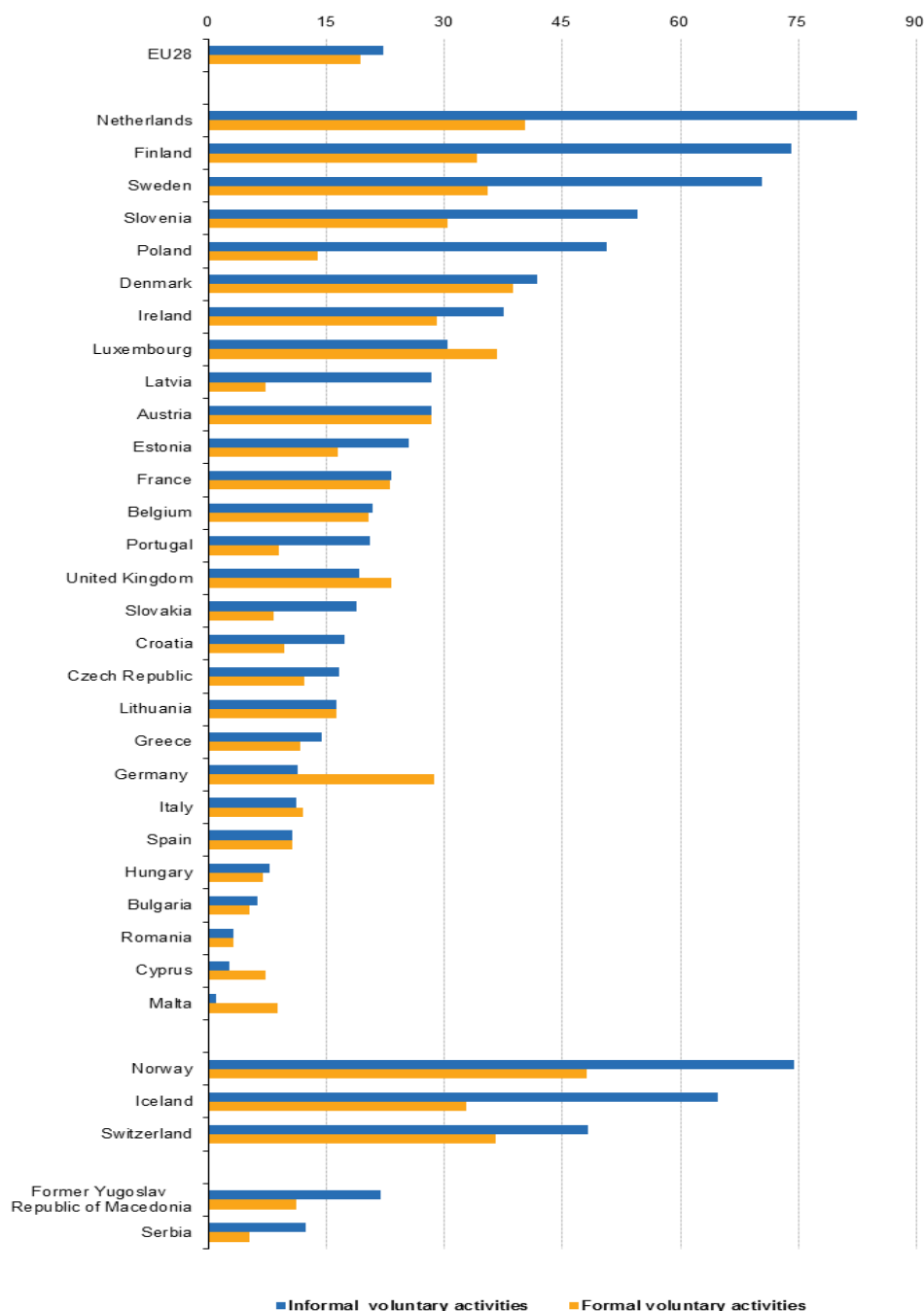




Υπό το εθνικό πρίσμα, φορείς όπως το Εθνικό συμβούλιο για τις εθελοντικές οργανώσεις (NCVO: <https://www.ncvo.org.uk/>) υποστηρίζουν τον τομέα στο πλαίσιο της πολιτικής Χρηματοδότησης, κατάρτισης και διαχείρισης του δυναμικού των εθελοντών. Παρέχουν επίσης κατάρτιση, πρότυπα και συμβουλές, αλλά αυτό είναι ένας οργανισμός-μέλος, έτσι ώστε οι μικροοργανισμοί να μην έχουν εύκολα πρόσβαση σε αυτούς τους πόρους.



3. Διαστάσεις του Τριτογενή Τομέα στην ΕΕ και στις χώρες εταίρους του Yech



Το 2015, η ενασχόληση με ανεπίσημες εθελοντικές δραστηριότητες στην ΕΕ-28 ήταν ελαφρώς υψηλότερη από την ενασχόληση σε επίσημες (οργανωμένες) εθελοντικές δραστηριότητες (22.2% έναντι 19.3%). Το μοτίβο αυτό επαναλήφθηκε στα περισσότερα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ενώ αυτές οι μεγάλες διαφορές μεταξύ Κρατών-Μελών μπορούν να αποδοθούν σε διαφορετικές πολιτισμικές ή κοινωνικές δομές (λ.χ. κοινωνίες οι οποίες ευνοούν περισσότερο μη-οργανωμένες εθελοντικές δραστηριότητες από άλλες), μπορεί να παρατηρηθεί σε όλες τις συμμετέχουσες ευρωπαϊκές χώρες ότι το μορφωτικό επίπεδο επηρεάζει έντονα τα πρότυπα εθελοντικής συμμετοχής. Στο επίπεδο EU-28, το 2015, ο

Participation in voluntary activities (formal and informal), by educational level, 2015

(% of people aged 16 and over)

	Formal voluntary activities				Informal voluntary activities			
	Total	Low (ISCED 0-2)	Medium (ISCED 3-4)	High (ISCED 5-8)	Total	Low (ISCED 0-2)	Medium (ISCED 3-4)	High (ISCED 5-8)
EU28 ⁽¹⁾	19.3	11.5	19.8	28.4	22.2	14.6	23.6	29.6
Belgium	20.4	13.3	18.5	28.1	20.8	16.4	21.0	24.2
Bulgaria	5.2	1.7	3.8	13.4	6.3	3.9	5.6	11.4
Czech Republic	12.2	7.6	11.5	18.4	16.6	11.4	15.8	23.5
Denmark	38.7	32.2	39.1	43.1	41.8	33.5	43.9	45.3
Germany	28.6	19.5	28.6	36.4	11.4	8.4	11.6	13.4
Estonia	16.4	10.4	15.5	21.1	25.5	20.4	24.6	29.7
Ireland ⁽²⁾	29.0	18.8	26.7	38.4	37.6	29.5	35.0	45.5
Greece	11.7	8.5	11.9	16.6	14.4	11.5	14.8	18.5
Spain	10.7	7.2	11.7	16.5	10.6	7.9	11.3	15.1
France	23.0	14.9	23.8	29.8	23.3	18.2	24.6	26.0
Croatia	9.7	4.8	10.2	16.9	17.2	10.1	18.2	27.1
Italy	12.0	8.4	14.6	16.8	11.2	8.0	12.6	17.1
Cyprus	7.2	3.2	6.4	12.2	2.6	1.6	2.2	4.2
Latvia	7.3	4.5	6.0	11.8	28.3	16.3	27.7	38.2
Lithuania	16.3	8.0	13.2	27.6	16.3	10.0	15.3	22.3
Luxembourg	36.7	26.7	39.6	47.6	30.3	25.3	33.3	33.5
Hungary	6.9	4.5	5.7	12.3	7.8	4.9	7.1	12.6
Malta	8.8	5.9	10.0	16.9	0.9	0.9	0.7	1.1
Netherlands	40.3	29.7	39.1	49.7	82.5	69.2	84.6	89.7
Austria	28.3	15.7	29.9	35.6	28.3	18.9	29.2	34.1
Poland ⁽²⁾	13.8	8.3	11.3	24.6	50.6	35.9	50.0	63.7
Portugal	9.0	5.9	13.4	16.7	20.5	16.9	24.6	30.6
Romania	3.2	2.1	2.7	8.2	3.2	1.6	3.2	8.2
Slovenia	30.4	18.7	30.8	38.5	54.6	40.6	55.1	64.0
Slovakia	8.3	4.5	7.5	13.6	18.8	13.9	18.1	24.6
Finland	34.1	24.5	33.7	42.0	74.2	61.7	77.1	80.0
Sweden	35.5	28.3	36.1	40.5	70.4	62.5	72.2	74.5
United Kingdom ⁽²⁾	23.3	13.5	20.3	35.0	19.2	11.8	18.1	27.1
Iceland	32.8	24.6	33.8	40.7	64.8	60.2	66.8	67.7
Norway	48.0	35.4	49.1	57.7	74.5	66.9	74.8	81.0
Switzerland	36.5	24.9	36.7	42.9	48.2	41.1	50.3	48.7
Former Yugoslav Republic of Macedonia	11.2	5.4	12.5	21.2	21.9	18.3	22.0	30.4
Serbia	5.2	2.4	5.8	8.2	12.4	8.0	13.2	17.3

Note: ¹ Estimated data

² Unreliable data

Source: Eurostat (online data code: ilc_scp19)

βαθμός συμμετοχής σε επίσημες εθελοντικές δραστηριότητες ήταν 28,4% για άτομα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 11,5% για άτομα με κατώτερη από πρωτοβάθμια εκπαίδευση, πρωτοβάθμια εκπαίδευση και κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ γυναικών και ανδρών ή στις διάφορες ηλικιακές ομάδες. Στο επίπεδο EU-28 η ενασχόληση των ανδρών ήταν ελάχιστα υψηλότερη στην περίπτωση των επίσημων εθελοντικών δραστηριοτήτων, ενώ η ενασχόληση των γυναικών αφορούσε περισσότερο τις ανεπίσημες εθελοντικές εργασίες.

Η περισσότερη ενεργή ηλικιακή ομάδα ήταν από 65 έως 74 ετών που έτειναν να συμμετάσχουν περισσότερο και στις δύο μορφές εθελοντικής δραστηριότητας (21.3% επίσημες και 23.9% ανεπίσημες) ενώ ακολουθεί η ηλικιακή ομάδα ατόμων από 16 έως 24 ετών (20.6% επίσημες και 22.5% ανεπίσημες) και άτομα μεταξύ 25-64 ετών (19.5% επίσημες και 23.3% ανεπίσημες).

Participation in formal or informal voluntary activities, by main age-groups, 2015
(% of people aged 16 and over)

	Formal voluntary activities				Informal voluntary activities			
	16-24	25-64	65-74	75 +	16-24	25-64	65-74	75 +
EU28 ⁽¹⁾	20.6	19.5	21.3	13.9	22.5	23.3	23.9	13.3
Belgium	20.3	20.9	24.7	12.2	17.3	21.5	27.6	13.4
Bulgaria	6.1	5.9	4.4	1.0	8.2	7.1	4.4	1.6
Czech Republic	13.9	12.8	11.8	5.4	19.2	17.4	15.4	8.4
Denmark	40.2	39.8	40.8	22.6	34.9	44.7	45.8	23.3
Germany	28.1	27.8	33.1	28.8	7.8	10.6	16.8	13.8
Estonia	22.9	17.6	13.0	5.6	27.6	27.7	23.0	11.8
Ireland ⁽²⁾	26.5	30.8	28.2	17.0	28.9	39.4	39.6	25.8
Greece	13.2	12.7	10.8	6.0	16.9	15.4	14.5	6.6
Spain	11.1	11.2	11.6	6.3	10.5	11.5	10.7	5.0
France	21.5	23.6	27.5	16.9	19.1	24.1	29.8	16.9
Croatia	14.0	10.6	6.2	2.3	16.8	19.9	13.2	5.5
Italy	16.2	12.6	11.4	5.9	11.8	12.1	11.3	5.7
Cyprus	5.6	8.1	6.2	3.1	1.9	3.0	3.2	0.5
Latvia	8.2	8.2	5.0	3.2	23.8	31.5	27.7	14.8
Lithuania	16.8	18.7	12.7	5.9	24.0	17.7	10.1	4.9
Luxembourg	41.4	36.5	38.4	25.4	29.9	31.0	31.2	20.5
Hungary	12.0	6.9	4.8	2.0	11.4	8.1	6.0	2.5
Malta	5.5	9.0	12.6	6.3	0.4	1.0	1.3	0.5
Netherlands	45.5	42.2	38.7	20.1	90.2	86.6	77.3	47.2
Austria	31.5	30.1	26.3	13.6	28.6	29.8	29.2	15.7
Poland ⁽²⁾	14.8	15.0	12.2	4.5	50.5	55.1	45.1	20.5
Portugal	14.4	9.6	6.2	4.2	20.4	23.0	17.9	9.8
Romania	8.3	2.9	1.6	0.8	7.4	3.1	1.7	0.6
Slovenia	38.1	31.1	30.7	15.1	56.6	57.7	55.4	26.5
Slovakia	7.9	8.7	7.9	4.4	19.0	19.8	18.2	7.4
Finland	28.7	37.5	34.4	19.4	77.3	80.3	72.3	36.6
Sweden	34.4	36.8	35.4	28.4	71.8	73.8	69.3	49.2
United Kingdom ⁽²⁾	24.5	22.7	29.1	18.8	20.5	18.5	24.9	15.2
Iceland	34.0	35.7	25.6	13.9	65.5	68.7	59.4	34.9
Norway	50.9	50.5	42.7	30.4	78.0	80.1	64.1	38.5
Switzerland	39.3	37.9	35.6	22.7	44.2	47.6	58.2	44.1
Former Yugoslav Republic of Macedonia	14.4	12.0	6.7	2.1	25.9	23.5	15.0	5.5
Serbia	12.5	5.1	2.2	1.0	18.5	13.4	7.3	4.5

Note: ¹ Estimated data

² Unreliable data

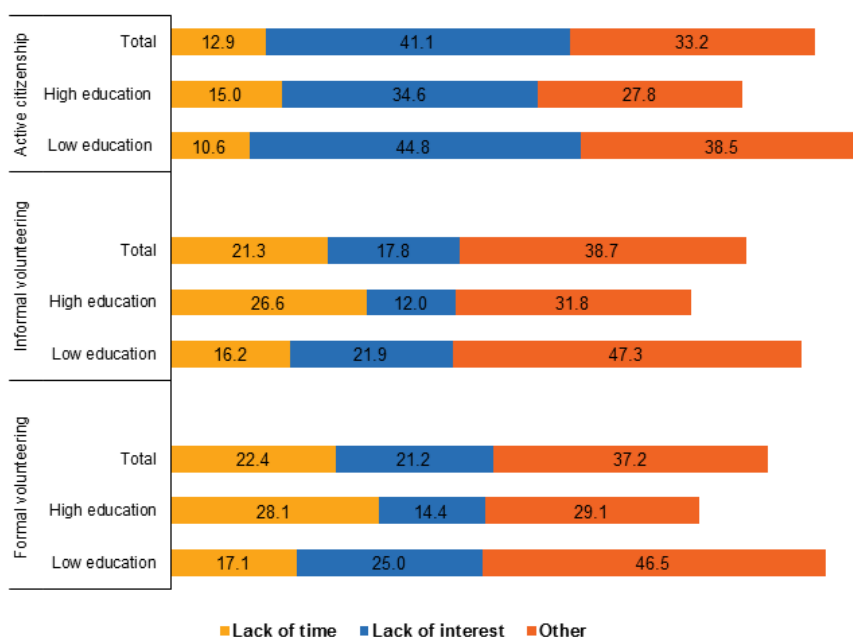
Source: Eurostat (online data code: ilc_scp19)

Το 2015, 41,1% από το σύνολο των Ευρωπαίων πολιτών δήλωσαν ότι δεν ενδιαφέρονται να συμμετάσχουν σε ενεργές κοινοτικές δραστηριότητες. Η πιο συχνή απάντηση για τη αποχή από την εθελοντική δράση ήταν «άλλοι λόγοι» (37.2% επίσημες 38.7% ανεπίσημες). Και για τις 3 ερωτήσεις για τις επίσημες/ανεπίσημες εθελοντικές

δραστηριότητες και την ενεργό κοινοτική δράση, στο EU-28 επίπεδο, άτομα με χαμηλό εκπαιδευτικό υπόβαθρο απάντησαν συχνότερα πως δεν ενδιαφέρονται για τέτοιου είδους δραστηριότητες, ενώ άτομα επιπέδου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δήλωσαν πως δε μπορούν να συμμετάσχουν εξαιτίας έλλειψης χρόνου και άλλων παραγόντων.

Όπως μπορεί να διαπιστωθεί από τα παρακάτω δεδομένα, υπάρχει ευκρινής διαφορά μεταξύ των δεδομένων της Eurostat και αυτών που συγκεντρώθηκαν από ανεξάρτητες

Reason for non-participation in volunteering and active citizenship, by educational level EU-28, 2015



Source: Eurostat (online data code: ilc_scp21)

Note: 2015 data estimated for EU-28

χώρες.

Δεδομένου ότι δεν υπάρχει κοινός ορισμός, μια ακριβής συλλογή δεδομένων είναι σχεδόν αδύνατη.

Ωστόσο, είναι φανερό, πως σε όλες τις χώρες που λαμβάνονται υπόψη υπάρχουν και συγκλίνοντα στοιχεία με τα στατιστικά της Eurostat: το ποσοστό των ανθρώπων που ασχολούνται με τον εθελοντισμό αυξάνεται με την αυξανόμενη ηλικία· δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις συμμετοχές λόγω φύλου· είναι ουσιαστικής σημασίας για τη συμμετοχή σε εθελοντικές δραστηριότητες, η σωστή εκπαίδευση και το καλό εισόδημα.

3.1 ΒΕΛΓΙΟ

Ο κανονισμός ορίζει έναν εθελοντικό οργανισμό ως «όλες οι de facto συνεργασίες ή νομικά πρόσωπα χωρίς κερδοσκοπική φύση, οι οποίοι απασχολούν εθελοντές».

Σύμφωνα με το Statista, ο αριθμός των μη-κυβερνητικών οργανισμών αυξήθηκε από το 2008 (130.096) μέχρι το 2018 (157.247), και έκτοτε πραγματοποιείται μια κανονική αύξηση στα ποσοστά.

3.2 ΚΥΠΡΟΣ

Δεν υπάρχει μετρήσιμη ή συγκεκριμένη εκτίμηση του συνολικού αριθμού των εθελοντών στην Κύπρο.

Μία έρευνα του 2008 από το Δίκτυο Εθελοντικών Προγραμμάτων από 369 πολίτες εντόπισε 69 πολίτες οι οποίοι είχαν προσφερθεί εθελοντικά κατά τους προηγούμενους 12 μήνες , που αντιστοιχεί στο 19% του δείγματος. Συμπληρωματικά για το σύνολο του πληθυσμού (που σύμφωνα με την Eurostat ήταν 789.269 το 2008, μπορούμε να εκτιμήσουμε ότι στην Κύπρο υπάρχουν 147.500 ενεργοί εθελοντές).

Είδος Οργανισμού, Αριθμός και % επί του συνόλου:

- Πρόνοια και Υγεία, **1,087** - 33.7%
- Αθλητισμός, **678** 21.0%
- Επαγγελματικές Οργανώσεις, **393** - 12.2%
- Πολιτισμός, Τέχνες και Ιστορία **274** - 8.5%
- Εθνικά και Εγχώρια ζητήματα **152** - 4.7%
- Χόμπυ / Διασκέδαση και άλλα, **144** - 4.5%
- Θρησκευτικές Οργανώσεις και Οργανώσεις βασιζόμενες στην πίστη **116** - 3.6%
- Εκπαίδευση και Φοιτητικές Υποθέσεις και **90** - 2.8%
- Περιβάλλον **76** - 2.3%
- Δίκτυο/Διεθνείς Σχέσεις **64** - 2.0%
- Φροντίδα των Ζώων **45** - 1.4%
- Νέοι **42** - 1.3%
- Έρευνα & Τεχνολογία, **37** - 1.1%



Σύνολο: 3,227 μη-κυβερνητικές, μη-κερδοσκοπικές οργανώσεις

3.3 ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Σύμφωνα με την έρευνα του Εθελοντισμού στην Ευρωπαϊκή Ένωση (GHK, 2010), η Γερμανία έχει μακρά παράδοση στον εθελοντισμό και επαρκώς ανεπτυγμένους εθελοντικούς τομείς.

Πιο συγκεκριμένα, οι εθνικές εκθέσεις δείχνουν ότι τα επίπεδα εθελοντισμού είναι υψηλά στη Γερμανία, όπου 30%-39% των ενηλίκων ασχολούνται με εθελοντικά προγράμματα (Eurobarometer Survey, 2006). Ωστόσο, στη Γερμανία έχει παρατηρηθεί χαμηλή άνοδος του αριθμού των εθελοντών τις προηγούμενες δεκαετίες καθώς και έχει σημειωθεί υψηλή ενασχόληση με τον εθελοντισμό ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, από 19% σε 30%.

Αναφορικά με την Εθνική Αναφορά της Γερμανίας, ως μέρος της Μελέτης για τον Εθελοντισμό στην Ευρωπαϊκή Ένωση (2010), στη Γερμανία υπάρχουν περισσότεροι από 500,000 μη-κερδοσκοπικοί οργανισμοί.

Τα τελευταία 50 χρόνια, ο αριθμός των εγγεγραμμένων συλλόγων στη Γερμανία αυξήθηκε σχεδόν 6 φορές, από 86,000 το 1960 (αποκλειστικά περιοχές της Δυτικής Γερμανίας) σε 554,000 το 2008 (περιοχές της Ανατολικής και Δυτικής Γερμανίας). Ο αριθμός των συλλόγων για 100,000 κατοίκους αυξήθηκε από 160 το 1960 σε 674 το 2008.

Όπως αναφέρθηκε στη Μελέτη για τον Εθελοντισμό στην Ευρωπαϊκή Ένωση (2010), η Γερμανία τείνει να έχει μεγαλύτερο αριθμό ανδρών εθελοντών από γυναίκες και παρουσιάζει μεγάλη ανομοιότητα σχετικά με τους ηγέτες εθελοντές, οι οποίοι τείνουν να είναι άνδρες επίσης.

3.4 ΕΛΛΑΔΑ

Πριν την οικονομική κρίση στην Ελλάδα, η μοναδική περίοδος που παρατηρήθηκε άνθιση στις εθελοντικές δραστηριότητες ήταν κατά τη διάρκεια των Ολυμπιακών Αγώνων στην Αθήνα το 2004. Την περίοδο εκείνη, κατά προσέγγιση 58,000 εθελοντές βοήθησαν στην προετοιμασία αυτού του μεγάλου γεγονότος. Από την οικονομική κρίση που επήλθε στην Ελλάδα το 2010 και έπειτα, ο εθελοντισμός και οι δραστηριότητες των ΜΚΟ άρχισαν να ανθίζουν ξανά. Παρότι η ελληνική κυβέρνηση σταμάτησε να χρηματοδοτεί τις ΜΚΟ στην Ελλάδα, ο κλάδος κατάφερε να επιβιώσει. Αυτό επιτεύχθηκε με τη χρηματοδότηση από άλλα μη κερδοσκοπικά ιδρύματα.

Στην Ελλάδα το μεγαλύτερο ποσοστό εθελοντών εργάζονται στους παρακάτω τομείς: πολιτισμικές και εκπαιδευτικές υπηρεσίες, παροχή τροφής, στέγης και υγείας.

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσής τους, 4% των συμμετεχόντων δεν έχει αποφοιτήσει από το σχολείο και το 8,9% έχει ολοκληρώσει μόνο τις σπουδές λυκείου. Υπάρχει ένα





μεγάλο ποσοστό εθελοντών με ανώτερη εκπαίδευση- 58,4% από τους οποίους έχουν ολοκληρώσει τις προπτυχιακές σπουδές τους και 22,8% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακών διπλωμάτων.

3.5 ΙΤΑΛΙΑ

Ο αριθμός Ιταλών εθελοντών συνεχίζει να αυξάνεται. Αναφορικά με τα τελευταία δεδομένα της ιταλικής Στατιστικής Αρχής (ISTAT), το 9% του πληθυσμού είναι αφοσιωμένο σε εθελοντικές δραστηριότητες για ένα σύνολο 5,500,000 ανθρώπων. Τα 336,275 μη-κερδοσκοπικά ιδρύματα που λειτουργούν στην Ιταλία από τις 31 Δεκεμβρίου 2015 υπολογίζουν την συνεισφορά 5,5 εκατομμυρίων εθελοντών, 788 χιλιάδων εργαζομένων και 294 χιλιάδων εξωτερικού εργατικού δυναμικού, με αύξηση 16,2% σε σχέση με το 2011, σε 15,8% και 8,5% (ISTAT 31/12/2015) Όσον αφορά την οργανωτική δομή, το μέσο εργατικό δυναμικό αποτελείται από δύο εργαζόμενους και 16 εθελοντές.

Από τη νομική σκοπιά, οι εθελοντές απασχολούνται σε: αναγνωρισμένα ιδρύματα ή μη (85%), κοινωνικούς συνεταιρισμούς (4,8%), ιδρύματα (1,9%) και οργανισμούς με άλλες νομικές μορφές (8%) κυρίως από εκκλησιαστικά σώματα, επιτροπές, ιδρύματα υγείας και εκπαίδευσης. Οι τομείς του πολιτισμού, αθλητισμού και αναψυχής είναι αυτοί στους οποίους οι περισσότεροι μη-κερδοσκοπικοί οργανισμοί επικεντρώνονται, 65% του συνόλου. Οι περισσότεροι επικεντρώνονται στο βόρειο τμήμα της χώρας.

3.6 ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Το 2007, υπήρχαν 4,734 οργανισμοί τρίτογενή τομέα, από τους οποίους 1,101 προωθούσαν εθελοντικές δραστηριότητες.

Είναι πιθανό να αναλυθεί ότι οι οργανισμοί τρίτογενή τομέα που παρέχουν εθελοντικές δραστηριότητες στην Πορτογαλία, διανεμήθηκαν κυρίως από τις μεγαλύτερες μητροπολιτικές περιοχές τη χώρας. Οι περιοχές με το χαμηλότερο αριθμό οργανισμών τρίτογενή τομέα που προωθούν εθελοντικές δραστηριότητες βρίσκονταν στην εσωτερική περιοχή της χώρας, όπου το ποσοστό πληθυσμού είναι χαμηλότερο και μεγαλύτερο ηλικιακά.



4. Προφίλ του Εθελοντή Εργαζόμενου

4.1 ΒΕΛΓΙΟ

Αρκετές μελέτες και έρευνες έχουν διεξαχθεί με σκοπό να μας βοηθήσουν να εκτιμήσουμε το ποσοστό των εθελοντών. Η αυξανόμενη τάση για τους εθελοντές και τον εθελοντικό τομέα είναι γεγονός στην χώρα. Οι ενήλικες ηλικίας μεταξύ 34 και 54 ετών είναι η κυρίαρχη ομάδα. Ο τυπικός εθελοντής είναι ένα άτομο που έχει πολύ υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και εισόδημα ελαφρώς ανώτερο από τον μέσο όρο.

Η κατανομή του εθελοντισμού όσον αφορά τον αριθμό των εθελοντών αποτελείται σε μεγάλο βαθμό από τον πολιτισμό, τον αθλητισμό και τα χόμπυ.

4.2 ΚΥΠΡΟΣ

Η Έρευνα για το Έργο Εθελοντικών Δικτύων του 2008 διαπίστωσε ότι το φύλο δεν είναι καθοριστικός παράγοντας στον εθελοντισμό (με ισόποση κατανομή ανά φύλο) μεταξύ εθελοντών και μη εθελοντών, δηλαδή 49% ανδρών και 51% γυναικών και για τις δύο ομάδες.

16-24 ετών	18%
25-34 ετών	22%
35-44 ετών	19%
45-54 ετών	17%
55-64 ετών	14%
65+ ετών	11%

4.3 ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Όπως αναφέρθηκε στη Μελέτη για τον Εθελοντισμό στην Ευρωπαϊκή Ένωση (2010), η Γερμανία τείνει να έχει μεγαλύτερο αριθμό ανδρών εθελοντών από γυναίκες και παρουσιάζει μεγάλη ανομοιότητα σχετικά με τους ηγέτες εθελοντές, οι οποίοι τείνουν να είναι άνδρες επίσης.

Υπάρχει μία θετική συσχέτιση μεταξύ των επιπέδων εκπαίδευσης και της τάσης για εθελοντισμό: οι εθελοντές τείνουν να προέρχονται από υψηλότερα τμήματα μόρφωσης του πληθυσμού. Πράγματι, όπως έχει αναφερθεί στην «αναφορά Εθελοντικής Εργασίας



στη Γερμανία» (2014), το 43% των Γερμανών εθελοντών είχαν υψηλό μορφωτικό επίπεδο, ενώ μόνο το 22% των Γερμανών εθελοντών είχαν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο.

Οι εργαζόμενοι είναι οι πιο δραστήριοι εθελοντές στη Γερμανία: συνεπώς, υπάρχει ισχυρή και θετική συσχέτιση μεταξύ της απασχόλησης και της τάσης για εθελοντική εργασία. Οι άνεργοι είναι λιγότερο ενεργοί στον εθελοντισμό· μια πρόσφατη έκθεση του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Οικογένειας, Ηλικιωμένων, Γυναικών και Νέων (2006) κατέδειξε ότι το 23% του συνόλου της εθελοντικής δραστηριότητας που διεξάγεται στη χώρα σχετίζεται κατά κάποιο τρόπο με την παρούσα εργασία των εθελοντών ή, στην περίπτωση των συνταξιούχων, την προηγούμενη απασχόλησή τους.

Οι τομείς στους οποίους οι Γερμανοί εθελοντές είναι περισσότερο ενεργοί είναι:

- Αθλητισμός και Άσκηση (11%)
- Εκπαίδευση, Κατάρτιση και Έρευνα (7%)
- Θρησκευτικοί Οργανισμοί (6%)
- Αναψυχή και Χόμπυ (5%)

4.4 ΕΛΛΑΔΑ

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat (2017), το ποσοστό των εθελοντών ηλικίας από 16 έως 29 ετών στην Ελλάδα ήταν 15,7% (μεταξύ των χαμηλότερων στην ΕΕ).

Συνοψίζοντας και σύμφωνα με τα αποτελέσματα της προαναφερθείσας έρευνας, οι ηλικιωμένοι απασχολούνται με εθελοντικές δραστηριότητες στην Ελλάδα. Το εκπαιδευτικό επίπεδο των Ελλήνων εθελοντών είναι υψηλό, καθώς πολλοί από αυτούς έχουν προπτυχιακούς και μεταπτυχιακούς τίτλους, αλλά υπάρχει επίσης ένα σημαντικό ποσοστό που δεν έχει τελειώσει το σχολείο ή έχει μόλις τελειώσει το γυμνάσιο, χωρίς να συνεχίσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Οι άνθρωποι δεν απασχολούνται συχνά σε δραστηριότητες εθελοντισμού και οι περισσότεροι πιστεύουν ότι είναι πιο σημαντικό να βοηθήσουν τους ανθρώπους που γνωρίζουν, αντί να βοηθήσουν τους ξένους.

4.5 ΙΤΑΛΙΑ

Οι εθελοντές είναι 55,2% άνδρες και 44,8% γυναίκες. Οι ανεπίσημες δραστηριότητες ως εθελοντές βλέπουν αντ' αυτού μια ισχυρότερη δέσμευση των γυναικών, την οποία τηρούν περισσότερο σε σχέση με τους άνδρες (53,7% έναντι 46,3%).

Ο ρόλος που καλύπτουν οι εθελοντικές οργανώσεις επηρεάζεται σαφώς από την ηλικία: οι πρόεδροι έχουν κατά μέσο όρο τα 58 χρόνια, έως δέκα περισσότερο από τους εθελοντές των ίδιων οργανισμών. Η τάση για εθελοντισμό είναι, συνεπώς, το προνόμιο ιδίως των ενηλίκων. Οι νέοι ενήλικες ηλικίας κάτω των 35 ετών αποτελούν λιγότερο από



το ένα τέταρτο των εθελοντών (23,9%). Η ενήλικη ομάδα στην κεντρική φάση των εργασιακών και οικογενειακών ευθυνών - μεταξύ 35 και 54 ετών - με το 39,4% να αντιπροσωπεύει το σημαντικότερο μέρος του εθελοντισμού· η ηλικιακή ομάδα 55-74 έχει μικρότερο ποσοστό από την προηγούμενη, αλλά εξακολουθεί να είναι σημαντική (31,4%).

Πάνω από 74 ετών καταγράφεται ένα μικρό μερίδιο, το 5,3%, το οποίο εξακολουθεί να ασκεί τη δραστηριότητα. Μόνο το 40,4% των εθελοντών έχει πτυχίο που δεν υπερβαίνει το δίπλωμα γυμνασίου έναντι πληθυσμού 52,5%. Το πιο συνηθισμένο προσόν είναι το δίπλωμα λυκείου, το οποίο έφθασε το 43,5% των εθελοντών. Αλλά αυτό που κάνει τη διαφορά είναι ότι πάνω από το 21,1% των αποφοίτων, σχεδόν το διπλάσιο του μεριδίου που υπάρχει στον πληθυσμό (12,6%).

Όσον αφορά την άτυπη μάθηση, η οποία συχνά λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο εθελοντικών οργανώσεων και η οποία απαιτεί ακόμη τον καθορισμό κατάλληλων οδών αναγνώρισης και πιστοποίησης, οι ενδείξεις που δόθηκαν από το 6,1% των εθελοντών δηλώνουν ότι έχουν αποκτήσει δεξιότητες χρήσιμες για το επάγγελμά τους και το 15,7% αυτών ισχυρίζονται ότι έχουν ενισχύσει προηγούμενες εμπειρίες και δεξιότητες.

Η σχέση μεταξύ της τάσης για την άσκηση των ελεύθερων δραστηριοτήτων και του επιπέδου εισοδήματος της οικογένειας στην οποία ανήκουν, προκύπτει σαφέστατα όταν ο εθελοντισμός διεξάγεται στους οργανισμούς, ιδιαίτερα στους εθελοντικούς οργανισμούς, όπου το ποσοστό των ανθρώπων με καλό οικογενειακό εισόδημα είναι υψηλότερο από σχεδόν 15 μονάδες σε σύγκριση με το μέσο όρο του πληθυσμού: 63,3% των εθελοντικών οργανισμών.

4.6 ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Όσον αφορά τον αριθμό των εθελοντών, σύμφωνα με μελέτη της Εθνικής Επιτροπής για το Διεθνές Έτος Εθελοντισμού το 2001, υπήρχαν 50.000 εθελοντές στην Πορτογαλία, οι οποίοι συνδέονταν κυρίως με οργανώσεις νεολαίας και πυροσβεστικές υπηρεσίες. Το 2001, το ποσοστό των πορτογάλων εθελοντών ήταν μόλις 12,7%, αφού μειώθηκε από το 1990, όπου το ποσοστό ήταν 19%.

Στο πλαίσιο των πιο κοινών τομέων εθελοντισμού στην Πορτογαλία, η κατανομή των εθελοντών είναι η ακόλουθη:

- Κοινωνικές υπηρεσίες (36%)
- Μη ταξινομημένοι (32%)
- Πολιτισμός και αναψυχή (12%)
- Επαγγελματίες και συνδικάτα (8%)



- Θρησκευτική λατρεία (7%)
- Εκπαίδευση και έρευνα (3%)

Οι εθελοντές χωρίστηκαν στους ακόλουθους τύπους (INE, 2013) :

- Εργαζόμενοι προσωπικού, προστασίας, ασφάλειας και πωλήσεων (π.χ. βοήθεια σε ηλικιωμένους, παιδιά, άρρωστα άτομα, πυροσβεστικές υπηρεσίες κ.α.) με 33,9%.
- Ανειδίκευτοι εργαζόμενοι (π.χ. καθαρισμός χώρων, συλλογή ειδών διατροφής και ενδυμάτων, δωρεές κ.α.) με ποσοστό 26,1% .
- Οι τεχνικοί και οι εργαζόμενοι των μεσαίων επιπέδων (π.χ. τεχνική και κοινωνική υποστήριξη, θρησκευτική υποστήριξη, οργάνωση πολιτιστικών και αθλητικών εκδηλώσεων, κ.α.) με ποσοστό 19%.

Η έκθεση της INE ανέφερε επίσης ότι η εθελοντική δραστηριότητα συνδέεται στενά με το επίπεδο της σχολικής εκπαίδευσης. Το 2012, το ποσοστό των εθελοντών με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ήταν 21,3%.

Ωστόσο, το ποσοστό των γυναικών εθελοντών (57,3%) ήταν υψηλότερο από τους άνδρες (42,3%), τόσο σε επίσημες όσο και σε μη τυπικές δραστηριότητες εθελοντισμού.

4.7 ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Όπως αναφέρθηκε λεπτομερώς στην έρευνα για το Ημερολόγιο της Κοινωνίας των Πολιτών του Ηνωμένου Βασιλείου, 20,1 εκατομμύρια άνθρωποι προσφέρθηκαν εθελοντικά μέσω ομάδας, σωματείου ή οργανισμού κατά τη διάρκεια του 2017/18. Το κύριο χαρακτηριστικό των εθελοντών στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι τα υψηλά εισοδήματα, οι ηλικιωμένοι, οι συνταξιούχοι και η μεσαία τάξη, σύμφωνα με το Εθνικό Συμβούλιο Εθελοντικών Οργανώσεων (NCVO). Οι λιγότερο πιθανοί εθελοντές είναι νέοι ηλικίας 16-34 ετών, ιδίως στις μαύρες και εθνικές μειονότητες, σε επίσημο επίπεδο εθελοντισμού. Και πάλι, σύμφωνα με την έρευνα οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να προσφέρουν εθελοντική εργασία από τους άνδρες. Επί του παρόντος, υπάρχουν πρωτοβουλίες για την αύξηση των τμημάτων απασχόλησης του Κέντρου Εργασίας Job Plus του Ηνωμένου Βασιλείου, τα οποία στο παρελθόν ήταν υποχρεωτικά και απαιτούσαν από τους αιτούντες εργασία να κάνουν ένα στοιχείο εθελοντισμού που αναφέρεται ως εργασιακή εμπειρία.



5. Γνωστικά χάσματα που επηρεάζουν την εθελοντική εργασία

5.1 ΒΕΛΓΙΟ

Η γνώση των νέων σχετικά με τον εθελοντισμό δεν είναι επαρκής. Οι διάφορες εμπορικές δραστηριότητες αναψυχής εμποδίζουν τη συμμετοχή των νέων στις εθελοντικές ενέργειες. Οι πληροφορίες σχετικά με την κοινωνική αξία και τις κοινωνικές επιπτώσεις του εθελοντισμού είναι επίσης περιορισμένες.

5.2 ΚΥΠΡΟΣ

Σε ό, τι αφορά την εθελοντική εργασία, η αναγνώριση, η επικύρωση και η πιστοποίηση των άτυπων γνώσεων και των μαθημάτων είναι σημαντικές για το Συμβούλιο Νεολαίας της Κύπρου, αλλά δεν αποτελούν μέρος του εθνικού επίσημου εκπαιδευτικού και κατάρτισης συστήματος. Για το λόγο αυτό, η αναγνώριση και η προβολή των δεξιοτήτων των νέων που αποκτήθηκαν κατά τη διάρκεια μη τυπικών προγραμμάτων πραγματοποιούνται μέσω του πιστοποιητικού Youth Pass Certificate.

Ωστόσο, ένα σημαντικό ζήτημα για τις οργανώσεις εθελοντικού τομέα στην Κύπρο σχετικά με την ευρωπαϊκή πολιτική και ειδικότερα γύρω από τις ευρωπαϊκές πηγές χρηματοδότησης (όπως το ΕΚΤ για παράδειγμα) είναι ότι οι περισσότεροι οργανισμοί δεν διαθέτουν τους πόρους, την τεχνική ικανότητα ή την εμπειρία για να ανταγωνίζονται για χρηματοδότηση.

5.3 ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Η συμμετοχή των εθελοντών φαίνεται να γίνεται όλο και πιο δύσκολη λόγω των «αλλαγών που επηρεάζουν τη φύση της εθελοντικής εμπλοκής, καθώς και μια αναντιστοιχία μεταξύ των αναγκών των εθελοντικών οργανώσεων και των προσδοκιών των νέων γενεών εθελοντών». Άλλα δύο προβλήματα είναι: η έλλειψη αναγνώρισης των δεξιοτήτων που αποκτούν οι εθελοντές και η έλλειψη νομικού πλαισίου και σαφών κανόνων που εμποδίζουν την ανάπτυξη του εθελοντισμού.

5.4 ΕΛΛΑΔΑ

Το ευρύ κοινό δεν γνωρίζει ακριβώς τι είναι ο εθελοντισμός, καθώς αγνοεί τη σημασία του. Ταυτόχρονα, οι άνθρωποι έχουν μεγάλη έλλειψη σημαντικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων, καθώς και πολιτιστικής ευαισθητοποίησης.

5.5 ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Πρώτον, είναι απαραίτητο να καταλάβουμε γιατί τα ποσοστά εθελοντισμού στην Πορτογαλία παραμένουν τόσο χαμηλά, σε σύγκριση με τις άλλες χώρες της ΕΕ. Σύμφωνα με τον Romão et al. (2012), αρκετοί συγγραφείς προσπαθούν να εξηγήσουν αυτό το φαινόμενο από κοινωνιολογική άποψη:

- Το επίπεδο των προσόντων και της εκπαίδευσης παραμένει χαμηλό στην πορτογαλική κοινωνία.
- Η συμμετοχή του πολίτη δεν έχει προωθηθεί ακόμη επαρκώς.
- Το σημασία της οικογενειακής κοινωνικοποίησης στην υιοθέτηση εθελοντικών πρακτικών.
- η έλλειψη ειδικευμένων ανθρωπίνων και οικονομικών πόρων στην Πορτογαλία, οι πορτογαλικές οργανώσεις τρίτογενή τομέα αυξάνουν τη ζήτηση πρόσθετων δεξιοτήτων για τους εθελοντές (π.χ. τομείς της αγγλικής γλώσσας, πληροφορική, διαχείριση έργων, αξιολόγηση έργων, οικονομική και διοικητική διαχείριση, κοινωνικοπολιτιστικές δεξιότητες, κ.α.) κάτι που συχνά αποτελεί εμπόδιο για την εξεύρεση εθελοντών που να ανταποκρίνονται σε όλα τα κριτήρια.

Ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα είναι η έλλειψη δεδομένων: πρέπει ακόμη να διεξαχθούν περισσότερες έρευνες και στατιστικά στοιχεία σχετικά με την εθελοντική εργασία στην Πορτογαλία, προκειμένου να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για τη βελτίωσή της. Επίσης, είναι ακόμα σημαντικό να βελτιωθεί η έρευνα σχετικά με την οικονομική αξία του εθελοντισμού στη χώρα.

5.6 ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Υπάρχουν πολύ λιγότερες πρωτοβουλίες που απευθύνονται σε όσους έχουν λιγότερες ευκαιρίες. Υπάρχουν περιορισμένα εθελοντικά προγράμματα απευθυνόμενα σε άτομα με μαθησιακές ανάγκες ή αναπηρίες. Μερικές ευκαιρίες είναι διαθέσιμες σε άτομα με πρόσθετες ανάγκες και αναπηρίες.

6. Τομείς όπου οι Εθελοντές χρήζουν υποστήριξης

6.1 ΒΕΛΓΙΟ

Αυτοί είναι οι τομείς στους οποίους οι εθελοντές χρειάζονται υποστήριξη:

- ηθική και ποιοτικά πρότυπα για τον εθελοντισμό ·
- αναγνωρισμένα νέα προγράμματα κατάρτισης σχετικά με τον οργανωτικό εθελοντισμό, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των εθελοντών, του κώδικα δεοντολογίας και των αρχών του εθελοντισμού ·
- εκστρατείες ευαισθητοποίησης των εθελοντών σχετικά με τις ευκαιρίες εθελοντισμού από την παροχή βοήθειας μέχρι την υπεράσπιση αιτιών.

6.2 ΚΥΠΡΟΣ

- έλλειψη συνολικού στρατηγικού σχεδίου για τον εθελοντισμό και τον εθελοντικό τομέα σε εθνικό επίπεδο.
- έλλειψη έρευνας και βάσης τεκμηρίωσης γύρω από τον εθελοντικό τομέα στη χώρα.
- έλλειψη νομικού και κανονιστικού πλαισίου - ειδικά όσον αφορά την προστασία των εθελοντών.
- περιορισμένη χρηματοδότηση και πόροι.
- έλλειψη τεχνικής ικανότητας, η εμπειρία και οι πόροι των οργανώσεων του εθελοντικού τομέα να ανταγωνιστούν μεγαλύτερες οργανώσεις για τα προγράμματα συγχρηματοδότησης της ΕΕ και η έλλειψη εμπειρογνομοσύνης και εμπειρίας για την υποστήριξη του εθελοντικού τομέα στην εξωτερική χρηματοδότηση.

Επιπρόσθετα, οι εθελοντές έχουν την ανάγκη για:

- πιστοποίηση και αναγνώριση της εθελοντικής του εργασίας·
- περισσότερες ευκαιρίες στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και τις σπουδές στο εξωτερικό·
- βελτίωση των προσωπικών και επαγγελματικών τους δεξιοτήτων, δυνατοτήτων και ικανοτήτων.

6.3 ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Σύμφωνα με τη Μελέτη για τον Εθελοντισμό στην Ευρωπαϊκή Ένωση (2010), ο εθελοντισμός και οι εθελοντικές οργανώσεις είναι καθοριστικής σημασίας για την ανάπτυξη και τη βελτίωση του περιφερειακού και τοπικού περιβάλλοντος και για την προώθηση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Ο εθελοντισμός, επίσης, διευκολύνει την ένταξη των κοινωνικά μειονεκτούντων ατόμων στην κοινωνία και παρέχει στους εθελοντές μια αίσθηση χρησιμότητας που ενδέχεται να τους ενθαρρύνει να συνεχίσουν να συμμετέχουν σε εθελοντικές δραστηριότητες.

Προκειμένου να προωθηθούν και να υποστηριχθούν οι εθελοντές εντός των οργανώσεων, είναι σημαντικό να εκπαιδύσουμε και να διαμορφώσουμε μελλοντικούς ηγέτες. Σύμφωνα με τη Μελέτη για τον Εθελοντισμό στην Ευρωπαϊκή Ένωση (2010), άλλα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για τη στήριξη Γερμανού εθελοντή είναι τα εξής:

- Η δημιουργία υποδομής εθελοντικών δραστηριοτήτων (η δημιουργία αποτελεσματικής, καλά δομημένης υποδομής και δικτύων και πλατφορμών βελτίωσε δραστικά το περιβάλλον εθελοντισμού στη Γερμανία). Αυτά περιλαμβάνουν τα κέντρα εθελοντισμού για την παροχή περιφερειακών υπηρεσιών πληροφόρησης, κατάρτισης και συντονισμού για τους οργανισμούς υποδοχής, την ανάπτυξη βάσεων δεδομένων και την παροχή υπηρεσιών μεσιτείας μεταξύ εθελοντών και οργανισμών.
- Επαγγελματική προβολή του εθελοντικού τομέα: οι εθελοντές αντιμετωπίζουν όλο και πιο απαιτητικά καθήκοντα που απαιτούν συγκεκριμένες ικανότητες και δεξιότητες, δημιουργώντας μια ένταση ανάμεσα στις απαιτήσεις που τίθενται στους εθελοντές και την ικανότητα των εθελοντών να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις αυτές και παραμένουν πρόθυμοι να το πράξουν σε μια δουλειά χωρίς χρηματικές απολαβές.

6.4 ΕΛΛΑΔΑ

Πολλές φορές, η εθελοντική εργασία μπορεί να είναι πολύ αγχωτική και απαιτητική. Πρώτα απ' όλα, πρέπει να έχουν μια σαφή εικόνα της οργάνωσης και της κοινότητας για την οποία εργάζονται εθελοντικά. Πολλοί εθελοντές θα χρειαστούν επίσης ψυχολογική στήριξη. Η έλλειψη ικανοτήτων και δεξιοτήτων αποτελεί επίσης μια πρόκληση, η οποία πρέπει να αντιμετωπιστεί. Οι ανάγκες των εθελοντών πρέπει να υποστηριχθούν μέσω προγραμμάτων κατάρτισης. Η έλλειψη επικοινωνίας μεταξύ των εθελοντών και των οργανώσεων καθώς και τα ζητήματα στο χώρο εργασίας μπορεί να προκαλέσει πολλά προβλήματα μέσω της εθελοντικής διαδικασίας.



Αλλά ποιος ακριβώς μπορεί να υποστηρίξει τους εθελοντές; Πρώτα απ' όλα, η ίδια η οργάνωση. Ξεκινώντας από τους διευθυντές και τους προέδρους μέχρι κάθε μέλος του προσωπικού.

Υπάρχουν διάφοροι τρόποι υποστήριξης ενός εθελοντή, για παράδειγμα:

- Ανεπίσημες συναντήσεις·
- Συναντήσεις Εθελοντών·
- Υποστήριξη από φιλικά πρόσωπα·
- Κατάρτιση και Ανάπτυξη·
- Ενημερωτικά Δελτία και Μέσα κοινωνικής δικτύωσης·

Ωστόσο, για να πραγματοποιηθούν όλα τα παραπάνω, το πρώτο βήμα θα πρέπει να είναι η δημιουργία εθνικών υπηρεσιών για την υποστήριξη εθελοντικών οργανώσεων.

6.5 ΙΤΑΛΙΑ

Οι ανάγκες των πληθυσμών διευρύνονται και θα υπάρξουν όλο και περισσότερες αιτήσεις για εθελοντισμό, οι οποίες με τη σειρά τους θα έχουν λιγότερους πόρους για υπηρεσίες και δραστηριότητες. Οι δυσκολίες στη διατήρηση τη ενεργής συμμετοχής των μελών επίσης θα αυξηθούν, αλλά οι εθελοντικοί οργανισμοί πρέπει να είναι προετοιμασμένοι για νέες ανάγκες και μεταβαλλόμενους χρόνους.

Οι ανάγκες που προέκυψαν τα τελευταία χρόνια είναι συνήθως κοινές σε όλους τους οργανισμούς:

- διαχείριση της εσωτερικής οργάνωσης: οι οργανισμοί παρέχουν όλο και περισσότερο υπηρεσίες και υπάρχει ανάγκη επαλήθευσης της αποτελεσματικότητάς τους·
- την απόκτηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων και επαγγελματισμού, με στόχο το αποτέλεσμα και την ποιότητα·
- οικονομικούς, επαγγελματικούς και διαχειριστικούς πόρους για τη συνέχεια των υπηρεσιών: κυρίως επειδή σε ορισμένους τύπους υπηρεσιών υπάρχει σχεδόν αποκλειστική εξάρτηση από τα κονδύλια των δημόσιων φορέων·
- εξωτερικές σχέσεις: οι οργανώσεις πρέπει να γνωστοποιούν τις δραστηριότητές τους και τους κοινωνικούς στόχους τους εξωτερικά·
- η σχέση του εθελοντισμού με τα σχολεία πρέπει επίσης να βελτιωθεί επειδή τα αγόρια δεν γνωρίζουν τι είναι ο εθελοντισμός ή δεν ενδιαφέρονται γι αυτόν.





Μία από τις πιο αμφιλεγόμενες "ανάγκες" είναι η ανάγκη "δικτύωσης". το ξεχωριστό στοιχείο είναι ότι ο καθένας αναγνωρίζει τη στρατηγική του σημασία και σχετικότητα, αλλά ταυτόχρονα σηματοδοτεί τον ακραίο προβληματικό του χαρακτήρα.

6.6 ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Εξαιτίας της έλλειψης στατιστικών δεδομένων και ερευνών σχετικά με την εθελοντική εργασία στην Πορτογαλία, είναι δύσκολο να εντοπιστούν οι κύριοι τομείς όπου οι εθελοντές χρειάζονται υποστήριξη. Ωστόσο, αναφορικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εθελοντές και οι οργανισμοί του τριτογενή τομέα, είναι δυνατόν να ειπωθεί ότι μία από τις κύριες ανάγκες είναι η πιστοποιημένη κατάρτιση των Πορτογάλων εθελοντών για να καλύψουν το χάσμα δεξιοτήτων των οργανισμών τριτογενή τομέα στην Πορτογαλία στην εποχή μας και να ενισχύσουν τα νομικά πλαίσια των προγραμμάτων εθελοντισμού, τόσο δημοσίων όσο και ιδιωτικών.

6.7 ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Οι εθελοντές χρειάζονται υποστήριξη σε διάφορους τομείς, αρχικά στην αξιολόγηση των ευκαιριών, εξασφαλίζοντας ότι είναι κατάλληλες για το ρόλο και στο να κατανοήσουν ότι τα ήθη και έθιμα των εθελοντικών οργανώσεων είναι θεμελιώδη. Όσοι νέοι προσφέρονται στον εθελοντισμό θα απαιτήσουν περισσότερη υποστήριξη ώστε να ενσωματωθούν πλήρως στον ρόλο.



7. Ανασκόπηση των ακαδημαϊκών πηγών και έρευνα στην εθελοντική εργασία και στις δεξιότητες των εθελοντών

Τίτλος	Πληροφορίες σχετικά με το θέμα	Αποτελέσματα
Kiilakoski, T. (2015). <i>Youth work, volunteering recognition and employability</i> . Finnish youth research network	Η παρούσα έρευνα εξετάζει τις ικανότητες που απαιτούνται για να γίνει κάποιος διεθνής εθελοντής και πώς μπορεί να αναγνωριστεί η εθελοντική εργασία.	Ικανότητες: <ul style="list-style-type: none"> • Προσωπικές ικανότητες (αυτοδιοίκηση, ευθύνη, ανάληψη πρωτοβουλιών, κριτική σκέψη, γνώση τεχνολογιών, πληροφορικής και επικοινωνίας (ΤΠΕ)) • Κοινωνικές ικανότητες (ικανότητες οργάνωσης, επικοινωνιακές ικανότητες, ικανότητες ομαδικής εργασίας και ηγεσίας, κοινωνικής ευαισθητοποίησης) • Παγκόσμιες/ Διαπολιτισμικές ικανότητες (πολιτισμική ευαισθητοποίηση, ανοχή, διαπολιτισμικές ικανότητες, ικανότητα εκμάθησης ξένων γλωσσών)
Boyd, B. L. (2002). <i>Competencies for Leaders of Volunteers During the Next Decade: A National Delphi Study</i> . Texas A&M University	Πρόκειται για την λεγόμενη «Μελέτη των Δελφών», η οποία διεξήχθη προκειμένου να προσδιοριστούν οι ικανότητες που απαιτούνται από τους επικεφαλής εθελοντές.	Ικανότητες: <ul style="list-style-type: none"> • Ικανότητες οργάνωσης • Ηγετικές ικανότητες • Πολιτισμική ευαισθητοποίηση • Προσωπικές ικανότητες (κριτική και δημιουργική σκέψη, επικοινωνιακές δεξιότητες, δεξιότητες επίλυσης συγκρούσεων, κ.λπ.) • Ικανότητες διαχείρισης
Senyuva, O. (2014). <i>EUROPEAN VOLUNTARY SERVICE – COMPETENCES FOR EMPLOYMENT</i>	Μια πλήρης έκθεση ερευνών για ένα πρόγραμμα του Youth in Action, το οποίο αναπτύχθηκε από οκτώ Εθνικές Μονάδες Συντονισμού του προγράμματος Erasmus+ μαζί με δύο κέντρα πόρων SALTO. Η έρευνα ολοκληρώθηκε με έρευνες, ομάδες εστίασης σχετικά με το EVS και έρευνα, στην οποία συμμετείχαν πρώην εθελοντές EVS, οργανώσεις EVS και εργοδότες.	Ανάπτυξη Δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια του EVS: “Συνεργασία, Ομιλία, Ακρόαση, Ευελιξία, Προγραμματισμός & Οργάνωση, Μάθηση, Παροχή ανατροφοδότησης, Χειρισμός ανατροφοδοτήσεων, Αυτο-προβληματισμός, Δικτύωση, Χειρισμός αρχών, Σεβασμός των κανόνων, Χειρισμός πελατών, Ανάληψη πρωτοβουλίας, Ανεξάρτητη δράση, Ταύτιση, Διαπολιτισμική ευαισθησία, Αντιμέτωπιση άγχους ή χειρισμός στρες, Ομαδική εργασία, Γλωσσικές δεξιότητες, Επικοινωνία.
Culp, K.; McKee, R. K. & Nestor, P. <i>Identifying Volunteer Core Competencies: Regional Differences</i>	Μια μελέτη που αναλύει 12 διαφορετικές πολιτείες των ΗΠΑ. Σκοπός της έρευνας ήταν να προσδιοριστούν οι βασικές ικανότητες που χρειάζονται οι εθελοντές.	ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ «Οργάνωση / Σχεδιασμός δεξιοτήτων και αρχείων· Αντικειμενικές δεξιότητες και γνώσεις· Ηγεσία· Συμπράξεις νέων / ενηλίκων, Παιδιά· Διαχείριση χρόνου και διαθεσιμότητα· Επικοινωνία· Διαπροσωπικές δεξιότητες· Τεχνολογία & Δεξιότητες Υπολογιστών · Υπομονή· Ομαδικές Δεξιότητες / Διευκόλυνση / Ομαδική εργασία· Διδακτικές δεξιότητες και παράδοση προγράμματος· Φροντίδα, Συμπόνια, Κατανόηση της Αγάπης· Ποικιλία· Διαχείριση Συμπεριφοράς· Επίλυση των συγκρούσεων· Ηθική, ειλικρίνεια,

		<p>ακεραιότητα, μοντέλο ρόλων· Διαχείριση κινδύνων και ευθύνη· Δημιουργία κοινοτικής ικανότητας · Ικανότητες επίλυσης προβλημάτων· Μάρκετινγκ & Δημοσιότητα»</p>
<p>Julia Simonson, Claudia Vogel & Clemens Tesch-Römer, 2014, <i>Freiwilliges Engagement in Deutschland Zusammenfassung zentraler Ergebnisse des Vierten Deutschen Freiwilligensurveys</i></p>	<p>Η Εθελοντική Δέσμευση στην Γερμανία αναφέρει και αναλύει τα αποτελέσματα της αντιπροσωπευτικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Οικογένειας, Υποθέσεων, Τρίτης Ηλικίας, Γυναικών και Νέων. Πρόκειται για την πληρέστερη και πιο λεπτομερή ποσοτική έρευνα σχετικά με τη συμμετοχή των πολιτών στη Γερμανία και επικεντρώνεται στην εθελοντική δέσμευση και στην προθυμία των ατόμων ηλικίας άνω των 14 ετών να συμμετάσχουν σε εθελοντικά προγράμματα. Η έρευνα διεξήχθη μέσω τηλεφωνικών συνεντεύξεων και έλαβε υπόψη διάφορες ομάδες πληθυσμού και διάφορα μέρη της χώρας. Η έρευνα αυτή αποτελεί την απαραίτητη βάση για την κοινωνική αναφορά σχετικά με την εθελοντική εργασία στη Γερμανία.</p>	<p>Τα αποτελέσματα της Γερμανικής Έρευνας Εθελοντών δείχνουν ότι σήμερα ένα μεγάλο ποσοστό Γερμανών ηλικίας 14 ετών και άνω συμμετέχουν στον εθελοντισμό. Το ποσοστό των αφοσιωμένων ατόμων αυξήθηκε σημαντικά τα τελευταία 15 χρόνια, από 34% σε 43%. η αύξηση αυτή ήταν ιδιαίτερα εμφανής μεταξύ του 2009 και του 2014. Παράλληλα, η εθελοντική δέσμευση άλλαξε: σημειώθηκε μείωση του χρόνου που δαπανάται για εθελοντική εργασία και λιγότεροι εθελοντές αναλαμβάνουν καθηκόντα διαχείρισης. Ο αυξανόμενος αριθμός ατόμων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και ο αυξανόμενος αριθμός εθελοντικών ενώσεων έχουν διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των νέων σε προγράμματα εθελοντισμού. Σύμφωνα με αυτή την έρευνα, οι Γερμανοί εθελοντές ασχολούνται κυρίως με κοινοτικές δραστηριότητες: συμμετέχουν σε εθελοντικά προγράμματα για να γνωρίσουν άλλους ανθρώπους, να επεκτείνουν το κοινωνικό τους δίκτυο, να ανταλλάξουν ιδέες με άλλους εθελοντές και να απολαύσουν εθελοντικές δραστηριότητες μαζί, αποκτώντας νέες σχετικές δεξιότητες. Επομένως, ο εθελοντισμός είναι ένας τρόπος κοινωνικοποίησης ενώ είναι ενεργός στην κοινότητα. Επιπλέον, ο εθελοντισμός μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση της ζωής και την υγεία.</p>
<p>Fiona Duguid, Karsten Mündel & Daniel Schugurensky, 2013, <i>Volunteer Work, Informal Learning and Social Action</i></p>	<p>Όπως αναφέρεται σε αυτή τη μελέτη, «Η κεντρική σημασία αυτού του βιβλίου είναι να φωτίσει τις ποικίλες μορφές εθελοντικής εργασίας που είναι πολύ αναγκαίες, αλλά ελάχιστα εκτιμημένες στις σύγχρονες κοινωνίες και για τη μάθηση που είναι σε μεγάλο βαθμό πέρα από το πεδίο της επίσημης εκπαίδευσης που απαιτείται για να συνεχίσουν να επιβιώνουν οι οργανώσεις αυτές σε μια εποχή κατά την οποία η αναγνωρισμένη επίσημη εκπαίδευση έχει δώσει τεράστια σημασία. Η εθελοντική εργασία και η σχετική μάθηση θα πρέπει να αναγνωρίζονται και να ανταμείβονται τις κοινωνίες που βασίζονται στη γνώση περισσότερο από ό, τι στο παρελθόν. Αυτό το βιβλίο μπορεί να συμβάλει σε αυτό το σκοπό".</p>	<p>Όπως αναφέρθηκε από αυτή τη μελέτη, "Μερικές από τις μελέτες περίπτωσης σε αυτό το βιβλίο δείχνουν ότι, ειδικά αν οι άνθρωποι συμμετέχουν ενεργά σε τέτοιες εθελοντικές οργανώσεις από περιθωριοποιημένες απόψεις (π.χ. χαμηλή επίσημη εκπαίδευση, πρόσφατοι μετανάστες) και σε σχέση με θέματα κοινωνικής δικαιοσύνης, να είναι αρκετά βαθιά και μεταμορφωτική. Στο έντονα διαπιστευμένο, μεσαίο περιβάλλον των μέσων μαζικής ενημέρωσης της κοινωνίας της γνώσης, μια τέτοια βαθιά μάθηση φαίνεται να συμβαίνει μόνο σε εθελοντικές οργανώσεις όπου υπάρχουν ευκαιρίες ομαδικής αντανάκλασης. Η αντανάκλαστική μάθηση σε εθελοντικές οργανώσεις έχει τη δυνατότητα να είναι μια πολύ ισχυρή μορφή μάθησης, ειδικά όταν η επίσημη εκπαίδευση είναι πολύ τυποποιημένη και απομακρύνεται από την άμεση εμπειρία. Οι συντάκτες προτείνουν ότι οι ιστορίες πολλών εθελοντών σε αυτό το βιβλίο προσφέρουν μόνο «ένα παράθυρο στον κόσμο της άτυπης μάθησης στον κόσμο των εθελοντών». Αυτό είναι αλήθεια</p>

		και αυτή η πρώτη άποψη μπορεί ακόμα να είναι αρκετά συγκεχυμένη με κάποιους τρόπους. Καθώς αυξάνεται η σημασία της εθελοντικής εργασίας για την αναζωογόνηση της κοινωνικής ζωής, η εννοιολογική και εμπειρική σχέση αυτού του βιβλίου θα πρέπει επίσης να αυξηθεί "
Nancy Morrow-Howell, 2010, <i>Volunteering in Later Life: Research Frontiers</i>	<p>"Αυτή η ανακεφαλαίωση συνοψίζει τις τρέχουσες γνώσεις σχετικά με τον εθελοντισμό στην μετέπειτα ζωή και προτείνει 5 ερευνητικά ερωτήματα στο προσκήνιο της ανάπτυξης της γνώσης". Οι πέντε ερωτήσεις είναι οι εξής:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ποια είναι η "δυναμική" του εθελοντισμού μεταξύ των ηλικιωμένων; 2. Ποια είναι η σχέση του εθελοντισμού με άλλες κοινωνικές δραστηριότητες; 3. Υπό ποιους όρους ο εθελοντισμός ενισχύει την ευημερία των ηλικιωμένων εθελοντών; 4. Ποιοι είναι οι μηχανισμοί με τους οποίους ο εθελοντισμός παράγει ευημερία για τους ηλικιωμένους; 5. Ποιες στρατηγικές είναι πιο αποτελεσματικές στη διαχείριση εθελοντών, ιδιαίτερα την πρόσληψη και διατήρηση εθελοντών; 	Σύμφωνα με αυτήν την ανασκόπηση, "Οι ρυθμοί εθελοντισμού δεν μειώνονται σημαντικά μέχρι τα μέσα της 7ης δεκαετίας και οι ηλικιωμένοι εθελοντές δεσμεύονται περισσότερες ώρες από τους νεότερους εθελοντές. Οι ηλικιωμένοι με μεγαλύτερο ανθρωπινό και κοινωνικό κεφάλαιο τείνουν να εργάζονται εθελοντικά και υπάρχουν καλά, κάτι που αποτελεί απόδειξη της αμοιβαίας σχέσης μεταξύ του εθελοντισμού και της ευημερίας. Το πρόγραμμα και οι πολιτικές εξελίξεις στον τομέα ξεπερνούν την παραγωγή γνώσεων για τη στήριξη πρακτικών βασισμένων σε αποδεικτικά στοιχεία "
Brewis, Hill & Stevens, 2010, <i>Valuing Volunteer Management Skills</i>	<p>Η έκθεση αποσκοπούσε στη «διερεύνηση των κενών δεξιοτήτων και των αναπτυξιακών αναγκών των ανθρώπων που διαχειρίζονται τους εθελοντές και τους εθελοντές που υποστηρίζουν στον εθελοντικό τομέα» (Brewis, Hill & Stevens, 2010, σ. 8) και βασίστηκε σε ποιοτική έρευνα 1.004 ατόμων που διαχειρίζονται εθελοντές και 10 βιογραφικές συνεντεύξεις με διαχειριστές εθελοντών. Οι συγκεκριμένοι ερευνητικοί στόχοι ήταν: "Προσδιορίστε τα κενά των δεξιοτήτων των ατόμων που διαχειρίζονται τους εθελοντές, την πρόσβασή τους στην κατάρτιση και την ανάπτυξη και τα εμπόδια στην κατάρτιση και την επαγγελματική ανάπτυξη.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Προσδιορισμός των θεωρούμενων κενών των δεξιοτήτων των εθελοντών και των εμποδίων στην εκπαίδευση και την ανάπτυξή τους. • Προσδιορισμός βασικών τομέων δράσης για την αντιμετώπιση ζητημάτων δεξιοτήτων και αναπτυξιακών αναγκών σε εθελοντικές και κοινοτικές οργανώσεις. • Δημιουργία προτάσεων για μελλοντική ποιοτική έρευνα βασισμένη σε αυτά τα ευρήματα "(Brewis, Hill & Stevens, 2010, σ. 9) 	<p>Εμπόδια στην κατάρτιση και τη μάθηση για τους διαχειριστές εθελοντών: -Το οικονομικό κόστος για τον οργανισμό, η έλλειψη κάλυψης εκπαίδευσης και ο χρόνος που απαιτείται για την παρακολούθηση, - "Τα εμπόδια στην κατάρτιση και τη μάθηση αντιμετωπίζονται διαφορετικά από ανθρώπους που διαχειρίζονται εθελοντές σε οργανώσεις διαφορετικών μεγεθών. Οι ερωτηθέντες σε οργανισμούς με καλύτερη χρηματοδότηση είναι πιο πιθανό να εντοπίσουν την έλλειψη πόρων ως εμπόδιο "(Brewis, Hill & Stevens, 2010, σ. 9).</p> <p>Τα κενά στις δεξιότητες και οι ανάγκες κατάρτισης των διαχειριστών εθελοντών:</p> <ul style="list-style-type: none"> • «Η ανάγκη για πρόσθετη κατάρτιση ή ανάπτυξη δεξιοτήτων για τη δουλειά τους με τους εθελοντές είναι μεγαλύτερη για τους πληρωμένους από τους απλήρωτους ερωτηθέντες» (Brewis, Hill & Stevens, 2010, σ.36). • "Οι άνθρωποι που διαχειρίζονται εθελοντές που έχουν προηγούμενες πρόσβαση σε κάποια μορφή κατάρτισης ή μάθησης είναι πιο πιθανό να το υποδεχτούν στο μέλλον" (Idem, ibidem).

<p>GHK, 2010, <i>Volunteering in the European Union</i></p>	<p>Η μελέτη για τον εθελοντισμό στην ΕΕ προτάθηκε από τον Εκτελεστικό Οργανισμό Εκπαίδευσης, Οπτικοακουστικών Θεμάτων και Πολιτισμού (EACEA) και διοικείται από τη Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (DG EAC) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.</p> <p>Οι κύριοι στόχοι αυτής της μελέτης ήταν:</p> <p>-«να καλύψει την βαθύτερη κατανόηση του εθελοντισμού σε όλα τα 27 κράτη μέλη όσον αφορά τα δεδομένα και τα στοιχεία, τις ρυθμιστικές και θεσμικές ρυθμίσεις, την επιρροή των πολιτικών, των προγραμμάτων και των δράσεων της ΕΕ εστιάζοντας σε συγκεκριμένα θέματα όπως ο ανταγωνισμός, οι προμήθειες, η φορολογία, αντικατάσταση της υπηρέσιας» (GHK, 2010, σελ.6).</p> <p>- να αναλύσει την κατάσταση του εθελοντισμού στα κράτη μέλη της ΕΕ, ώστε να εντοπιστούν ομοιότητες, προκλήσεις και ευκαιρίες·</p> <p>- να ευαισθητοποιήσει σχετικά με τα οφέλη της εθελοντικής εργασίας στην ΕΕ.</p>	<p>Η έκθεση αναδεικνύει διάφορες προκλήσεις και ευκαιρίες για εθελοντισμό στην ΕΕ (GHK, 2010).</p> <p>Προκλήσεις:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Συμμετοχή εθελοντών • Επαγγελματικοποίηση του εθελοντικού τομέα • Νομικό και κανονιστικό πλαίσιο • Ασφάλεια • Έλλειψη πληροφοριών και δεδομένων - Υποδομές • Χρηματοδότηση • Αντιλήψεις για την εθελοντική εργασία • Έλλειψη αναγνώρισης - Οικονομική κρίση και δύσκολες συνθήκες- Έλλειψη κυβερνητικής πολιτικής και στρατηγικής για τον εθελοντισμό <p>Ευκαιρίες:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Βελτίωση του νομικού πλαισίου για τον εθελοντισμό- Υποστήριξη εθελοντών εντός των οργανισμών· • Βελτίωση των αντιλήψεων για τον εθελοντισμό: • Αναγνώριση της εθελοντικής εμπειρίας· • Συλλογή και έρευνα δεδομένων· • Βιώσιμη χρηματοδότηση· • Βελτίωση του εθελοντισμού: υποδομή και συντονισμός μεταξύ των εθελοντικών οργανώσεων.
<p>Stukas, Hoye, Nicholson, Brown & Aisbett, 2014, <i>Motivations to Volunteer and their Associations with Volunteers' Well-Being</i></p>	<p>Αυτή η ερευνητική εργασία ήταν αποτέλεσμα μιας έρευνας από 4.085 αυστραλιανούς εθελοντές σχετικά με τα κίνητρό τους να κάνουν εθελοντική εργασία, χρησιμοποιώντας την Απογραφή Εθελοντικών Λειτουργιών.</p>	<p>Συνολικά, οι ερωτηθέντες που ξεκίνησαν την εθελοντική εργασία για άλλους λόγους, ήθελαν να:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Μάθουν περισσότερα για άλλους ανθρώπους· • Μάθουν περισσότερα για τον κόσμο· • Μάθουν περισσότερα για τους εαυτούς τους (π.χ δυνατότητες και αδυναμίες). <p>Αυτοί οι εθελοντές «είχαν περισσότερες πιθανότητες να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα ευημερίας (αυτοεκτίμηση, αυτο-αποτελεσματικότητα, κοινωνική σχέση και εμπιστοσύνη) (...), μεγαλύτερη ικανοποίηση και προθέσεις να συνεχίσουν τον εθελοντισμό "(Stukas et al., 2014, σελ. 17).</p> <p>Οι ερωτηθέντες που ξεκίνησαν την εθελοντική εργασία για λόγους αυτοπροσανατολισμού και «αποσπάστηκαν για προσωπικά προβλήματα ή για να προωθήσουν τη σταδιοδρομία τους (...) είχαν περισσότερες πιθανότητες να αναφέρουν χαμηλότερη ευημερία και φτωχότερα αποτελέσματα» (Idem, ibidem).</p>
<p><i>Volunteer Work, Informal Help, And Care Among The 50+</i></p>	<p>Η συγκεκριμένη έκθεση είχε ως στόχο να «λάβει μια διακρατική προοπτική, να διερευνήσουμε τις σχέσεις μεταξύ εθελοντικής</p>	

<p><i>In Europe: Further Evidence For 'Linked' Productive Activities at Older Ages</i></p>	<p>εργασίας, άτυπης βοήθειας και φροντίδας μεταξύ των Ευρωπαίων ηλικίας 50 ετών και άνω. Με βάση 27.305 προσωπικές συνεντεύξεις από την Έρευνα Υγείας, Γήρανσης και Συνταξιοδότησης στην Ευρώπη το 2004, εκτιμούμε τα μονόπλευρα και πολυπαραγοντικά μοντέλα probit, τα οποία μας επιτρέπουν να αναλύουμε την αλληλεξάρτηση μεταξύ διαφορετικών παραγωγικών δραστηριοτήτων. Υπάρχουν σημαντικές διαφορές στη συμμετοχή στον εθελοντισμό, στην παροχή βοήθειας και στη φροντίδα μεταξύ των χωρών και των περιφερειών. Ανεξάρτητα από το γενικό επίπεδο δραστηριότητας μιας χώρας, βρίσκουμε στοιχεία για μια συμπληρωματική και αλληλεξαρτώμενη σχέση μεταξύ των τριών δραστηριοτήτων. Τα ευρήματά μας όχι μόνο υποδεικνύουν έναν σημαντικό ρόλο των δομών κοινωνικής ευκαιρίας στην παραγωγική δέσμευση των ηλικιωμένων, αλλά και υποστηρίζουν τις έννοιες της ύπαρξης γενικού κινήτρου για εμπλοκή σε παραγωγικές δραστηριότητες.</p>	
<p>Bussell, H. and Forbes, D. (2002) <i>'Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering', International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, 7 (3), pp.244-257.</i></p>	<p>Αυτό το άρθρο εξετάζει εναλλακτικές προσεγγίσεις για τη μέτρηση της οικονομικής αξίας της εθελοντικής εργασίας, αναπτύσσει μια μεθοδολογία για την παραγωγή συνολικών εκτιμήσεων αυτής της αξίας χρησιμοποιώντας τις υπάρχουσες πηγές δεδομένων και εντοπίζει μια νέα πηγή δεδομένων που υπόσχεται να αποφέρει σημαντικά βελτιωμένα δεδομένα βάσει των οποίων θα βασίζονται αυτές οι εκτιμήσεις μελλοντικά τόσο σε παγκόσμιο όσο και σε εθνικό επίπεδο. Εξετάζονται τόσο ο εθελοντισμός μέσω των οργανώσεων όσο και οι απευθείας για τα άτομα. Εξετάζονται διαφορετικές προσεγγίσεις στην αποτίμηση, συμπεριλαμβανομένου του κόστους αντικατάστασης, του κόστους ευκαιρίας και των κοινωνικών ωφελημάτων και των παραγόντων της αγοράς που παρατηρούνται και αναγγέλλονται. Με βάση ορισμένα κριτήρια, συνιστάται η μέθοδος του κόστους αντικατάστασης με τη χρήση παρατηρηθέντων μισθών στην αγορά. Χρησιμοποιώντας αυτή τη μέθοδο, το άρθρο εκτιμά ότι η «εθελοντική χώρα», αν υπήρχε σαν χώρα, θα είχε τον δεύτερο μεγαλύτερο πληθυσμό ενηλίκων οποιασδήποτε χώρας στον κόσμο και θα ήταν η έβδομη μεγαλύτερη οικονομία στον κόσμο. Το άρθρο ολοκληρώνεται συζητώντας ένα νέο Εγχειρίδιο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την Μέτρηση Εθελοντικής Εργασίας που υιοθετεί τη βασική μέθοδο καθορισμού και αξιολόγησης της εθελοντικής εργασίας που περιγράφεται εδώ και υπόσχεται να</p>	<p>Το άρθρο υπολόγισε τόσο τον αριθμό των φυσικών προσώπων που ασχολούνται με εθελοντική εργασία σε ένα τυπικό έτος όσο και την οικονομική αξία αυτής της εργασίας τόσο για τον κόσμο ως σύνολο όσο και για κάθε μία από τις μεγαλύτερες περιοχές.</p> <p>Αυτά τα προσωρινά ευρήματα καταδεικνύουν ότι, ακόμη και συντηρητικά, ο εθελοντισμός είναι μια τεράστια οικονομική δύναμη στον κόσμο σήμερα. Ο αριθμός των εθελοντών παγκοσμίως είναι μεγαλύτερος από τον ενήλικο πληθυσμό όλων των χωρών πλην της Κίνας, ενώ η οικονομική αξία της εθελοντικής τους εργασίας είναι μεγαλύτερη από το ΑΕΠ όλων των έξι πλουσιότερων χωρών. Ταυτόχρονα, φαίνεται σαφές ότι η μέτρηση αυτής της οικονομικής δύναμης παραμένει σε πρώιμο στάδιο. Οι περισσότερες χώρες δεν διαθέτουν δεδομένα σχετικά με τον εθελοντισμό και λόγω διακυμάνσεων των ορισμών, των μεθοδολογιών και του πεδίου κάλυψης. Αυτό έχει σοβαρές συνέπειες για την ικανότητά μας να αντλήσουμε το μέγιστο όφελος από αυτόν τον σημαντικό ανανεώσιμο πόρο για κοινωνική, οικονομική και περιβαλλοντική επίλυση προβλημάτων. Περιορίζει επίσης την κατανόησή μας για την τεράστια αξία του εθελοντισμού και την ικανότητά μας να δίνουμε πίστη και σεβασμό στις συνεισφορές που κάνουν οι εθελοντές. Ευτυχώς, η πρόσφατη υιοθέτηση από το Διεθνή Οργανισμό Εργασίας ενός εγχειριδίου για την μέτρηση της εθελοντικής εργασίας προσφέρει μια ευκαιρία για την επίλυση αυτού του προβλήματος. Ωστόσο, για να</p>

	<p>δημιουργήσει ένα πολύ πιο ισχυρό και συνεκτικό σύνολο δεδομένων για την εθελοντική εργασία από τα διαθέσιμα τόσο σε παγκόσμιο όσο και σε εθνικό επίπεδο.</p>	<p>εκμεταλλευτεί αυτή την ευκαιρία θα είναι απαραίτητο οι υποστηρικτές του εθελοντισμού και εκείνοι της ερευνητικής κοινότητας που ενδιαφέρονται για το θέμα αυτό να πιέσουν τις διεθνείς στατιστικές αρχές και τις εθνικές στατιστικές υπηρεσίες να εφαρμόσουν αυτό το εγχειρίδιο στα δικά τους συστήματα δεδομένων. Δεδομένης της τεκμηρίωσης της τεράστιας κλίμακας εθελοντικής εργασίας που παρουσιάζεται εδώ, μια τέτοια κινητοποίηση φαίνεται να αξίζει πολύ την προσπάθεια. Στις χώρες όπου συλλέγονται τα δεδομένα αυτά, είναι αδύνατη η συστηματική σύγκριση.</p>
<p><i>Building a Stronger Civil Society</i> https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/78927/building-stronger-civil-society.pdf</p>	<p>Η κυβέρνηση συνασπισμού περιέγραψε αυτό το σχέδιο. Οι μεταρρυθμίσεις παρουσιάζονται στο Πρόγραμμα Κυβέρνησης του Συνασπισμού για την Κυβέρνηση και στην Αναθεώρηση των Δαπανών. Η μεγάλη κοινωνία θέλησε να αναπτύξει περισσότερους δεσμούς με τον κυβερνητικό και τον εθελοντικό τομέα για να εξασφαλίσει ότι οι πόροι δαπανώνται σωστά και οι υπηρεσίες μπορούν να μεγιστοποιηθούν με την αξιοποίηση των χρημάτων.</p>	<p>Η κυβέρνηση διερευνά νέους τρόπους για την ενθάρρυνση του εθελοντισμού και της φιλανθρωπίας. Ολόκληρη η συζήτηση για την Μεγάλη Κοινωνία ενθαρρύνει άτομα και οργανώσεις να σκεφτούν τη συνεισφορά που κάνουν τώρα και πώς μπορεί να αλλάξει κάτι τέτοιο.</p>
<p><i>Young People's Volunteering and Skills Development</i> https://dera.ioe.ac.uk/6643/1/RW103.pdf</p>	<p>Το Τμήμα Εκπαίδευσης και Δεξιοτήτων ανέθεσε στο Εθνικό Φορέα Νεολαίας (NYA) να πραγματοποιήσει ένα εξάμηνο ερευνητικό πρόγραμμα για να διερευνήσει τις δεξιότητες, τη γνώση και τη στάση που αναπτύσσουν οι νέοι από τον εθελοντισμό.</p>	<p style="text-align: center;">/</p>
<p><i>I profili del volontariato in Italia - Fondazione Volontariato e Partecipazione</i> http://www.volontariatoepartecipazione.eu/wp-content/uploads/2015/10/II-volontariatoitaliano.-stampastudio.pdf</p>	<p>Η μελέτη παρέχει μια λεπτομερή περιγραφή και ανάλυση του ιταλικού εθελοντισμού με βάση τα δεδομένα που προέρχονται από δύο ιδιαίτερα πλούσιες και ενδιαφέρουσες στατιστικές πηγές: την Έρευνα για τις Πτυχές της Ιταλικής Καθημερινής Ζωής (ISTAT) και την Έρευνα Δειγματοληψίας για τους Εθελοντικούς Οργανισμούς στην Ιταλία (CNV-FVP)</p>	<p>Εκείνοι που οργανώνουν τον εθελοντισμό απολαμβάνουν μια καλύτερη οικονομική κατάσταση από τον μέσο όρο. Έχουν ελαφρώς υψηλότερο εισόδημα και, πάνω απ' όλα, πιο σταθερή θέση εργασίας. Πιθανώς λόγω του "σταθερού χρονοδιαγράμματος", το 26,9% των εθελοντών εργάζονται στον δημόσιο τομέα. Με λίγα λόγια, ο εθελοντής επιλέγει να διαθέσει ένα σημαντικό μέρος των διακριτικών του πόρων - η μέση μηνιαία δέσμευση είναι περίπου 20 ώρες - για δωρεάν δραστηριότητες.</p> <p>Από τη μια πλευρά, σε αυτή την οικονομική συγκυρία, μπορεί να εμφανιστεί ως θέμα "τυχερός" (ή, τουλάχιστον, δεν είναι σε μειονεκτική θέση). Από την άλλη πλευρά όμως, τα άτομα αυτά αποφασίζουν ελεύθερα να διαθέσουν ένα μέρος αυτών των "πλεονεκτημάτων" στην παραγωγή συλλογικών αγαθών.</p> <p>Όσοι συνεισφέρουν στις δραστηριότητες των εθελοντικών ενώσεων είναι κατά μέσο όρο πιο μορφωμένοι από όσους δεν το κάνουν (το 21,2% των πρώτων έχουν πτυχίο σε σύγκριση με το 11,2% των τελευταίων), είναι περισσότερο διατεθειμένοι να ασχολούνται με πολιτιστικές δραστηριότητες, και κοινωνικά προβλήματα, πιο ικανοποιημένοι</p>

		<p>από τη ζωή τους και πιο αισιόδοξοι για τις μελλοντικές προοπτικές.</p> <p>Τα στοιχεία αυτά συμβάλλουν στην εδραίωση της εικόνας των εθελοντών ως ένα προηγμένο τμήμα της κοινωνίας των πολιτών, αποτελούμενο από άτομα που καταφέρνουν να συνδυάσουν προσωπική ικανοποίηση και σχέδια συλλογικής προόδου.</p>
<p><i>I bisogni delle organizzazioni di volontariato:</i></p> <p>https://www.cesvot.it/sites/default/files/typ_e_documentazione/all_egati/8177_documento.pdf</p>	<p>Το έργο ερευνά τις ανάγκες των εθελοντικών οργανώσεων, ξεκινώντας από τις ανάγκες των εθελοντών. Πρόκειται για μια εποχή πολύ μεγάλων κοινωνικών και οικονομικών αλλαγών και στο πλαίσιο αυτό οι ανάγκες των οργανώσεων εξελίσσονται επίσης σημαντικά. Η δημοσίευση ξεκινά από μια ανάλυση των αναγκών που προέρχονται από ομάδες εστίασης που αποτελούνται από μέλη ενώσεων και έρχεται να διαμορφώσει τις ανάγκες των εθελοντικών οργανώσεων για το εγγύς μέλλον.</p>	<p>Οι κοινές ανάγκες των Εθελοντικών Οργανισμών είναι οι ακόλουθες:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Η διαθεσιμότητα «ανθρωπίνων πόρων» ή εθελοντών είναι η κύρια ανάγκη που αισθάνονται οι εθελοντικές ενώσεις. • Οικονομικοί πόροι • Σχέσεις με τις δημόσιες διοικήσεις • Η εκπαίδευση των εθελοντών θεωρείται στρατηγικός παράγοντας • Η δυνατότητα «δικτύωσης» • Οι σχέσεις της εθελοντικής οργάνωσης με άλλα θέματα του τριτογενή τομέα. <p>Η πρόταση είναι η ακόλουθη:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Εκστρατείες ευαισθητοποίησης σχετικά με τον πολιτισμό του εθελοντισμού • Πραγματοποίηση ενημερωτικών εκστρατειών με στόχο τις νέες γενιές • Προώθηση σχέσεων συνεργασίας με το σχολικό σύστημα • Διεξαγωγή έρευνας σχετικά με τον τρόπο επικοινωνίας με τις νέες γενιές • Διεξαγωγή έρευνας σχετικά με τον αντίκτυπο της κατάρτισης στις προσλήψεις • Ενδυνάμωση των υπηρεσιών εκπαίδευσης εθελοντών για τη συγκέντρωση κεφαλαίων • Βελτίωση των υπηρεσιών κατάρτισης για τους εθελοντές στο σχεδιασμό • Ενεργοποίηση των υπηρεσιών κατάρτισης για τους εθελοντές στη δικτύωση • Ενεργοποίηση των υπηρεσιών κατάρτισης των εθελοντών στη διαχείριση ομάδων • Υλοποίηση παρεμβάσεων διαμεσολάβησης με δημόσιους φορείς • Διεξαγωγή έρευνας σχετικά με την εικόνα του εθελοντισμού στο πλαίσιο της ΠΑ • Διεξαγωγή έρευνας σχετικά με το βάρος του εθελοντισμού στις δημόσιες πολιτικές • Εφαρμογή παρεμβάσεων ελέγχου στην εθελοντική και επιχειρηματική σύνδεση • Απλοποίηση των διαδικασιών των προσκλήσεων και των γραφειοκρατικών «καθηκόντων» • Διεξαγωγή έρευνας σχετικά με τις επιπτώσεις των διαστάσεων στις πρακτικές διαχείρισης
<p><i>Il ruolo dei volontari del terzo settore: verso</i></p>	<p>Ο εθελοντής διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο στον τριτογενή τομέα, αλλά η ανάλυση των</p>	<p>Σε αυτό το έργο ο εθελοντισμός έχει μια πολύτιμη προφητική λειτουργία, είναι πρωτοπόρος που</p>

<p>una <i>qualificazione professionale?</i></p> <p>http://outcomes.stat.unipd.it/sites/outcomes.stat.unipd.it/files/cap9_vol_6.pdf</p>	<p>δραστηριοτήτων του και των απαιτούμενων ικανοτήτων είναι σχεδόν απύσχα, επειδή ο εθελοντής δεν ασκεί επάγγελμα. Αντίθετα, μια τέτοια ανάλυση φαίνεται να είναι σημαντική, δεδομένου ότι συχνά η εθελοντική υπηρεσία αντιμετωπίζει αρχικά τις αναδυόμενες ανάγκες και προβλέπει νέα επαγγέλματα με καινοτόμες προσεγγίσεις.</p>	<p>συχνά κατάφερε να διαβάσει τις αναδυόμενες κοινωνικές ανάγκες και να δώσει καινοτόμες απαντήσεις, χάρη στην ευελιξία και την ευρεία παρουσία του στην περιοχή. Με την πάροδο του χρόνου ο εθελοντισμός έχει αναλάβει καθήκοντα που ανέλαβε αργότερα το κράτος (π.χ. στη φροντίδα των ασθενών και των παλαιών) και έχει δημιουργήσει σημαντικούς κοινωνικούς θεσμούς. Στον εθελοντισμό μπορούμε να μιλάμε για επαγγελματισμό, όχι για επάγγελμα.</p> <p>Οι δεξιότητες χωρίστηκαν σε 3 κλάδους: γνώση (γνωρίζοντας), ικανότητα («γνωρίζοντας πως») και δεξιότητες προσωπικότητας («γνωρίζοντας πώς να είναι»). Ορισμένες ενώσεις δημιουργούν ένα δομημένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, το οποίο είναι υποχρεωτικό, απαραίτητο για την εκτέλεση της υπηρεσίας, ενώ άλλοι, απλώς, λειτουργούν με βάση τις μαλακές δεξιότητες των εθελοντών. Γενικά, σχεδόν όλοι οι σύλλογοι παρέχουν ψυχολογική κατάρτιση, κυρίως για το διάλογο και τη σχέση βοήθειας, και στη συνέχεια κάθε ένωση παρέχει εκπαίδευση σε συγκεκριμένα θέματα με τα οποία ασχολείται. Οι εκπαιδευτικοί συχνά απασχολούνται σε εθελοντικό επίπεδο. Για τους εθελοντές η επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί ενσωματωμένο και αναπόσπαστο μέρος της δραστηριότητας του οργανισμού, ενώ η αναφορά στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση είναι σπάνια. Η ανάλυση των δεξιοτήτων που είναι χρήσιμες στον τρίτο τομέα είναι εξαιρετικά περίπλοκη, δεδομένου ότι διαμεσολαβηθεί από την ανάγκη για ισχυρές ηθικές αξίες, στο βαθμό που είναι μερικές φορές δύσκολο να κατανοηθεί πότε μπορεί να αποκτηθεί μια ικανότητα μέσω της εμπειρίας και πότε εξαρτάται από την ηθική του προσώπου. Για το λόγο αυτό, δημιουργεί δυσκολίες στην πιστοποίηση των ικανοτήτων. Ωστόσο, είναι δυνατόν να κωδικοποιηθούν οι διαδικασίες, οι δραστηριότητες που περιέχονται σε αυτές και οι απαραίτητες ικανότητες, ο καθορισμός των διαδικασιών κατάρτισης, επίσημων και ανεπίσημων, επαρκών.</p>
--	---	---



1. Διεθνής Έρευνα Εργαζόμενων Εθελοντών

Ο σκοπός των Πρώτων Πνευματικών Αποτελεσμάτων του «Έργου YeCh», που περιλαμβάνει 7 οργανισμούς από 7 διαφορετικές ευρωπαϊκές χώρες, είναι να καθορίσει τα προσόντα των εθελοντών εργαζομένων και να τα οργανώσει σε μονάδες σύμφωνα με τις αρχές του ECVET.

Τα προφίλ που αναπτύσσονται θα προσαρμοστούν στον πληθυσμό σε κάθε συμμετέχουσα χώρα και στις συνθήκες της κάθε χώρας.

Η έλλειψη μιας κοινής αξιολόγησης οφείλεται στην πραγματικότητα στις οργανωτικές δυσκολίες και την αξιολόγηση από τους οργανισμούς και ταυτόχρονα συνεπάγεται την αδυναμία πιστοποίησης, στο πλαίσιο της «Γενικής γνώσης», της «βασικής επαγγελματικής γνώσης» και της «ειδικής επαγγελματικής γνώσης», τις δεξιότητες που ήδη έχουν ή αποκτούν οι ίδιοι οι εθελοντές.

Οι 7 εμπλεκόμενες οργανώσεις υπέβαλαν ερωτηματολόγιο σε 157 άτομα, κυρίως μεταξύ 18 και 30 ετών, για να μάθουν την άποψή τους σχετικά με την εθελοντική εργασία και τις ανάγκες κατάρτισης που αντιμετώπισαν.

Τα παρακάτω άτομα απάντησαν στο ερωτηματολόγιο:

15 για το Italcam, 31 για το IED, 25 για το Gramigna, 15 για το Out Of The Box, 25 για το Right Challenge, 29 για το SPAO and 17 για το Go Digit All.

Αυτό είναι ένα αρκετά μεγάλο δείγμα, αλλά σίγουρα όχι εξαντλητικό για την αξιολόγηση του φαινομένου.

Στην έρευνα περιλήφθηκαν ερωτήσεις σχετικά με οριζόντιες και κάθετες δεξιότητες (soft & hard skills).

Υπάρχει μάλλον ομοιογενής άποψη των γενικών δεξιοτήτων και της αίσθησης του εθελοντισμού. Οι ερωτηθέντες που θεωρούν ότι είναι σημαντικό να εργάζονται σε τέτοιες οργανώσεις, πιστεύουν ότι συμβάλλουν πολύ στην κοινωνία.

Θεωρούν ότι η κριτική σκέψη, οι δεξιότητες πληροφορικής, οι γλωσσικές δεξιότητες, οι δεξιότητες σχεδιασμού, οι δεξιότητες μάρκετινγκ και οι δεξιότητες επικοινωνίας είναι πολύ λιγότερο σημαντικές.

Από μια πρώτη προσέγγιση στο ερώτημα και επίσης σε σχέση με όσα αποκτήθηκαν από τις εθνικές έρευνες, ίσως το νόημα αυτού προκύπτει από το γεγονός ότι οι περισσότεροι νέοι δεν έχουν διευθυντικές ευθύνες στο πλαίσιο των εθελοντικών οργανώσεων και κατ'αυτόν τον τρόπο δεν αντιλαμβάνονται την ανάγκη.





Από την άλλη πλευρά, θα μπορούσε επίσης να είναι σαφές ότι δεν είναι ξεκάθαρο σε εκείνους που δεν έχουν διαχειριστικές δεξιότητες ότι η περικοπή πόρων προς όφελος του τρίτου τομέα από δημόσιους φορείς, υποχρεώνει τις οργανώσεις να οργανωθούν, να αποκτήσουν επαγγελματισμό και να εκπαιδεύσουν τους εθελοντές για να συνεχίσουν τις εργασίες τους.

Για να γίνει αυτό είναι απαραίτητο να συμπεριληφθούν οι νέες γενιές. Για να γίνει αυτό είναι απαραίτητο να τροποποιηθούν οι μέθοδοι επικοινωνίας και οι μέθοδοι συμμετοχής.

Πρόκειται για μια πρόκληση που φαίνεται απαραίτητη σε όλες τις χώρες που συμμετέχουν στην έρευνα και από την οποία εξαρτάται μεγάλο μέρος του μέλλοντος του τριτογενή τομέα.

Το ερωτηματολόγιο, το οποίο εκπόνησε η εταιρεία "Italcam", διαχειρίστηκε με τη χρήση του εντύπου Google και μεταφράστηκε στις διάφορες γλώσσες των εμπλεκόμενων χωρών, ώστε να είναι προσιτή σε όλους.

Αυτό είναι ένα μοντέλο με πολλαπλές απαντήσεις, με τιμές από 1 έως 5:

1 = καθόλου σημαντικό

2 = λίγο σημαντικό

3 = σημαντικό

4 = αρκετά σημαντικό

5 = πολύ σημαντικό

Τα πέντε ερωτήματα σημαντικότερα ερωτήματα ήταν εκείνα που αφορούσαν τη σημασία της ανάπτυξης δεξιοτήτων και γνώσεων, της συνεκτικότητας με τα δεοντολογικά πρότυπα, της ανάπτυξης δεξιοτήτων επικοινωνίας (εσωτερική και εξωτερική επικοινωνία), της ομαδικής εργασίας και της θετικής στάση κατά τη διάρκεια εθελοντικής εργασίας.

Όπως είναι εμφανές, αυτές είναι ως επί το πλείστον οριζόντιες δεξιότητες και μάλλον τονίζουν τη σημασία που έχουν οι εθελοντικές οργανώσεις πρώτα και κύρια ως τόπος συσσωμάτωσης και ανθρώπινης ανάπτυξης.

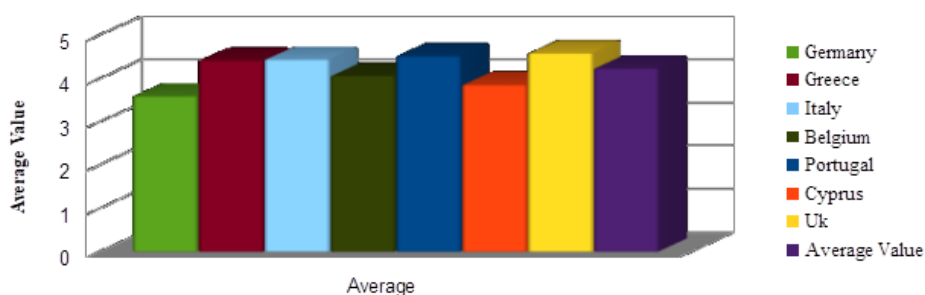
Οι πέντε ερωτήσεις που έλαβαν μικρότερες αξιολογήσεις σχετίζονται με δεξιότητες ηγεσίας, δεξιότητες ανάλυσης δεδομένων, δεξιότητες μάρκετινγκ, δεξιότητες διαχείρισης και με την ικανότητα δημιουργίας σχεδίων.



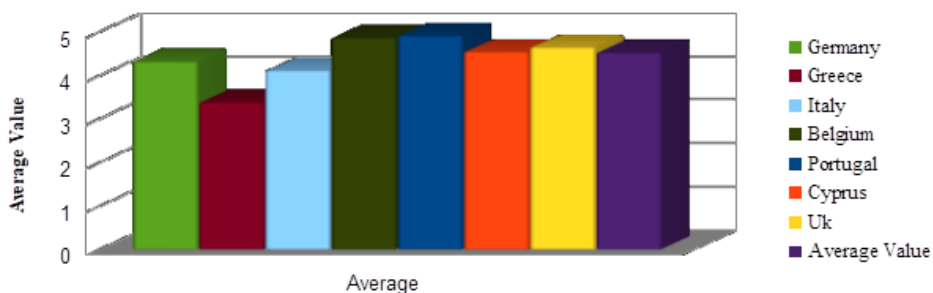
Πιθανόν, δεδομένης και της μέσης ηλικίας των ερωτηθέντων, είναι άτομα με περιθωριακό ρόλο σε οργανισμούς και ως εκ τούτου με ελάχιστες ικανότητες για την ανάπτυξη κάθετων δεξιοτήτων σε εθελοντική εργασία.

Από την έρευνα σε όλες τις χώρες, υπάρχει μια σχετικά υψηλή μέση ηλικία, τόσο των εθελοντών όσο και των ηγετών των εθελοντικών οργανώσεων, και αυτό σημαίνει ότι οι νέοι συχνά έχουν περιθωριακούς ρόλους σε αυτούς.

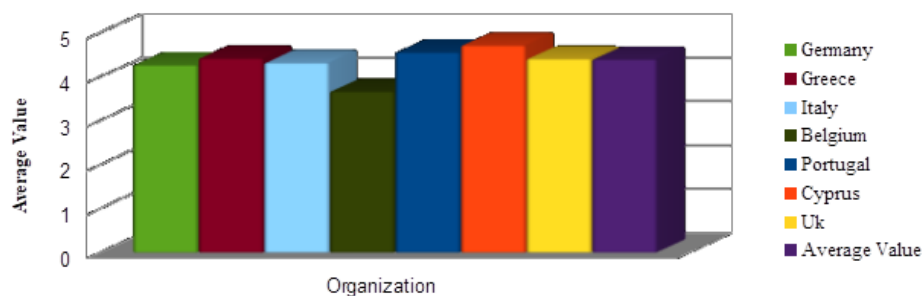
Πόσο σημαντική είναι η εθελοντική εργασία στη χώρα σας;



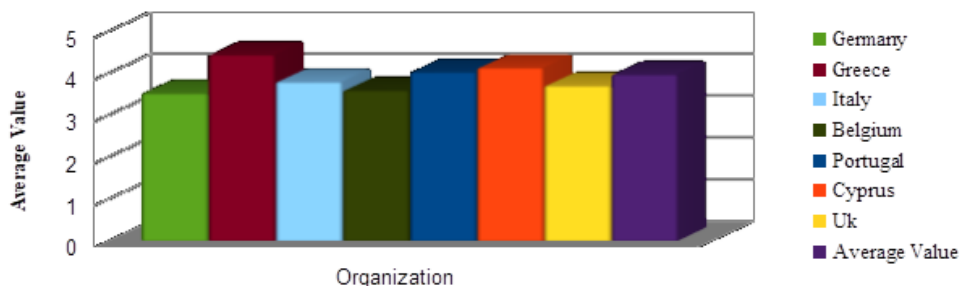
Πόσο σημαντική είναι η ανάπτυξη των προσωπικών ικανοτήτων και γνώσης;



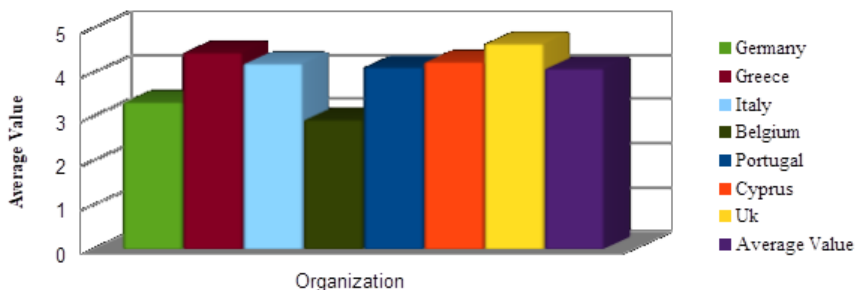
Πόσο σημαντική είναι η ικανότητα διατήρησης ηθικών προτύπων;



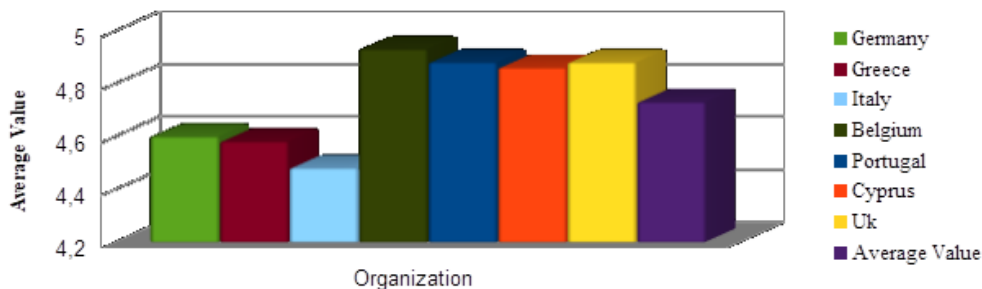
Πόσο σημαντική είναι η κριτική ικανότητα στην εθελοντική εργασία;



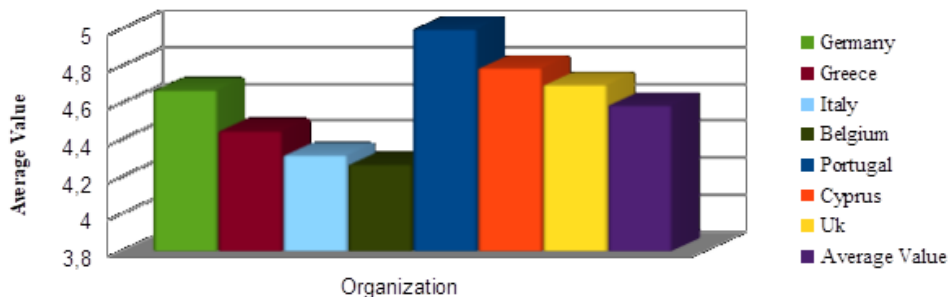
Πόσο σημαντική είναι η δημιουργική σκέψη στην εθελοντική εργασία;



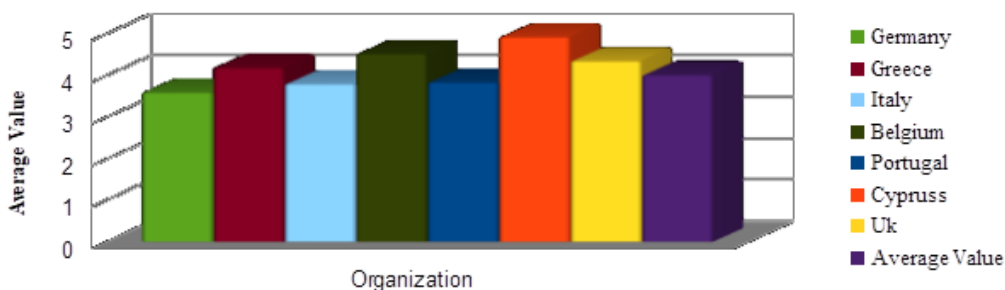
Πόσο σημαντική είναι η ικανότητα εργασίας σε μία ομάδα;



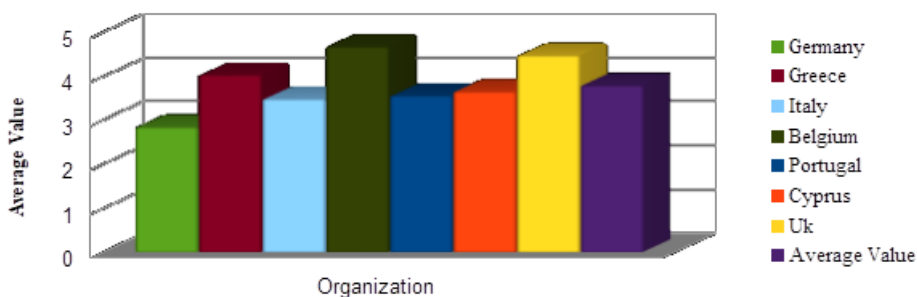
Πόσο σημαντικό είναι να έχουμε θετική στάση;



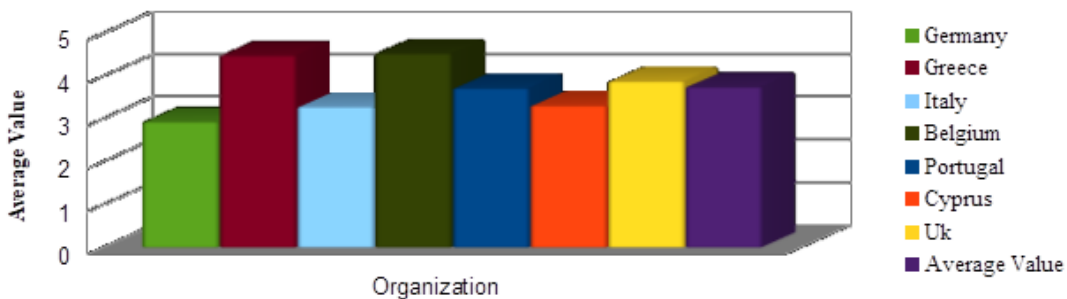
Πόσο σημαντικές είναι οι δεξιότητες λήψης αποφάσεων;



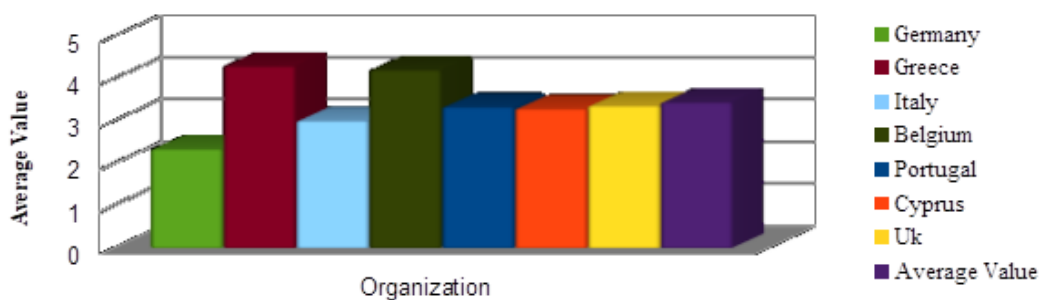
Πόσο σημαντικές είναι οι ηγετικές δεξιότητες;



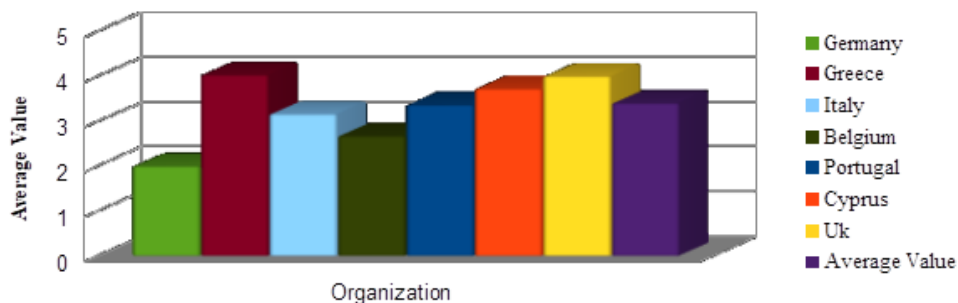
Πόσο σημαντικές είναι οι δεξιότητες πληροφορικής;



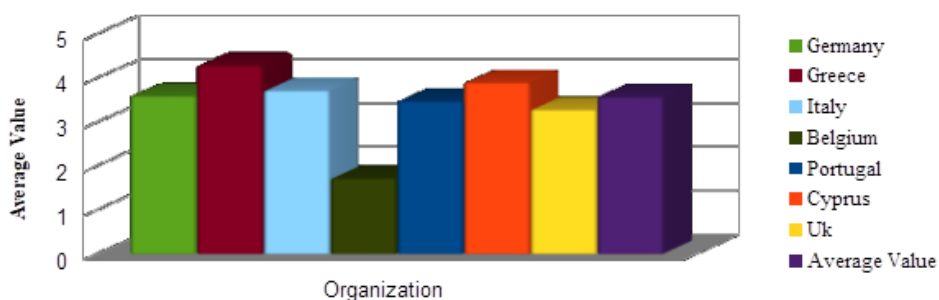
Πόσο σημαντικές είναι οι δεξιότητες ανάλυσης δεδομένων;



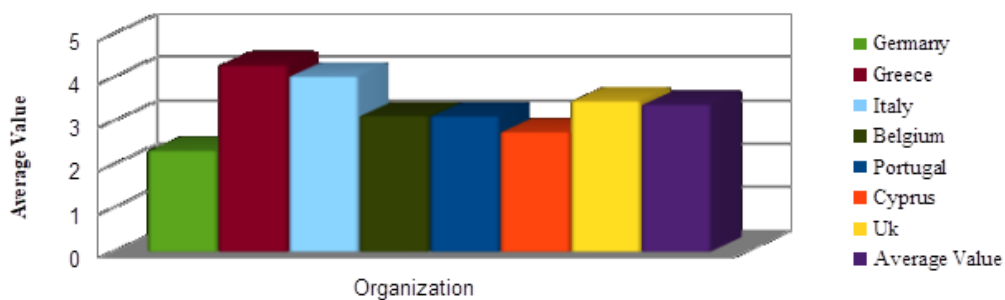
Πόσο σημαντικές είναι οι δεξιότητες μάρκετινγκ;



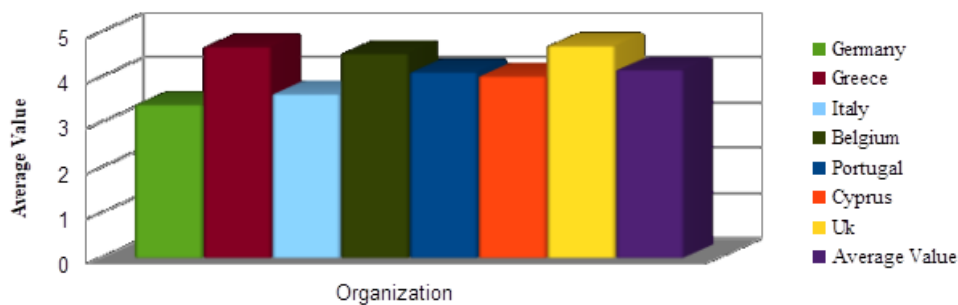
Πόσο σημαντικές είναι οι διοικητικές δεξιότητες;



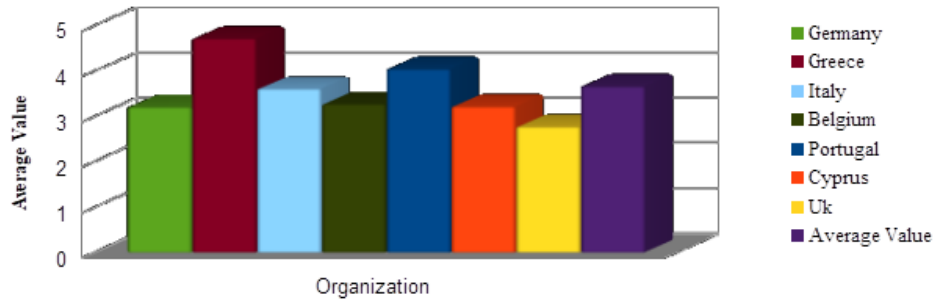
Πόσο σημαντικές είναι δεξιότητες ανάπτυξης σχεδίου;



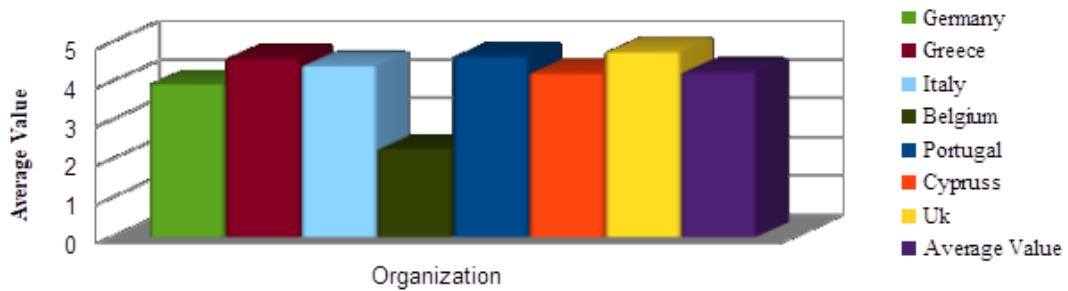
Πόσο σημαντικές είναι οι δεξιότητες δικτύου και διαδικτύου;



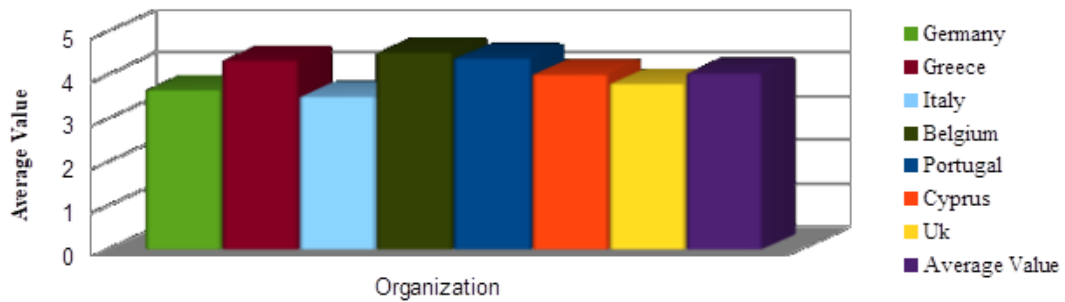
Πόσο σημαντικές είναι οι πιστοποιήσεις και οι βεβαιώσεις?



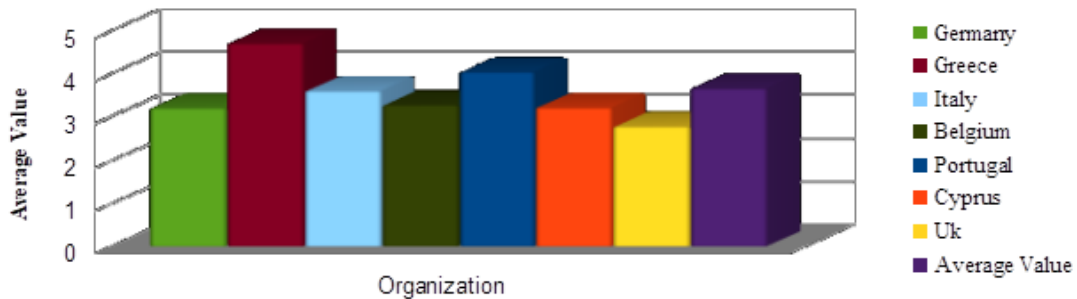
Πόσο σημαντικό είναι να έχετε ξεκάθαρους προσωπικούς και συνεταιριστικούς στόχους, στην εθελοντική σας δραστηριότητα;



Πόσο σημαντικό είναι να υπάρχει μια διαδικασία προσωπικής αξιολόγησης της εθελοντικής σας εργασίας;



Πόσο σημαντική είναι η γνώση ξένων γλωσσών;



ΕΠΙΠΡΟΣΘΕΤΕΣ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

Επιπρόσθετα με τα ζητούμενα θέματα του ερωτηματολογίου, οι ερωτώμενοι θεώρησαν τα παρακάτω αιτήματα ως θεμελιώδη για την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων τους σε οργανισμούς.

Πάνω από όλα, φαίνεται να ζητούνται από τους εθελοντές, πληροφορίες και συμμετοχή σε επίπεδο κινήτρων και πολιτισμού.

- κίνητρο για να αλλάξουν κάτι
- η εκμάθηση νέων δεξιοτήτων και η εφαρμογή αυτών σε ανατεθείσες εργασίες
- κοινωνικές δεξιότητες: μία καλή αλληλεπίδραση κατανόησης με άλλους (ηλικιωμένους, ασθενείς...)
- να βελτιώσουν την ευελιξία και την ανοχή
- να είναι ανοιχτοί σε διαφορετικούς πολιτισμούς, ανθρώπους και ζητήματα
- ειδικότερα στην Ελλάδα, η πιστοποίηση τέτοιων δραστηριοτήτων και η παρουσία των βεβαιώσεων είναι απαραίτητη. Αυτό σημαίνει ότι ο τομέας αυτός χρειάζεται καινοτομίες, όπως πιστοποιήσεις και διπλώματα, τα οποία θα λαμβάνουν οι εθελοντές μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της εθελοντικής εργασίας τους.
- δεξιότητες και αξίες της ζωής, διαπροσωπικές σχέσεις, καλλιτεχνικές και δημιουργικές δεξιότητες, ικανότητες ασκήσεως πίεσεως, κοινωνικές επιχειρηματικές δεξιότητες, πάθος και φιλανθρωπία

ΠΗΓΕΣ

- (1) **Afoukenidis, A., & Gardiki, M. (2014).** *Mapping civil society in Greece today: problems and prospects.*
- (2) **Australia, V. (2006).** *National Survey of Volunteering issues.*
- (3) **Boyd, B. L. (2002).** *Competencies for Leaders of Volunteers During the Next Decade: A National Delphi Study.* Texas A&M University.
- (4) **Clark, J., & Lewis, S. (2017).** *Impact beyond volunteering: A realist evaluation of the complex and long-term pathways of volunteer impact.*
- (5) **Community tool box. (n.d.).** Retrieved from <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/structure/volunteers/involving/main>
- (6) **Culp, K., McKee, R. K., & Nestor, P. (n.d.).** *Identifying Volunteer Core Competencies: Regional Differences.* Retrieved from <https://www.joe.org/joe/2007december/a3.php>
- (7) **Dr. Radle, M., & Dr. Reis, S. (n.d.).** *Recruitment and retention of volunteers - a rapid literature review.*
- (8) **Dr. Zannis, P. (2014).** *Social Economy as a Modern Pillar of Social Policy: Theoretical Problems and Empirical Data.*
- (9) **European Youth Forum (2012),** *VOLUNTEERING CHARTER EUROPEAN CHARTER ON THE RIGHTS AND RESPONSIBILITIES OF VOLUNTEERS*
- (10) **Eurostat. (n.d.).** Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/web/youth/data/database>
- (11) **<http://www.ethelon.org/>. (n.d.).** Retrieved from <http://www.ethelon.org/>
- (12) **Eurostat,** https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Social_participation_and_integration_statistics#Formal_and_informal_voluntary_activities
- (13) **Everts Adalbert and Laville Jean Luise,** *The Third Sector in Europe* http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/NON%20PROFIT%20ORGANIZATION%20The%20Third%20Sector%20in%20Europe.pdf#page=24
- (14) **Kiilakoski, T. (2015).** *Youth work, Volunteering, Recognition and Employability - Defining and recognizing competences.* Finnish Youth Research Network.
- (15) **Mavridis, S. (2017).** *Greece's Economic and Social Transformation 2008–2017.*
- (16) **Meloudi, T., Dimitsa, Z., & Solomos, G. (2018).** *The foundation of volunteering and solidarity in Greece.* Patra.
- (17) **Ministry of Migration Policy. (n.d.).** Retrieved from https://mko.yypes.gr/home_in_mitroo_report
- (18) **Senyuva, O. (2014).** *EUROPEAN VOLUNTARY SERVICE –COMPETENCES FOR*



EMPLOYMENT.

- (19) **Sotiropoulos, D., & Bourikos, D. (2014).** *Economic Crisis, Social Solidarity and the Voluntary Sector in Greece.*
- (20) **Southby, K., & South, J. (2016).** *Volunteering: inequalities and barriers to volunteering: a rapid evidence review.* Leeds Beckett University. (2017).
- (21) **www.forin.gr.** (n.d.). Retrieved from <https://www.forin.gr/laws/law/2928/ruthmish-thematwn-dimerous-kratikh-anaptuksiakhs-sunergasias-kai-bohtheias-ruthmish-thematwn-mh-kubernhtikwn-organwsewn-kai-alles-diatakseis#!/?article=13377>

